

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

18 NOVEMBRE 2004

Proposition de loi insérant un article 56bis dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

(Déposée par Mme Annemie Van de Casteele et M. Stefaan Noreilde)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi doit être lue conjointement avec nos autres propositions qui s'inscrivent dans un ensemble de mesures visant à compenser l'effet du vieillissement sur notre sécurité sociale.

L'espérance de vie augmente, et il y a lieu de s'en réjouir. Tous les quatre ans, le Belge peut espérer vivre en moyenne une petite année de plus. Par ailleurs, l'évolution du taux de natalité se caractérise par une tendance à la baisse. La dépendance démographique des plus de soixante ans par rapport aux actifs (entre 20 et 59 ans) a nettement augmenté; de 28 % en 1950, elle est passée à 40 % en 2000 et sera de 67 % en 2050. Parallèlement, les gens travaillent moins longtemps. Avec une carrière de 36 ans en moyenne, le Belge se situe tout en bas du classement des pays de l'UE. Aux Pays-Bas, par exemple, la durée moyenne de la carrière est de 43 ans. Le Belge arrête de travailler en moyenne à 57 ans, ce qui signifie que seul un Belge de plus de 55 ans sur quatre travaille encore.

Les actifs paient aujourd'hui les pensions des inactifs. En outre, la génération actuelle doit continuer à résorber la dette publique et supporter le coût croissant des soins de santé tout en assurant son propre avenir. Dans les prochaines décennies, il n'y aura donc guère de marge, pour ne pas dire aucune, pour

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2004-2005

18 NOVEMBER 2004

Wetsvoorstel tot invoeging van een artikel 56bis in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

(Ingediend door mevrouw Annemie Van de Casteele en de heer Stefaan Noreilde)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel moet samengelezen worden met onze andere voorstellen die kaderen in een geheel van maatregelen om de impact van de vergrijzing op onze sociale zekerheid op te vangen.

De levensverwachting stijgt en dat is fantastisch. Iedere vier jaar leeft de Belg gemiddeld een jaartje langer. Anderzijds wordt de evolutie van de geboortecijfers gekenmerkt door een dalende trend. De demografische afhankelijkheid van het aantal 60-plussers van het aantal actieven (20-59-jarigen) neemt fors toe, namelijk van 28 % in 1950, over 40 % in 2000 tot 67 % in 2050. Terzelfder tijd werken mensen minder lang. Belgen bengelen met een gemiddelde loopbaan van 36 jaar helemaal onderaan in vergelijking met de andere EU-landen. In Nederland is dat bijvoorbeeld 43 jaar. De Belg geeft er gemiddeld op 57-jarige leeftijd de brui aan. Dat betekent dat slechts één op vier 55-plussers nog werkt.

De actieven betalen vandaag de pensioenen van de niet-actieven. De huidige generatie dient bovendien de staatsschuld verder af te bouwen, de stijgende kosten in de gezondheidszorg te torsen alsook haar eigen toekomst veilig te stellen. De volgende decennia zal er dus weinig tot geen ruimte zijn voor nieuwe ini-

de nouvelles initiatives ou de nouvelles réductions de charges. Dès lors, c'est à juste titre que les jeunes s'inquiètent.

Il est donc nécessaire de maintenir les gens dans la vie active plus longtemps. Il faut renforcer l'envie de travailler chez les travailleurs âgés. Plusieurs mesures ont déjà été prises.

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, et plus particulièrement son chapitre V, incite les employeurs à garder leurs travailleurs âgés en les obligeant à prévoir une procédure de reclassement professionnel en cas de licenciement d'un travailleur ayant atteint l'âge de quarante-cinq ans. Cette procédure est réglée dans la convention collective de travail n° 82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

Cette convention fixe la durée de la procédure de reclassement professionnel, le statut qu'aura le travailleur pendant cette procédure, ainsi que le montant de la contribution qui est due par l'employeur qui ne respecte pas ses obligations.

Il ressort d'une étude de Federgon(1) (« *Analyse qualitative du profil des candidats ayant suivi un programme d'outplacement individuel en 2003* ») que la demande en matière de reclassement professionnel a augmenté en 2003. 19% des candidats qui ont suivi un programme d'outplacement individuel ont entre 46 et 50 ans; 15% ont plus de 50 ans, et parmi ces derniers, 2% ont plus de 56 ans. L'âge moyen se situe autour de 40 ans. Il s'agit principalement de candidats de sexe masculin, néerlandophones, ayant une bonne connaissance des langues. 84% des licenciements qui ont donné lieu à un outplacement individuel avaient un motif économique. C'est une augmentation de 6% par rapport à 2002. Une minorité des licenciements était imputable à des motifs liés à la personne. La majorité des bénéficiaires d'une procédure de reclassement occupaient une fonction de personnel d'exécution ou de cadre dans une entreprise privée. Ils avaient en moyenne près de 12 années d'ancienneté.

Le programme d'outplacement a été proposé dans près de 90% des cas par l'employeur. Ce chiffre montre que l'outplacement est un instrument d'une gestion de carrière qui n'est pas uniquement orientée vers l'entrée de collaborateurs mais qui tient également compte du départ éventuel de ceux-ci en leur offrant l'accompagnement nécessaire dans le cadre d'une recherche efficace et qualitative d'un nouvel emploi.

L'arrêté royal pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 prévoit une amende de

(1) Federgon compte 13 membres-entreprises de reclassement professionnel représentant, ensemble, quelque 90% du secteur du reclassement professionnel belge.

tiatieven of lastenverlagingen. Jongeren zijn dan ook terecht bezorgd.

Meer mensen langer aan het werk houden, is dan ook noodzakelijk. De arbeidsprikkel bij oudere werknemers moet verhogen. Verschillende maatregelen werden reeds genomen.

De wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid hoofdstuk V, stimuleert werkgevers om ouderen aan het werk te houden door middel van de verplichting om in een outplacementbegeleiding te voorzien bij ontslag van een werknemer die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt. Dit wordt geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen.

De duur van de outplacementbegeleiding, het sta-tuut van de werknemer tijdens de duur van die begeleiding alsook de hoogte van de bijdrage die de werkgever dient te betalen indien hij de verplichtingen niet naleeft, worden daarin vastgesteld.

Een studie (« *Kwalitatief uitstroomonderzoek na individueel outplacement in 2003* ») van Federgon(1) wijst erop dat de vraag naar outplacement in 2003 is toegenomen. 19% van de kandidaten die een programma voor individueel outplacement volgden, is tussen 46 en 50 jaar oud. 15% is ouder dan 50 jaar, waarvan 2% ouder dan 56 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt rond de 40 jaar. Het gaat hoofdzakelijk om kandidaten van het mannelijk geslacht, Nederlandstalig en met een goede talenkennis. 84% van de ontslagen die leidden tot het opstarten van een outplacementprocedure waren gebaseerd op economische redenen. Dit is een stijging van 6% in vergelijking met 2002. Een minderheid werd ontslagen omwille van persoonlijke motieven. De meerderheid van de deelnemers aan een outplacementprocedure hadden een uitvoerende functie of een kaderfunctie in een privé-onderneming. De gemiddelde anciënniteit bedraagt ongeveer 12 dienstjaren.

In bijna 90% van de gevallen werd het outplacementprogramma door de werkgever voorgesteld. Dit toont aan dat outplacement het instrument is van een loopbaanbeleid dat niet enkel gericht is op de instroom van medewerkers, maar dat tevens oog heeft voor de noodzakelijke begeleiding bij de uitstroom met het oog op een efficiënte en kwalitatieve wederwerkstelling.»

Het koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 voor-

(1) Federgon telt 13 leden-outplacementbedrijven die samen ongeveer 90% van de Belgische outplacementsector vertegenwoordigen.

1 500 euros pour l'employeur qui n'a pas respecté les obligations imposées en vertu des articles 13 et 14 de ladite loi.

Il existe toutefois une échappatoire qui permet à l'employeur de se soustraire à l'obligation d'offrir un programme de reclassement professionnel et au travailleur de sortir prématurément du circuit du travail. Il suffit pour cela qu'une des deux parties, l'employeur ou le travailleur, propose de désintéresser le travailleur, ce qui signifie que le travailleur touche une indemnité déterminée et qu'en échange, il renonce à son droit au reclassement professionnel. Nous entendons rendre cette pratique impossible de la manière suivante.

Les travailleurs devraient obligatoirement se voir offrir le droit au reclassement professionnel conformément aux conditions prévues dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et dans la CCT n° 82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés. Ils ne pourraient pas renoncer à ce droit, au risque de perdre automatiquement leur droit à une allocation de chômage. Un refus équivaut, de notre point de vue, à une déclaration de non-disponibilité pour le travail. Or, la disponibilité est précisément l'une des conditions qu'il faut remplir pour obtenir une allocation de chômage. En exerçant leur droit à un programme de reclassement professionnel, les travailleurs montrent qu'ils sont disposés à rechercher activement du travail, puisque le reclassement professionnel augmente leurs chances de trouver un emploi adéquat sur le marché du travail. En déclinant le reclassement professionnel, ils indiquent en fait qu'ils ne sont pas disposés à se réinsérer sur le marché du travail et dans ce cas, nous estimons que la société ne doit pas en supporter les conséquences et, dès lors, que les intéressés ne doivent pas toucher d'allocation de chômage. Si après avoir achevé le programme de reclassement professionnel le travailleur ne réussit pas à trouver un nouvel emploi, il remplira en revanche les conditions qui lui permettent de bénéficier d'une allocation de chômage, puisqu'il aura prouvé avoir fourni des efforts. Nous partons du principe que le travailleur s'efforcera activement et de manière continue de trouver un emploi adéquat. Il ne cédera plus à la possibilité d'un « désintéressement » — et donc ne refusera plus la procédure de reclassement professionnel — parce qu'alors, il perdrait son droit aux allocations de chômage.

*
* *

ziet in een sanctie van 1500 euro voor de werkgever die de verplichtingen, opgelegd krachtens de artikelen 13 en 14 van de wet, niet heeft nageleefd.

Er bestaat echter een achterpoortje waardoor de werkgever alsnog kan ontsnappen aan het aanbieden van het outplacementprogramma en de werknemer toch reeds vroegtijdig het arbeidscircuit kan verlaten. Dit achterpoortje bestaat erin dat door een van beide partijen, hetzij de werkgever, hetzij de werknemer, het idee wordt geopperd om de werknemer uit te kopen. Dit houdt in dat de werknemer een bepaalde vergoeding ontvangt in ruil voor het afwijzen van het recht op outplacement. Wij willen dit als volgt onmogelijk maken.

Werknemers dienen verplicht het recht op outplacement te krijgen aangeboden, overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in CAO nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder. Zij zouden dit recht niet mogen weigeren. Doen zij dat toch, dan verliezen zij automatisch het recht op een werkloosheidsuitkering. Een weigering komt ons inziens neer op het niet-beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Laat dit nu juist een voorwaarde zijn tot het krijgen van een werkloosheidsuitkering. Door in te gaan op hun recht op outplacementbegeleiding, tonen werknemers hun bereidwilligheid om opnieuw actief naar werk te zoeken. Outplacement verhoogt namelijk de kans om een passende betrekking te vinden op de arbeidsmarkt. Weigeren zij het recht op outplacement, dan tonen zij in feite aan niet bereid te zijn om op de arbeidsmarkt te treden. In dat geval zijn wij van mening dat de maatschappij daar niet voor hoeft op te draaien en dat zij dus geen werkloosheidsuitkering dienen te ontvangen. Wanneer de werknemer er na het beëindigen van de outplacementbegeleiding niet in geslaagd is een nieuwe job te vinden, dan valt hij wel onder de voorwaarden om van een werkloosheidsuitkering te genieten. De werknemer heeft op dat moment bewezen inspanningen te hebben geleverd. We gaan ervan uit dat de werknemer actief en blijvend inspanningen zal leveren om een passende job te vinden. Hij zal niet meer ingaan op de mogelijkheid tot « uitkopen » — en dus de weigering van de outplacementbegeleiding — omdat hij dan het recht op een werkloosheidsuitkering verliest.

Annemie VAN de CASTEELE.
Stefaan NOREILDE.

*
* *

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Il est inséré, dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, un article 56*bis*, libellé comme suit:

«Art. 56*bis*. — Les travailleurs qui refusent d'exercer leur droit au programme de reclassement professionnel, conformément aux conditions prévues dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et dans la CCT n° 82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, sont censés ne pas être disponibles sur le marché du travail.»

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le 31 août 2005.

13 septembre 2004.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 56*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 56*bis* — Werknemers die het recht op outplacementbegeleiding, overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in CAO nr. 82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder, weigeren, worden geacht niet beschikbaar te zijn op de arbeidsmarkt.»

Art. 3

Deze wet treedt in werking op 31 augustus 2005.

13 september 2004.

Annemie VAN de CASTEELE.
Stefaan NOREILDE.