

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2004-2005

---

26 AVRIL 2005

---

**Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, introduisant un contrat de partenariat senior**

(Déposée par Mme Jihane Annane)

---

## DÉVELOPPEMENTS

---

Les progrès scientifiques et médicaux nous mettent face à un nouveau défi: le vieillissement de la population. La génération des «baby-boomers», dont l'espérance de vie a considérablement augmenté, va prendre sa pension à la fin de cette décennie.

Le «Livre vert» de la Commission européenne, publié le 17 mars 2005 révèle que pour la période 2005-2030, le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans va augmenter en Europe de 52,3 % (ce qui représente 40 millions de personnes), tandis que la classe d'âge des 15-64 ans va diminuer de 6,8 % (20,8 millions de personnes).

Le ratio entre les personnes jeunes ou âgées dépendantes et les personnes en âge de travailler augmentera de 49 % cette année à 66 % en 2030 : pour compenser la perte de population en âge de travailler, l'Europe préconise de réaliser un taux d'emploi de 70 %.

Face à ce constat, l'Union européenne a décidé dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi d'encourager une augmentation significative du taux d'emploi des travailleurs plus âgés. Rappelons que l'objectif posé par la stratégie de Lisbonne est d'atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi de 50 % des travailleurs âgés de plus de 55 ans.

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2004-2005

---

26 APRIL 2005

---

**Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten en tot invoering van een partnerschapsovereenkomst voor senioren**

(Ingediend door mevrouw Jihane Annane)

---

## TOELICHTING

---

De vooruitgang op wetenschappelijk en medisch gebied stelt ons voor een nieuwe uitdaging: de vergrijzing van de bevolking. De generatie van de «babyboomers», wier levensverwachting duidelijk langer is, gaat aan het einde van dit decennium met pensioen.

Uit het «Groenboek» dat de Europese Commissie op 17 maart 2005 heeft gepubliceerd blijkt dat voor de periode 2005-2030, het aantal personen ouder dan 65 in Europa zal toenemen met 52,3 % (wat 40 miljoen mensen betekent), terwijl de leeftijdsgroep 55-64 jaar zal afnemen met 6,8 % (20,8 miljoen mensen).

De afhankelijkheidsratio, dat wil zeggen het aantal jonge en oudere, afhankelijke personen uitgedrukt als een percentage van het aantal werkende personen, zal van 49 % dit jaar stijgen tot 66 % in 2030: om het verlies aan werkenden in de bevolking op te vangen, raadt Europa aan een werkgelegenheidsgraad van 70 % te halen.

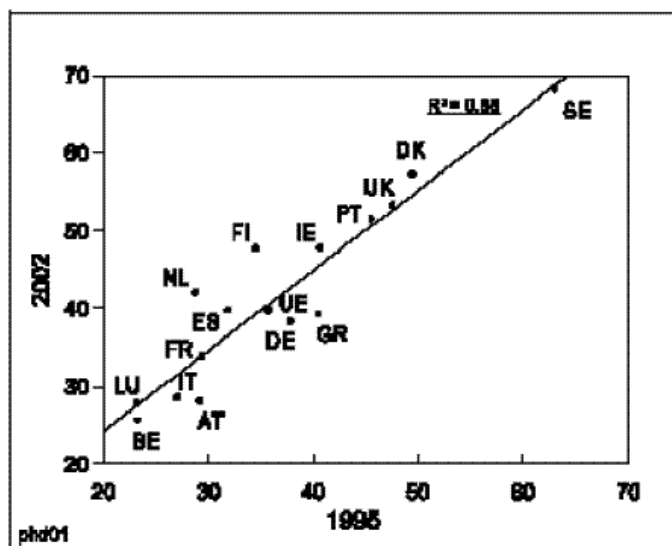
Die vaststelling heeft de Europese Unie doen besluiten om, in het kader van de Europese strategie voor de werkgelegenheid, het veel frequenter aanwerven van oudere werknemers aan te moedigen. Laten wij niet vergeten dat de doelstelling van Lissabon is om tegen 2010 een werkgelegenheidsgraad van 50 % te bereiken voor de werknemers boven de 55 jaar.

### Taux d'emploi (1) des seniors dans l'Union européenne

(pourcentages)

### Werkgelegenheidsgraad (1) van de oudere werknemers in de Europese Unie

(percentages)



Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (1995 et 2002).

(1) Rapport entre le nombre de personnes occupées de plus de 55 ans et la population de cette catégorie d'âge. Conseil Supérieur de l'Emploi — Rapport 2004, p. 128.

Notre pays affiche donc un résultat plus qu'inquiétant en matière d'emploi des personnes âgées en général et de celles âgées de plus de 55 ans en particulier. La présente proposition de loi, en offrant aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite la possibilité de travailler, est une première démarche qui doit s'inscrire selon son auteur dans une politique globale d'augmentation du taux d'emploi afin de nous adapter dès aujourd'hui aux changements démographiques et de rencontrer l'évolution tangible des mentalités dans notre société; le Belge entre en effet beaucoup plus tard sur le marché de l'emploi, se marie et a des enfants plus tardivement également — il n'est pas rare aujourd'hui d'avoir des enfants encore aux études alors que l'on est censé sortir du marché de l'emploi, et les revenus de remplacement ne permettent pas d'assumer le financement d'une vie encore active.

L'OCDE souligne dans son Étude économique de la Belgique pour 2005 : « Se préparer au vieillissement démographique, tel est le principal enjeu pour la Belgique ces prochaines années. Il faut pour cela mettre en place des mesures de nature à atténuer les effets du vieillissement sur la croissance économique et sur les finances publiques. (...) Des réformes sont indispensables pour accroître les taux d'emploi, en particulier de la population âgée ». Le dernier rapport de la Banque nationale de Belgique fait état des mêmes priorités. Notre Conseil Supérieur des Finan-

Bron : Eurostat — Onderzoek over de arbeidskrachten (1995 en 2002).

(1) Verhouding tussen het aantal tewerkgestelde personen ouder dan 55 jaar en het aantal mensen in deze leeftijdscategorie. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid — Verslag 2004, blz. 128.

Ons land scoort dus vrij slecht wat de tewerkstelling van oudere personen in het algemeen betreft en van personen ouder dan 55 in het bijzonder. Dit wetsvoorstel wil, door personen die op pensioenleeftijd zijn gekomen de mogelijkheid te bieden te gaan werken, een eerste stap betekenen in een breder beleid om de werkgelegenheidsgraad te verhogen en meteen een antwoord te bieden op de demografische evolutie en de mentaliteitsveranderingen in de samenleving. Belgen komen namelijk later op de arbeidsmarkt en wachten ook met huwen en kinderen krijgen. Het is tegenwoordig dan ook niet zeldzaam dat men nog studerende kinderen heeft terwijl men zelf de arbeidsmarkt al dient te verlaten. Een vervangingsinkomen dekt echter de kosten van een actief leven niet.

In haar studie van het economische leven in België voor 2005 benadrukt de OESO « dat de echte uitdaging voor België in de komende jaren ligt op het vlak van de voorbereiding op de demografische vergrijzing. Er moeten daarvoor maatregelen worden getroffen die de gevolgen van de vergrijzing voor de economische groei en de overheidsbegroting beperken (...). Er zijn absoluut hervormingen nodig om de werkgelegenheidsgraad te verhogen, in het bijzonder bij de oudere bevolking ». Het laatste rapport van de Nationale Bank van België somt dezelfde prioriteiten op. Onze Hoge

ces estime quant à lui que le coût budgétaire du vieillissement atteindra 3,4% du PIB en 2030, essentiellement à cause de la hausse des dépenses pour les retraites et pour la santé. Compte tenu de l'endettement public de la Belgique, du taux d'activité dérisoire des seniors, c'est la viabilité de notre modèle social qui est en jeu.

La présente proposition a pour but de concrétiser les efforts de croissance que nous sommes irrémédiablement appelés à mettre en œuvre en augmentant le nombre de personnes actives et en transférant au Fonds de vieillissement les cotisations sociales perçues sur les revenus du travail de ces personnes qui souhaitent rester actives.

L'auteur n'entend pas remettre en cause l'âge de la pension, mais veut donner à ceux qui en éprouvent le besoin ou l'envie la possibilité de travailler malgré le fait qu'ils aient atteint l'âge de la retraite. La garantie des droits sociaux tels qu'ils existent aujourd'hui n'est pas incompatible avec une politique d'emploi pour les personnes qui désirent redevenir actives ou continuer à l'être, même passé un certain âge.

Certaines personnes ayant atteint l'âge de la retraite sont heureuses de se retirer de la vie active. Elles entrent dans une nouvelle époque de leur vie où elles peuvent enfin se reposer d'une carrière bien remplie et s'adonner à telle ou telle activité choisie.

D'autres par contre veulent continuer à travailler et leurs raisons sont aussi multiples que respectables : elles se retrouveraient face à l'isolement soudain que représente la fin d'une carrière, elles se rendent compte que leur pension ne leur permettra pas de maintenir le niveau de vie qu'elles connaissent, etc. Certaines enfin veulent recommencer à travailler car la vie active leur manque et parce qu'elles se sentiraient plus utiles à transmettre leurs connaissances et leur expérience.

Quoi qu'il en soit, une sortie brutale du marché de l'emploi parce qu'on a atteint tel âge forfaitairement déterminé par la loi engendre de grandes frustrations dans le chef de nombreuses personnes qui se sentent dépréciées alors qu'elles ont un potentiel de productivité et de savoir-faire à mettre en valeur. Elles s'isolent, l'inactivité les ronge et la déprime les guette pour la plupart. Notre société se prive de plusieurs milliers de personnes, à l'heure où le vieillissement de la population nous oblige à revoir le fondement de nos normes sociales qui ne sont manifestement plus en phase avec la réalité.

Aujourd'hui, le cadre juridique belge empêche purement et simplement les personnes plus âgées de trouver un travail ou de le conserver. Celles-ci sont confrontées à des embûches administratives et à des dispositions de droit social telles que l'employeur ne se

Raad voor Financiën schat dat de kosten van de vergrijzing in 2030 3,4% van het BIP zullen belopen, voornamelijk vanwege de hogere uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg. Rekening houdend met de overheidsschuld van België en de belachelijk lage werkgelegenheidsgraad van de ouderen, staat de leefbaarheid van ons sociaal model op het spel.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel voor een concrete invulling te zorgen van de inspanningen die wij, om nog verder te groeien, ongetwijfeld zullen moeten leveren door het aantal actieve personen te verhogen en de sociale bijdragen die geheven worden op de inkomens van de mensen die actief wensen te blijven, over te hevelen naar het Zilverfonds.

De indienster heeft niet de bedoeling de pensioenleeftijd op de helling te zetten, maar wil mensen die de pensioenleeftijd reeds bereikt hebben, de kans bieden te blijven werken als zij daar behoefte aan hebben of dat willen doen. De garantie van de sociale rechten zoals die vandaag bestaan is niet onverzoenbaar met een werkgelegenheidsbeleid voor personen die graag opnieuw actief zouden worden of dit willen blijven, zelfs boven een bepaalde leeftijd.

Sommige mensen zijn bij het bereiken van de pensioenleeftijd blij om zich uit het actieve leven te kunnen terugtrekken. Zij beleven een nieuw hoofdstuk in hun leven, waarin zij eindelijk kunnen uitrusten na een drukke loopbaan en zich kunnen wijden aan een of andere zelfgekozen bezigheid.

Anderen wensen echter te blijven werken, om talrijke en achtenswaardige redenen : zij zouden plots geïsoleerd raken na het einde van hun carrière, beseffen dat hun pensioen niet zal volstaan om het leven te leiden waaraan zij gewend waren, enz. Sommigen wensen ook opnieuw te beginnen werken omdat zij het actieve leven missen en zich nuttiger zouden voelen als zij hun kennis en ervaring kunnen doorgeven.

Hoe dan ook is een plotse stopzetting van de beroepsactiviteit omdat men een bepaalde, door de wet vastgelegde leeftijd heeft bereikt, zeer frustrerend voor veel mensen. Ze voelen zich niet langer gewaardeerd, terwijl zij toch heel wat te bieden hebben op het vlak van productiviteit en deskundigheid. Zij isoleren zich, lijden onder het gebrek aan activiteit en staan vaak op de rand van een depressie. Onze maatschappij geeft duizenden mensen op, op een moment dat de vergrijzing van de bevolking ons verplicht om de sociale normen te herzien, aangezien deze duidelijk niet meer zijn afgestemd op de realiteit.

Het huidige Belgische juridische kader belet oudere mensen gewoon om werk te vinden of te houden. Deze mensen worden geconfronteerd met administratieve obstakels en sociaalrechtelijke bepalingen die zo hinderlijk zijn dat de werkgevers zelfs niet kijken in

pose même pas la question de l'adéquation de leurs compétences au profil recherché avant d'écarter d'office leurs candidatures.

Les personnes pensionnées doivent par exemple demander à l'État l'autorisation de recommencer à travailler. L'auteur estime que le droit de travailler dépasse toute considération administrative. Le droit de travailler est un droit fondamental reconnu. Rien ne pourrait le subordonner à l'autorisation de qui que ce soit, pour quelque raison que ce soit.

Les personnes dites âgées doivent ensuite respecter des plafonds de rémunération tellement bas pour ne pas perdre leur droit à la pension qu'elles ne sont en mesure d'assurer à leur éventuel employeur aucune flexibilité en ce qui concerne la durée et l'importance de leur implication professionnelle. Ceci encourage indirectement le travail au noir de nombreux retraités, source de précarité pour ces derniers et perte de revenus pour l'État.

Le régime des préavis est également un obstacle de taille. À rémunération égale et à compétences égales, si l'on se réfère à la grille Claeys, outil doctrinal classiquement utilisé par les cours et tribunaux pour le calcul du juste préavis, le licenciement d'une personne âgée de 65 ans coûte en moyenne deux fois plus cher que celui d'une personne de 25 ans.

Il est acquis aujourd'hui que l'emploi ne peut être représenté comme une quantité limitée et donc à partager. Les pays de l'Union européenne qui ont adopté une politique de « Laissez la place aux jeunes » en limitant l'activité des travailleurs âgés sont ceux qui ont mis le moins de jeunes au travail. L'OCDE le confirme dans son Étude économique de la Belgique pour 2005 : « la Belgique, tout comme d'autres pays qui appliquent ce genre de mesures [faciliter la retraite anticipée des travailleurs âgés, n.d.a.], a de faibles taux d'emploi aussi bien pour les travailleurs âgés que pour les jeunes ». Dans les pays scandinaves où le taux d'emploi des seniors est plus de deux fois supérieur au nôtre, le taux d'emploi des jeunes y est également deux fois plus élevé.

Le gouvernement a fait part dans sa note de politique générale en matière d'emploi de ses préoccupations en matière de vieillissement et des solutions qu'il se propose d'apporter. « Mieux vaut répondre rapidement aux pressions financières que le vieillissement fait peser tant sur les systèmes de retraite que sur l'ensemble de la sécurité sociale. Il s'impose de rééquilibrer les rapports entre cotisants et retraités, entre les possibilités de prolonger les activités [professionnelles, n.d.a.] et la réduction des coûts d'une sortie anticipée du marché du travail qui en découle. (...) Le vieillissement actif demandé par l'Europe est donc en partie fonction des encourage-

hoeverre hun kennis overeenstemt met het gezochte profiel en deze sollicitaties meteen terzijde schuiven.

Gepensioneerden moeten bijvoorbeeld de Staat om toestemming vragen om opnieuw te mogen gaan werken. Indienster vindt dat het recht om te werken belangrijker is dan welke administratieve overweging ook. Het recht op werk is een erkend grondrecht. Het mag om geen enkele reden ondergeschikt zijn aan een of andere toestemming.

De zogenaamde oudere werknemers moeten ook, om hun recht op een pensioen te behouden, inkomensgrenzen in acht nemen die zo laag zijn dat zij hun eventuele werkgever geen enkele flexibilitéit kunnen bieden wat de duur en de omvang van hun beroepsactiviteiten betreft. Dit moedigt onrechtstreeks het zwartwerken van vele gepensioneerden aan, wat een bron van onzekerheid betekent voor de betrokkenen en een verlies aan inkomsten voor de Staat.

Ook het stelsel van de opzeggingstermijnen en -vergoedingen is een groot obstakel. Bij gelijke bezoldiging en gelijke bekwaamheden zou het ontslag van een werknemer van 65, volgens het Claeys-rooster dat klassiek wordt gebruikt in de hoven en rechtbanken om de juiste opzeggingstermijnen te berekenen, gemiddeld tweemaal zoveel kosten als het ontslag van een 25-jarige werknemer.

Het staat tegenwoordig wel vast dat werkgelegenheid niet mag voorgesteld worden als een beperkt goed dat gedeeld dient te worden. De landen van de Europese Unie die een beleid hebben gevoerd waarbij plaats wordt gemaakt voor jongeren en de activiteit van de oudere werknemers wordt beperkt, zijn ook die landen die het minste jongeren aan het werk hebben gezet. De OESO bevestigt dit in zijn economische studie van België voor 2005 : « België heeft, net als de andere landen die dit soort maatregelen toepassen (het aanmoedigen van vervroegde pensionering van oudere werknemers) lage werkgelegenheidscijfers, zowel voor de oudere als voor de jongere werknemers ». In de Scandinavische landen, waar de werkgelegenheidsgraad van de senioren twee keer hoger ligt dan de onze, is de werkgelegenheidsgraad van jongeren ook twee keer groter.

De regering heeft in haar algemene beleidsnota over de werkgelegenheid haar bezorgdheid uitgedrukt over de vergrijzing en gezegd welke oplossingen zij hiervoor wil aanreiken. « Best kan snel beantwoord worden aan de financiële druk die de vergrijzing zowel op de pensioensystemen als op het geheel van de sociale zekerheid legt. Een nieuw evenwicht moet gevonden worden in de verhoudingen tussen de bijdragebetalenden en de gepensioneerden, tussen de mogelijkheden de activiteit te verlengen en de eruit voortvloeiende daling van de kosten verbonden aan de vervroegde uitreding van de arbeidsmarkt. (...) De door Europa gevraagde « actieve vergrijzing » is dus in

ments et de l'aide que les individus avançant en âge auront reçus afin de préserver et de développer leurs capacités pour garder une place dans la société ».

Au vu de ces considérations, l'auteur propose donc d'offrir aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite la possibilité de continuer ou de recommencer à travailler en créant à leur attention une convention de partenariat, dont le cadre juridique leur assure une protection efficace tout en leur accordant une flexibilité adaptée à leur situation particulière.

Le vieillissement touchant les individus de façon inégale suivant leur histoire professionnelle et personnelle, leur santé et leur hygiène de vie, il est indispensable d'envisager leur insertion professionnelle de manière adaptée à leurs capacités personnelles, et de laisser les parties à la convention de partenariat décider ensemble des modalités de son exécution.

La plus grande flexibilité doit être assurée, c'est la clef de voûte d'un partenariat réussi entre senior et partenaire. Nous devons ouvrir le marché du travail aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite de telle manière que celles qui le désirent puissent postuler un emploi dans des conditions rationnelles et réalistes et nous devons, autant que faire se peut supprimer les obstacles administratifs et budgétaires auxquels sont confrontés les employeurs qui voudraient s'adjoindre les services de personnes expérimentées.

Encore une fois, l'auteur n'entend pas remettre en cause la politique de solidarité envers ceux qui ne peuvent travailler. Il est temps cependant que notre société promeuve le travail flexible et volontaire de milliers de personnes qui représentent une force de travail à part entière.

## COMMENTAIRES DES ARTICLES

### Article 4

L'auteur modifie la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail pour insérer un titre *VIIbis* intitulé «la convention de partenariat senior», à la suite des titres I à VII respectivement relatifs au contrat de travail en général, aux contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique, aux contrats d'occupation de travailleur à domicile et d'étudiant.

Ce titre supplémentaire comprend six articles, numérotés de 130*quater* à 130*novies*.

ruime mate afhankelijk van de aanmoediging en de hulp van de ouder wordende individuen hun capaciteiten te behouden en verder te ontwikkelen zodat zij een plaats in de maatschappij kunnen behouden.»

Rekening houdend met deze overwegingen stelt de indienster dus voor om personen die de pensioenleeftijd hebben bereikt, de mogelijkheid te bieden door te gaan met werken of opnieuw te beginnen werken, door voor hen een partnerschapsovereenkomst in het leven te roepen die de soepelheid biedt die voor hun specifieke situatie vereist is.

Ouder worden verloopt voor iedereen anders en hangt af van het persoonlijke en professionele verleden van de persoon, diens gezondheid en diens levenswijze. De (her)inschakeling van deze mensen in het arbeidsproces moet dus aangepast zijn aan hun persoonlijke bekwaamheden en beide partijen moeten bij het aangaan van een partnerschapsovereenkomst samen kunnen beslissen over de uitvoeringsvoorwaarden van hun overeenkomst.

Er moet voorzien worden in een grote flexibiliteit; dit is de voornaamste steunpilaar van een geslaagd partnerschap tussen een senior en zijn partner. Wij moeten de arbeidsmarkt dus openstellen voor personen die de pensioenleeftijd hebben bereikt, op een manier die hen die dat wensen, in staat stelt om onder redelijke en realistische voorwaarden een baan te zoeken en wij moeten de administratieve en budgettaire obstakels waarmee werkgevers die ervaren personen wensen aan te werven geconfronteerd worden, zoveel mogelijk uit de weg ruimen.

Nogmaals, het is niet de bedoeling van de indienster om het solidariteitsbeleid ten voordele van degenen die niet kunnen werken ter discussie te stellen. Het is echter wel tijd dat onze samenleving het vrijwillig en flexibel werken bevordert van duizenden mensen die volwaardige werkkrachten zijn.

## COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 4

De indienster wijzigt de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en wil een titel *VIIbis* invoegen, met als opschrift «de partnerschapsovereenkomst voor senioren». Deze titel volgt dan op de titels I tot VII, die achtereenvolgens handelen over de arbeidsovereenkomsten in het algemeen, de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de arbeidsovereenkomst voor bedienden, de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, voor dienstboden, voor tewerkstelling van huisarbeiders en voor tewerkstelling van studenten.

De bijkomende titel omvat zes artikelen met de nummers 130*quater* tot 130*novies*.

L'article 130<sup>quater</sup> définit quatre notions : celles de senior, de partenaire, de convention de partenariat et de mission.

On entend par senior toute personne ayant atteint l'âge légal de la retraite, que celle-ci soit bénéficiaire d'une pension de retraite, d'une pension de survie ou du revenu garanti aux personnes âgées. La seule condition est donc d'avoir atteint l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 65 ans pour les hommes et 63 ans aujourd'hui pour les femmes, ou avoir à son actif une carrière professionnelle complète au sens de la législation relative aux pensions. Il semble en effet à l'auteur que dans la politique générale relative au vieillissement de la population, il est prioritaire d'ouvrir le marché du travail à ceux pour lequel il a été progressivement fermé pour devenir totalement étanche.

L'article 130<sup>quinquies</sup> définit l'objet du nouveau titre VII<sup>bis</sup> de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

L'article 130<sup>sexies</sup> établit une présomption réfragable quant à la nature du contrat conclu entre un senior et son partenaire. S'il n'est pas expressément qualifié de convention de partenariat, le contrat conclu sera considéré selon les éléments de fait comme un contrat de travail d'employé, de représentant de commerce, de domestique ou encore comme un contrat d'occupation de travailleur à domicile.

L'article 130<sup>octies</sup> définit les mentions que la convention de partenariat doit contenir sous peine de nullité, afin de garantir une protection efficace du senior. Les aménagements dans l'organisation du travail pour tenir compte de la nécessité de mieux concilier vie privée et vie professionnelle revêtent une importance primordiale aux yeux des seniors. C'est pourquoi l'auteur entend leur laisser, ainsi qu'à leur partenaire, la liberté absolue de déterminer ensemble les horaires et les modalités d'exécution de leur convention.

L'article 130<sup>novies</sup> règle les modalités applicables aux préavis. Pour rencontrer cette priorité de flexibilité, il ressort des auditions et des groupes de travail que les seniors sont unanimement prêts à renoncer aux avantages sociaux tels que les barèmes d'ancienneté et le régime des préavis qui les écartent systématiquement de tout espoir d'embauche. Une protection des parties à la convention est nécessaire, mais ne doit pas rendre le cadre juridique de la convention impropre à son objectif premier qu'est la flexibilité.

#### Article 5

Dans le but d'encourager l'emploi des personnes plus âgées, il est indispensable de réduire dans le chef

Artikel 130<sup>quater</sup> definieert vier begrippen : senior, partner, partnerschapsovereenkomst en opdracht.

Een senior is een persoon die de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, ongeacht of die persoon een rust- of overlevingspensioen ontvangt, of een gewaarborgd inkomen voor bejaarden. De enige voorwaarde is de wettige pensioenleeftijd bereikt te hebben, met andere woorden de leeftijd van 65 jaar voor mannen en momenteel 63 jaar voor vrouwen, of nog een volledige beroepsloopbaan achter de rug te hebben zoals bedoeld in de pensioenwetgeving. De indienster vindt immers dat een algemeen beleid met betrekking tot de vergrijzing van de bevolking, eerst en vooral toegespitst moet zijn op het openstellen van de arbeidsmarkt voor personen die er geleidelijk en ten slotte volledig van werden uitgesloten.

Artikel 130<sup>quinquies</sup> legt de bedoeling vast van de nieuwe titel VII<sup>bis</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 130<sup>sexies</sup> stelt een weerlegbaar vermoeden in wat de aard van het contract betreft tussen een senior en diens partner. Indien dit contract niet expliciet bestempeld wordt als een partnerschapsovereenkomst, zal het op grond van de feitelijke omstandigheden beschouwd worden als een overeenkomst voor een bediende, voor een handelsvertegenwoordiger of voor een dienstbode, of nog als een overeenkomst voor tewerkstelling van een huisarbeider.

Artikel 130<sup>octies</sup> legt vast welke vermeldingen er, op straffe van nietigheid, in de partnerschapsovereenkomst moeten staan, om een efficiënte bescherming van de senior te waarborgen. Voor senioren is het uiterst belangrijk dat het werk zo georganiseerd is dat zij hun privé-leven en hun beroepsbezigheden beter op elkaar kunnen afstemmen. De indienster wil de senior en zijn partner dan ook volledig vrij laten bij het vastleggen van de uurroosters en de uitvoeringsvoorwaarden van de overeenkomst.

Artikel 130<sup>novies</sup> regelt de voorwaarden van de opzegging. Om tegemoet te komen aan de noodzakelijke flexibiliteit, is uit de hoorzittingen en de werkzaamheden van de werkgroepen gebleken dat de senioren unaniem bereid zijn om afstand te doen van de sociale voordelen zoals anciënniteitsschalen en opzeggingsregelingen, die het hun systematisch onmogelijk maken aangeworven te worden. Het is wel nodig de partijen bij de overeenkomst te beschermen, maar het juridische kader van de overeenkomst mag niet voorbijgaan aan het eerste doel, namelijk de flexibiliteit.

#### Artikel 5

Als men de tewerkstelling van oudere personen wil bevorderen, moet men voor de werkgevers absoluut de

des employeurs les coûts d'embauche de ces personnes, pour que ces considérations budgétaires ne les obligent plus à refuser systématiquement leurs candidatures simplement parce qu'elles coûtent trop cher et non parce que leur profil ne correspond pas à l'emploi à pourvoir.

Pour permettre aux personnes plus âgées de postuler dans des conditions rationnelles sur le marché de l'emploi, l'auteur fixe un taux de cotisation de sécurité sociale moins élevé dans le chef du partenaire que celui qui est applicable aux contrats de travail « classiques » d'employé.

L'auteur s'inspire en la matière du système de sécurité sociale applicable aux contrats d'occupation d'étudiants. Il laisse au Roi le soin de définir ce taux de cotisation dite « de solidarité » tout en prévoyant une fourchette allant de 0 à 5 %. La cotisation de solidarité est versée au Fonds de vieillissement.

Le senior quant à lui paie une cotisation sociale au taux applicable aux contrats de travail « classiques », qui sera également versée au Fonds de vieillissement.

#### Article 6

La rémunération perçue en vertu de l'exécution de la convention de partenariat n'entre d'aucune manière en considération pour le calcul des différentes pensions et revenus auxquels peuvent prétendre les personnes ayant atteint l'âge légal de la pension.

Les maxima de rémunération qui plafonnent l'activité professionnelle des seniors ne sont pas applicables aux revenus professionnels perçus en vertu d'une convention de partenariat.

#### Article 7

Le produit des cotisations de solidarité et des cotisations sociales visées à l'article 5 qui est perçu en vertu de l'exécution d'une convention de partenariat est transmis par les organismes chargés de leur perception au Fonds de vieillissement.

Conformément à l'article 28 de la loi du 5 septembre 2001 portant garantie d'une réduction continue de la dette publique et création d'un Fonds de vieillissement, les modalités de versement au Fonds de vieillissement sont réglées par la voie d'une convention entre le Fonds de vieillissement et le ministre des Finances.

Jihane ANNANE.

kosten verlagen die verbonden zijn aan het aanwerven van deze personen, zodat de werkgevers niet meer systematisch geneigd zijn om sollicitaties van deze personen naast zich neer te leggen om budgettaire redenen, omdat de aanwerving van die personen te duur zou zijn en niet omdat hun profiel niet overeenkomt met de vacature.

Om het voor oudere personen mogelijk te maken zich onder redelijke voorwaarden aan te bieden op de arbeidsmarkt, legt indienster voor de partner een sociale zekerheidsbijdrage vast die lager ligt dan die welke wordt toegepast bij « normale » arbeidsovereenkomsten.

De indienster baseert zich hiervoor op het sociale zekerheidsstelsel dat van toepassing is op de overeenkomsten voor de tewerkstelling van studenten. Het vastleggen van de zogenaamde « solidariteitsbijdrage » wordt overgelaten aan de Koning, al wordt er wel voorzien in een marge van 0 tot 5 %. De solidariteitsbijdrage wordt doorgestort aan het Zilverfonds.

De senior van zijn kant betaalt een sociale bijdrage die overeenkomt met het tarief dat gebruikelijk is in de « klassieke » arbeidsovereenkomsten en die eveneens aan het Zilverfonds wordt doorgestort.

#### Artikel 6

De lonen die ontvangen worden voor de uitvoering van de partnerschapsovereenkomst worden op geen enkele manier in aanmerking genomen bij de berekening van de verschillende pensioenen en inkomsten waarop mensen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, aanspraak kunnen maken.

De maximumbedragen die senioren mogen verdienen zijn niet van toepassing op beroepsinkomsten verworven via een partnerschapsovereenkomst.

#### Artikel 7

Het totaal van de in artikel 5 bedoelde solidariteitsbijdragen en sociale zekerheidsbijdragen die geïnd worden op basis van een partnerschapsovereenkomst, wordt door de met de inning belaste instellingen overgemaakt aan het Zilverfonds.

Overeenkomstig artikel 28 van de wet van 5 september 2001 tot waarborging van een voortdurende vermindering van de overheidsschuld en tot oprichting van een Zilverfonds, worden de « modaliteiten van de stortingen aan het Zilverfonds geregeld bij wege van een tussen het Zilverfonds en de minister van Financiën te sluiten overeenkomst ».

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier

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

### Art. 2

L'article 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail est complété comme suit :

« , les contrats d'occupation de travailleurs à domicile et d'étudiants ainsi que la convention de partenariat senior. ».

### Art. 3

À l'article 39, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la même loi, les mots « et 115 » sont remplacés par les mots « , 115 et 130<sup>novies</sup> ».

### Art. 4

Il est inséré dans la même loi un titre VII<sup>bis</sup>, rédigé comme suit :

« Titre VII<sup>bis</sup> « La convention de partenariat senior

Art. 130<sup>quater</sup>. — Pour l'application du présent titre, on entend par :

1<sup>o</sup> senior: personne physique ayant atteint l'âge légal de la retraite;

2<sup>o</sup> partenaire: personne morale ou physique confiant une mission à un senior en application d'une convention de partenariat;

3<sup>o</sup> convention de partenariat: contrat de prestation de service conclu entre un senior et un partenaire régissant le commencement, la durée, la résiliation et les modalités d'exécution d'une mission que le partenaire confie au senior contre paiement d'une rémunération;

4<sup>o</sup> mission: tâche, prestation de services, activité au sens large.

Art. 130<sup>quinquies</sup>. — Le présent titre règle l'occupation d'un senior qui, dans le cadre d'une convention de partenariat conclue avec un partenaire, remplit une mission contre rémunération.

## WETSVOORSTEL

### Artikel 1

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

### Art. 2

Artikel 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld als volgt :

« , de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders en studenten, alsook de partnerschapsovereenkomst voor senioren. »

### Art. 3

In artikel 39, § 1, van dezelfde wet, worden de woorden « en 115 » vervangen door de woorden « , 115 en 130<sup>novies</sup> ».

### Art. 4

In dezelfde wet wordt een titel VII<sup>bis</sup> ingevoegd, luidende :

« Titel VII<sup>bis</sup> — De partnerschapsovereenkomst voor senioren

Art. 130<sup>quater</sup>. — Voor de toepassing van onderhavige titel, verstaat men onder :

1<sup>o</sup> senior: natuurlijke persoon die de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt;

2<sup>o</sup> partner: rechtspersoon of natuurlijke persoon die een senior een opdracht geeft met toepassing van een partnerschapsovereenkomst voor senioren;

3<sup>o</sup> partnerschapsovereenkomst: een overeenkomst voor de levering van diensten, afgesloten tussen een senior en een partner, waarin het begin, de duur, de beëindiging en de uitvoeringsvoorwaarden van een opdracht die de partner tegen betaling van een loon aan de senior geeft, worden bepaald;

4<sup>o</sup> opdracht: taak, dienstverlening, activiteit in de ruime zin van het woord.

Art. 130<sup>quinquies</sup>. — Deze titel regelt de tewerkstelling van een senior die, in het kader van een met een partner afgesloten partnerschapsovereenkomst, tegen betaling een opdracht uitvoert.



Art. 130*sexies*. — Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre le senior et le partenaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il sera qualifié de contrat de travail d'employé, de représentant de commerce ou de contrat de travail domestique, tels qu'ils sont régis par la présente loi.

Art. 130*septies*. — La convention de partenariat tombant sous l'application du présent titre doit être constatée par écrit, pour chaque senior individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Art. 130*octies*. — La convention de partenariat visée au *septies* du présent article contient à peine de nullité les mentions suivantes :

1° l'identité, la date de naissance, le domicile et éventuellement la résidence des parties;

2° la date du début et, au cas où la convention de partenariat est conclue à durée déterminée, la date de fin de la convention de partenariat;

3° le lieu de l'exécution de la convention de partenariat;

4° une description concise de la mission à effectuer;

5° la durée journalière et hebdomadaire de l'exécution de la mission;

6° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail;

7° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

8° la rémunération convenue ou, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée par avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

9° l'époque et la périodicité de paiement de la rémunération;

10° la clause éventuelle d'essai;

11° la clause éventuelle de non-concurrence.

Art. 130*novies*. — § 1<sup>er</sup>. Chacune des parties à la convention de partenariat peut y mettre fin moyennant préavis donné à l'autre partie.

§ 2. Le préavis est notifié, sous peine de nullité, par la remise d'un écrit remis à l'autre partie. Par dérogation à l'article 37, alinéa 3, la signature de l'autre partie apposée sur le double de cet écrit a valeur

Art. 130*sexies*. — Onverminderd iedere uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die is afgesloten tussen de senior en zijn partner, welke benaming die overeenkomst ook draagt, tot bewijs van het tegendeel, beschouwd als een arbeidsovereenkomst. Naargelang van het geval zal het gaan om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden zoals die door de huidige wet zijn geregeld.

Art. 130*septies*. — De partnerschapsovereenkomst die onder de toepassing van onderhavige titel valt, moet voor iedere senior individueel schriftelijk worden vastgelegd, ten laatste op het moment van de indiensttreding van deze persoon.

Art. 130*octies*. — De partnerschapsovereenkomst als bedoeld in het *septies* van dit artikel, bevat op straffe van nietigheid de volgende vermeldingen :

1° de identiteit, geboortedatum, woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van aanvang en, ingeval de overeenkomst voor een beperkte tijd wordt gesloten, ook de einddatum van de partnerschapsovereenkomst;

3° de plaats waar de partnerschapsovereenkomst wordt uitgevoerd;

4° een korte omschrijving van de uit te voeren opdracht;

5° de dagelijkse en wekelijkse tijdsperiode waarin de opdracht wordt uitgevoerd;

6° het begin en einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rustpauzes, de gewone rustdagen;

7° de toepasbaarheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

8° het overeengekomen loon of, ingeval het loon niet van tevoren kan worden vastgelegd, de manier en de basis waarop het loon wordt berekend;

9° het tijdstip en de regelmaat van uitbetaling van het loon;

10° het eventuele proefbeding ;

11° het eventuele concurrentiebeding.

Art. 130*novies*. — § 1. Elke partij in de partnerschapsovereenkomst kan de overeenkomst beëindigen door opzegging aan de andere partij.

§ 2. Van de opzegging wordt, op straffe van nietigheid, kennis gegeven door afgifte van een geschrift aan de andere partij. In afwijking van artikel 37, derde lid, geldt de handtekening van de

d'accusé de réception. La notification peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Le délai de préavis visé à l'article 37 est de minimum 14 jours si la convention de partenariat dépasse un mois. Ce délai prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.»

#### Art. 5

§ 1. Le Roi fixe à charge du partenaire une cotisation de solidarité, qui ne peut excéder 5 % de la rémunération.

Pour l'application du présent article, on entend par rémunération la rémunération visée par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

§ 2. Le partenaire est assimilé pour la cotisation de solidarité à l'employeur visé dans le régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais, les modalités de versement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action civile et judiciaire.

§ 3. La part de la cotisation sociale à charge du senior est retenue par le partenaire lors du paiement de sa rémunération. Elle est transférée par le partenaire à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale des travailleurs, en même temps que la part fixée à sa charge, dans les délais et les mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

#### Art. 6

§ 1. Les limites des revenus professionnels autorisés des pensionnés instaurées par l'arrêté royal du 17 mars 2004 modifiant l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie pour les salariés ne sont pas applicables.

§ 2. La convention de partenariat, qu'elle soit conclue à durée déterminée ou indéterminée, n'entre d'aucune manière en considération pour le calcul des différentes pensions et revenus auxquels peuvent prétendre les personnes ayant atteint l'âge légal de la pension.

andere partij, op het duplicaat van dit geschrift, als ontvangstbewijs. De kennisgeving kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending.

§ 3. De in artikel 37 bedoelde opzeggingstermijn bedraagt minimum 14 dagen indien de partnerschaps-overeenkomst langer dan een maand geldt. Die termijn gaat in de maandag volgend op de week waarin van de opzeggingstermijn kennis werd gegeven.

#### Art. 5

§ 1. De Koning legt de partner een solidariteitsbijdrage op die niet hoger mag liggen dan 5 % van het loon.

Voor de toepassing van dit artikel verstaat men onder loon het loon bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

§ 2. De partner wordt voor de solidariteitsbijdrage gelijkgesteld met de werkgever in de algemene socialezekerheidsregeling voor werknemers, meer bepaald wat betreft de aangifte met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de stortingsvoorwaarden, de toepassing van burgerrechtelijke en strafrechtelijke sancties, de controle, de aanwijzing van de bevoegde rechter in geval van betwisting, de verjaring van de burgerlijke rechtsvordering en van de strafvordering.

§ 3. Het deel van de sociale bijdrage dat ten laste is van de senior wordt door de partner ingehouden bij de uitbetaling van het loon. Het wordt door de partner overgedragen aan de instelling die belast is met de inning van de socialezekerheidsbijdragen van de werknemers, tegelijk met het deel dat te zijnen laste valt, en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen van de werknemers.

#### Art. 6

De grenzen van het voor gepensioneerden toegelaten beroepsinkomen als ingevoerd bij het koninklijk besluit van 17 maart 2004 tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rusten en overlevingspensioen voor werknemers zijn niet van toepassing.

§ 2. De partnerschapsovereenkomst, ongeacht of zij voor bepaalde of onbepaalde tijd is gesloten, wordt op geen enkele wijze in aanmerking genomen bij de berekening van de verschillende pensioenen en inkomens waarop de personen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, aanspraak kunnen maken.

## Art. 7

Le produit de la cotisation de solidarité payée par le partenaire et le produit de la cotisation sociale payée par le senior, visées à l'article 5, sont transmis par l'organisme chargé de leur perception au Fonds de vieillissement institué en vertu de la loi du 5 septembre 2001 portant garantie d'une réduction continue de la dette publique et création d'un Fonds de vieillissement.

15 mars 2005.

Jihane ANNANE.

## Art. 7

De solidariteitsbijdrage die door de partner is betaald en de sociale bijdrage die door de senior is betaald, zoals bedoeld in artikel 5, worden door de instelling die belast is met de inning ervan overgedragen aan het Zilverfonds dat is opgericht krachtens de wet van 5 september 2001 tot waarborging van een voortdurende vermindering van de overheids-schuld en tot oprichting van een Zilverfonds.

15 maart 2005.