

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2005-2006

21 DÉCEMBRE 2005

Projet de loi relatif au pacte de solidarité entre les générations

Procédure d'évocation

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. **BEKE** ET MME **DE SCHAMPHELAERE**

Art. 7

Au § 1^{er} de cet article, supprimer le membre de phrase «qui a atteint l'âge de 62 ans accompli ou» **entre les mots** «le travailleur salarié» **et les mots** «qui prouve une carrière d'au moins 44 années civiles».

Justification

Récemment, la Cour européenne de Justice (arrêt Mangold/Helm) a souligné que, pour pouvoir être considérée comme non discriminatoire, toute différence fondée sur l'âge dans la législation sur le travail doit être objective, raisonnable et proportionnée.

La directive européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui interdit la discrimination fondée sur la race, le sexe et l'âge, doit être transposée par les États membres dans leur législation nationale d'ici la fin de l'année 2006. L'article 6 de cette directive donne auxdits États la possibilité de déroger à l'interdiction d'instaurer des différences de traitement fondées sur l'âge pour autant qu'elles soient pertinentes et proportionnées au regard d'un but objectif à atteindre. Cela laisse aux États membres toute la marge d'appréciation voulue.

Voir:

Documents du Sénat :

3-1484 - 2005/2006 :

N° 1 : Projet évoqué par le Sénat.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2005-2006

21 DECEMBER 2005

Wetsontwerp betreffende het Generatiepact

Evocatieprocedure

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN DE HEER **BEKE** EN MEVROUW **DE SCHAMPHELAERE**

Art. 7

In § 1 van dit artikel, de woorden «de volle leeftijd van 62 jaar of» **doen vervallen.**

Verantwoording

Zeer recent heeft het Europees Hof van Justitie (arrest Mangold/Helm) benadrukt dat elk onderscheid gestoeld op leeftijd in de arbeidswetgeving objectief moet zijn, redelijk en proportioneel, wil het niet als discriminerend beschouwd worden.

De Europese richtlijn van 27 november 2000 over de gelijke behandeling in arbeid en beroep, die discriminatie op grond van ras, geslacht en leeftijd verbiedt, moet door de lidstaten tegen eind 2006 in de nationale wetgeving worden omgezet. Artikel 6 van die richtlijn geeft de lidstaten de mogelijkheid af te wijken van het verbod op grond van leeftijd te discrimineren, voor zover dat pertinent is en evenredig om een objectieve doelstelling te realiseren. Dit geeft de nodige beoordelingsvrijheid aan de lidstaten.

Zie:

Stukken van de Senaat :

3-1484 - 2005/2006 :

Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

La transposition de cette directive dans la législation belge a été réalisée par le biais de la loi antidiscrimination de 2003, laquelle ne reprend toutefois pas le régime d'exceptions prévu à l'article 6 précité.

Cela n'empêche évidemment pas la Belgique de recourir à l'article 6 pour prévoir des exceptions dans d'autres législations, comme on le fait aujourd'hui dans le cadre du projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations.

S'agissant de ces discriminations potentielles fondées sur l'âge, nous estimons qu'il faut maintenir l'équilibre entre ce qui est juridiquement correct et ce qui est socialement souhaitable. Il n'y a discrimination que lorsque la distinction opérée n'est pas objective et ne repose sur aucun critère raisonnable ou lorsqu'elle n'est pas proportionnée au but poursuivi. Il importe donc que l'on justifie dûment toutes les distinctions que l'on opère, y compris les distinctions fondées sur l'âge.

Nous reconnaissons que l'objectif visant à maintenir les travailleurs plus longtemps au travail est légitime. La fixation d'une limite d'âge à atteindre pour pouvoir obtenir l'un ou l'autre avantage prévu en marge de cet objectif aura toujours quelque chose d'arbitraire. Il est rarement possible d'éviter que des mesures distinctives concernant des catégories sociales déterminées aient un caractère arbitraire, mais s'il est possible de l'éviter en recourant à d'autres mesures plus équitables et moins discriminatoires ou moins arbitraires, alors il faut privilégier celles-ci.

C'est la raison pour laquelle nous sommes favorables à la prise en compte de la durée de la carrière pour l'octroi du bonus de pension, parce qu'elle constitue un critère plus équitable et moins discriminatoire qu'une simple limite d'âge.

N° 2 DE M. BEKE ET MME DE SCHAMPHELAERE

Art. 16bis (nouveau)

Sous l'intitulé « Évaluation des mesures prises », insérer un chapitre VIIbis contenant un article 16bis (nouveau) libellé comme suit :

« Art. 16bis. — Le Conseil supérieur de l'emploi est chargé de se préoccuper de la position particulière que les personnes de plus de 50 ans occupent sur le marché du travail et de vérifier l'efficacité des mesures qui ont été prises pour les y maintenir.

Le Conseil supérieur fait rapport chaque année sur cette mission au ministre de l'Emploi et au Parlement après avoir évalué en profondeur l'efficacité des mesures qui ont été prises. »

Justification

Au cours de l'actuelle législature, le Sénat a pris l'initiative d'instituer un groupe de travail « Vieillesse de la population ». Au cours de l'automne 2004 et du printemps 2005, les membres de ce groupe de travail ont organisé de nombreuses auditions et ont analysé plusieurs études, comme celles dont il est question dans les rapports du Conseil supérieur des finances et du Conseil supérieur de l'emploi, ainsi que la note de discussion « Vieillir activement » de la ministre de l'Emploi; cela leur a permis d'étudier les problèmes de la fin de carrière et du vieillissement, ainsi que les conséquences économiques et sociales qu'ils auront pour notre société. Le groupe de travail a rédigé une série de recommanda-

De implementatie van deze richtlijn in de Belgische wetgeving is gebeurd via de antidiscriminatiewet van 2003. In deze wet is echter de uitzondering van artikel 6 niet opgenomen.

Dit belet natuurlijk niet dat door België in andere wetgeving, zoals nu in dit wetsontwerp houdende het Generatiepact, wel gebruik gemaakt wordt van artikel 6 om uitzonderingsbepalingen op te nemen.

Wat betreft deze potentiële leeftijdsdiscriminaties vinden wij dat het evenwicht moet bewaard blijven tussen wat juridisch correct en maatschappelijk wenselijk is. Van discriminatie is er pas sprake als er geen sprake is van een objectief onderscheid, waarvoor een redelijke grondslag bestaat, of wanneer het doel niet in evenwicht is met het gemaakte onderscheid. Het is dus belangrijk om ieder onderscheid, ook op het vlak van leeftijd, goed te argumenteren.

Wij erkennen dat de betrachting om mensen langer aan het werk te houden een legitieme betrachting is. Het bepalen van een leeftijdsgrens voor de verwerving van één of ander voordeel in functie van die doelstelling zal altijd iets arbitrairs hebben. Het arbitraire karakter van sommige maatregelen van onderscheid is vaak onvermijdelijk, maar als en in de mate dat het kan vermeden worden door andere maatregelen die rechtvaardiger zijn of minder discriminerend of minder arbitrair, dan moet de voorkeur gegeven worden aan die laatste maatregelen.

Om deze reden zijn wij voorstander van het gebruik van de loopbaanduur voor het toekennen van de pensioenbonus, een maatregel die rechtvaardiger en minder discriminerend is dan een louter leeftijdsverschil.

Nr. 2 VAN DE HEER BEKE EN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE

Art. 16bis (nieuw)

Onder het opschrift « Evaluatie van de genomen maatregelen » een hoofdstuk VIIbis invoegen, dat een artikel 16bis (nieuw) omvat, luidend als volgt :

« Art. 16bis. — De Hoge Raad voor Werkgelegenheid krijgt de opdracht om te letten op de bijzondere toestand van de 50-plussers op de arbeidsmarkt en om de doeltreffendheid na te gaan van de maatregelen die genomen zijn om hen op de arbeidsmarkt te houden.

Jaarlijks brengt de Hoge Raad hierover verslag uit aan de minister van Werk en aan het Parlement, na een grondige evaluatie van de doeltreffendheid van de genomen maatregelen. »

Verantwoording

De Senaat nam deze legislatuur het initiatief tot de oprichting van een werkgroep « vergrijzing ». In het najaar 2004 en het voorjaar 2005 hebben de leden van die werkgroep zich door middel van talrijke hoorzittingen en de analyse van verscheidene studies zoals de rapporten van de Hoge Raad voor de Financien en de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, alsook de discussienota « Actief ouder worden » van de minister van Werk, verdiept in de problematiek van de eindeloopbaan en de vergrijzing en de economische en sociale weerslag ervan op onze samenleving. Met een aantal aanbevelingen wenste de werkgroep zowel de bevolking bewust te maken van deze problematiek als bijkomende

tions pour sensibiliser la population à ce problème et pour formuler des suggestions supplémentaires concernant la politique à suivre. Ces recommandations ont également été discutées au sein de la commission des Affaires sociales du Sénat.

Cette commission est arrivée notamment à la conclusion que des progrès considérables avaient été accomplis, dans un passé récent, en ce qui concerne les données et l'analyse de la problématique du vieillissement en Belgique. L'excellent travail effectué entre autres par le Bureau du Plan, le Comité d'étude sur le vieillissement, le Conseil supérieur des Finances, le Conseil supérieur de l'Emploi, le SPF Sécurité sociale, les parastataux et le Comité consultatif de bioéthique fournit une base solide et objective aux autorités responsables de la politique à mener.

Il importe toutefois que les collectes de données, les recherches et les études en question ne servent pas seulement à dresser un état de la question, mais servent aussi à évaluer les mesures déjà prises et leur impact. Le rapport annuel 2005 du Comité d'étude sur le vieillissement contenait une évaluation de la réforme des pensions de 1997. Il est recommandé de prévoir également, à l'avenir, une évaluation des mesures qui seront prises à la suite du débat actuel sur la fin de carrière.

Il serait utile à cet égard que l'on charge le Conseil supérieur de l'emploi de se préoccuper de la position particulière que les personnes de plus de 50 ans occupent sur le marché du travail et de vérifier l'efficacité des mesures qui ont été prises pour les y maintenir.

N° 3 DE M. BEKE ET MME DE SCHAMPHELAERE

Art. 30bis (nouveau)

Insérer un article 30bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Art. 30bis. — *Le Roi développe un système de reconnaissance des compétences acquises durant la carrière, permettant aux travailleurs âgés de tirer parti de leur expérience.* »

Justification

Au cours de l'actuelle législature, le Sénat a pris l'initiative d'instituer un groupe de travail « Vieillesse de la population ». Durant l'automne 2004 et le printemps 2005, les membres de ce groupe de travail ont organisé de nombreuses auditions et ont analysé plusieurs études, comme celles dont il est question dans les rapports du Conseil supérieur des finances et du Conseil supérieur de l'emploi, ainsi que la note de discussion « Vieillir activement » de la ministre de l'Emploi; cela leur a permis d'étudier le problème de la fin de carrière et du vieillissement, ainsi que les conséquences économiques et sociales qu'ils auront pour notre société. Le groupe de travail a tenu à rédiger un certain nombre de recommandations pour sensibiliser la population à ce problème et pour formuler des suggestions supplémentaires concernant la politique à suivre. Ces recommandations ont également été discutées au sein de la commission des Affaires sociales du Sénat.

La commission du Sénat souhaite insister sur le fait que l'augmentation de l'espérance de vie permet également de dégager un énorme potentiel de connaissances, d'expérience, de compétences et de possibilités. La meilleure façon de consolider cette évolution positive consiste à promouvoir la formation à vie et à consentir de véritables efforts en matière de formation des travailleurs âgés.

suggestions pour het beleid te formuleren. Deze aanbevelingen werden ook besproken in de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden in de Senaat.

Één van de conclusies was dat in het recente verleden grote vooruitgang geboekt werd op het vlak van data en analyse van het vergrijzingsvraagstuk in België. Het voortreffelijke werk van onder meer het Planbureau, de Studiecommissie voor de Vergrijzing, de Hoge Raad voor Financiën, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, van de FOD Sociale Zekerheid, van de parastatalen en van het Raadgevend Comité voor Bio-ethiek biedt daardoor een solide en geobjectiveerde basis waarop het beleid kan voortbouwen.

Belangrijk is echter dat dergelijke dataverzameling, onderzoeken en studies niet enkel leiden tot een status questionis, maar ook de reeds genomen maatregelen en hun impact evalueren. Zo bevatte het jaarverslag 2005 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing een evaluatie van de pensioenhervorming van 1997. Het verdient daarom aanbeveling om ook in de toekomst te voorzien in een evaluatie van de maatregelen die zullen worden genomen ten gevolge van het huidige eindeloopbaan debat.

In dat opzicht zou het nuttig zijn dat de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid de opdracht krijgt om te letten op de bijzondere toestand van de 50-plussers op de arbeidsmarkt, en om de doeltreffendheid na te gaan van de maatregelen die genomen zijn om hen op de arbeidsmarkt te houden.

Nr. 3 VAN DE HEER BEKE EN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE

Art. 30bis (nieuw)

Een artikel 30bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« Art. 30bis. — *De Koning ontwikkelt een systeem van erkenning van de tijdens de loopbaan verworven bekwaamheden, zodat oudere werknemers hun ervaring ten nutte kunnen maken.* »

Verantwoording

De Senaat nam deze legislatuur het initiatief tot de oprichting van een werkgroep « vergrijzing ». In het najaar 2004 en het voorjaar 2005 hebben de leden van die werkgroep zich door middel van talrijke hoorzittingen en de analyse van verscheidene studies zoals de rapporten van de Hoge Raad voor de Financiën en de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, alsook de discussienota « Actief ouder worden » van de minister van Werk, verdiept in de problematiek van de eindeloopbaan en de vergrijzing en de economische en sociale weerslag ervan op onze samenleving. Met een aantal aanbevelingen wenste de werkgroep zowel de bevolking bewust te maken van deze problematiek als bijkomende suggesties voor het beleid te formuleren. Deze aanbevelingen werden ook besproken in de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden in de Senaat.

De Senaatscommissie wil benadrukken dat met de stijging van het aantal oudere levensjaren ook een enorm potentieel vrij komt aan kennis, ervaring, vaardigheden en mogelijkheden. Deze positieve evolutie kan het best worden gevalideerd door de bevordering van het levenslang leren en door echte inspanningen inzake de opleiding van oudere werknemers.

Actuellement, seul un travailleur sur dix a accès à une formation durant sa carrière, alors que la formation à vie permet aux travailleurs de rester plus longtemps sur le marché de l'emploi, notamment parce qu'elle accroît leur mobilité professionnelle. Les travailleurs de plus de quarante ans sont aujourd'hui mis hors jeu, et une politique ambitieuse est plus que jamais nécessaire pour remédier à cette situation.

L'on présente depuis des années la formation à vie comme une mesure innovatrice qui permettrait de répondre aussi bien aux besoins des employeurs qu'à ceux des travailleurs. Il faut à présent la mettre en pratique.

Il y a lieu d'intensifier les efforts en matière de formation. Parallèlement aux initiatives axées sur la réduction des coûts du travail, il faut investir des moyens supplémentaires dans la formation et le recyclage de la population active. Tous les niveaux de pouvoir sont concernés et doivent collaborer étroitement dans ce domaine essentiel, afin de maintenir les travailleurs sur le marché du travail ou de les y intégrer.

Outre la formation des travailleurs, il faut aussi instaurer un système de reconnaissance des compétences acquises durant la carrière, permettant aux travailleurs âgés de tirer parti de leur expérience. Il y a lieu de soutenir les initiatives des communautés et des régions.

N° 4 DE M. BEKE ET MME DE SCHAMPHELAERE

Art. 31

Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Justification

L'exclusion du groupe en question constitue à notre avis une discrimination injustifiée. En effet, il est question entre autres de travailleurs intérimaires qui sont, certes, occupés depuis un an dans l'entreprise, mais qui ne comptent pas un an d'ancienneté de service ininterrompue.

Le droit en question doit également pouvoir être accordé aux travailleurs dont l'ancienneté de service est plus courte. Il est préférable, pour l'État, que ces travailleurs restent au travail et ne deviennent pas à nouveau des chômeurs.

N° 5 DE M. BEKE ET MME DE SCHAMPHELAERE

Art. 35bis (nouveau)

Insérer un article 35bis (nouveau), libellé comme suit :

«Art. 35bis. — Le Conseil supérieur de l'emploi doit développer un système de contrôle visant à éviter que les obstacles à la préretraite ne conduisent à un accroissement du nombre de malades ou de chômeurs âgés. Par contre, le passage à des systèmes tels que des emplois de fin de carrière ou une réduction de la durée du travail pour travailleurs âgés, peut être envisagé.»

Momenteel heeft maar één werknemer op tien tijdens zijn loopbaan toegang tot een opleiding, en dat terwijl het levenslang leren de werknemers toelaat om langer op de arbeidsmarkt te blijven, met name omdat het hun professionele mobiliteit verhoogt. Werknemers van boven de veertig worden daarbij momenteel buiten spel gezet. Er is nood aan een ambitieus beleid om deze situatie recht te zetten.

Het levenslange leren wordt al jaren naar voren geschoven als een baanbrekende maatregel die aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers zou voldoen. Nu moeten we dit systeem ook in de praktijk brengen.

De inspanningen voor opleiding moeten worden vergroot. Naast de gerichte inspanningen tot vermindering van de arbeidskosten, dienen bijkomende middelen geïnvesteerd te worden in de opleiding en bijscholing van de actieve bevolking. Alle bevoegdheidsniveaus zijn hierbij betrokken en zij dienen nauw samen te werken op dit essentiële punt, om werknemers op de arbeidsmarkt te houden of in te schakelen.

Naast de opleiding van de werknemers, moet er ook een systeem worden ingevoerd van erkenning van de tijdens de loopbaan verworven bekwaamheden, zodat oudere werknemers hun ervaring ten nutte kunnen maken. De initiatieven van de gemeenschappen en de gewesten moeten worden ondersteund.

Nr. 4 VAN DE HEER BEKE EN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE

Art. 31

Het tweede lid van dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Het uitsluiten van deze groep is voor ons een uiting van een ongeoorloofde discriminatie. Dit gaat namelijk bijvoorbeeld om interim werknemers die wel al één jaar in de onderneming werken, maar niet ononderbroken een jaar dienstanciënniteit hebben.

Dit recht moet ook openstaan voor de werknemers die deze dienstanciënniteit niet hebben. Het is voor de Staat beter dat zij aan het werk blijven, dan dat zij weer werkloos zouden worden.

Nr. 5 VAN DE HEER BEKE EN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE

Art. 35bis (nieuw)

Een artikel 35bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

«Art. 35bis. — Er moet een controlesysteem ontwikkeld worden door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid opdat belemmeringen voor brugpensioenering niet zullen leiden tot een verhoging van het aantal zieken of oudere werklozen. Een afvloeiing naar stelsels als landingsbanen of arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers daarentegen mag wel in aanmerking worden genomen.»

Justification

Au cours de l'actuelle législature, le Sénat a pris l'initiative d'instituer un groupe de travail « Vieillissement de la population ». Durant l'automne 2004 et le printemps 2005, les membres de ce groupe de travail ont organisé de nombreuses auditions et ont analysé plusieurs études, comme celles dont il est questions dans les rapports du Conseil supérieur des finances et du Conseil supérieur de l'emploi, ainsi que la note de discussion « Vieillir activement » de la ministre de l'Emploi; cela leur a permis d'étudier les problèmes de la fin de carrière et du vieillissement, ainsi que les conséquences économiques et sociales qu'ils auront pour notre société. Le groupe de travail a tenu à rédiger une série de recommandations pour sensibiliser la population à ce problème et pour formuler des suggestions supplémentaires concernant la politique à suivre. Ces recommandations ont également été discutées au sein de la commission des Affaires sociales du Sénat.

Le départ anticipé est devenu un mode de vie culturellement intégré dans le planning d'existence de l'individu.

Il faut absolument convaincre la génération actuelle de rester au travail, afin de préserver la solidarité entre les générations.

La tendance actuelle qui consiste à écarter systématiquement les gens du marché du travail par le biais des divers systèmes de départ anticipé, doit à tout prix être inversée.

L'on doit relever l'âge effectif à partir duquel il est possible de prendre une retraite anticipée.

Pour y parvenir, il faut accroître la différence entre les revenus de remplacement et les revenus du travail, de manière à inciter les travailleurs à rester en activité le plus longtemps possible.

La préretraite est un des systèmes de départ anticipé auxquels on a souvent recours.

Bien que la préretraite puisse continuer à se justifier pour les personnes qui ont effectué un travail lourd durant toute leur vie ou pour les travailleurs qui sont victimes d'une restructuration, elle ne peut plus rester une alternative aussi avantageuse que le travail lui-même.

Les gens doivent se rendre compte que la prépension est en fait, à la base, une allocation de chômage et que le terme « pension » est donc trompeur. Le système de la préretraite ne devrait plus être appliqué qu'aux entreprises qui procèdent à une véritable restructuration. En pareil cas également, la priorité doit être donnée à la réintégration du travailleur, tant par ce dernier que par l'employeur. La préretraite peut d'autre part se justifier pour les personnes qui effectuent un travail lourd et n'ont pas une carrière normale pour des raisons de santé. Il faudrait à cet égard réaliser une étude scientifique, afin de fixer des critères objectifs et de prévenir, ici aussi, des abus éventuels.

Un autre écueil à éviter est l'effet des « vases communicants ». En d'autres termes, il faut éviter que les obstacles mis à la préretraite n'entraînent un accroissement du nombre de malades ou de chômeurs âgés. En revanche, un passage à des systèmes tels que les emplois de fin de carrière ou la réduction de la durée du travail pour les travailleurs âgés peut être envisagé.

Verantwoording

De Senaat nam deze legislatuur het initiatief tot de oprichting van een werkgroep « vergrijzing ». In het najaar 2004 en het voorjaar 2005 hebben de leden van die werkgroep zich door middel van talrijke hoorzittingen en de analyse van verscheidene studies zoals de rapporten van de Hoge Raad voor de Financien en de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, alsook de discussienota « Actief ouder worden » van de minister van Werk, verdiept in de problematiek van de eindeloopbaan en de vergrijzing en de economische en sociale weerslag ervan op onze samenleving. Met een aantal aanbevelingen wenste de werkgroep zowel de bevolking bewust te maken van deze problematiek als bijkomende suggesties voor het beleid te formuleren. Deze aanbevelingen werden ook besproken in de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden in de Senaat.

Het vervroegd uittreden is een cultureel geïntegreerde manier van leven geworden in de levensplanning van het individu.

We moeten de huidige generatie er absoluut van overtuigen dat zij aan het werk moeten blijven, om de intergenerationele solidariteit te vrijwaren.

De huidige tendens waarbij mensen systematisch van de arbeidsmarkt worden verwijderd door de diverse systemen van vervroegd uittreden, dient ten alle prijze gekeerd te worden.

De effectieve leeftijd waarop vervroegd op pensioen wordt gegaan, moet worden verhoogd.

Om dit te bewerkstelligen moet het verschil tussen de vervangingsinkomens en de inkomens uit werk worden vergroot, zodat werknemers worden aangespoord om zo lang mogelijk aan de slag te blijven.

Één van de vaak gebruikte systemen van vervroegd uittreden is het systeem van het brugpensioen.

Hoewel het brugpensioen gerechtvaardigd kan blijven voor mensen die hun leven lang zwaar werk hebben gedaan, of werknemers die het slachtoffer worden van een herstructurering, mag het niet langer een alternatief blijven dat net zo voordelig is als het werken zelf.

De mensen moeten beseffen dat het brugpensioen eigenlijk gebaseerd is op een werkloosheidsuitkering en dat het woord « pensioen » dus misleidend is. Het systeem van het brugpensioen zou uitsluitend nog toegepast mogen worden voor bedrijven die een echte herstructurering uitvoeren. Ook moet in dat geval de reïntegratie van de werknemer voorrang krijgen, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Daarnaast kan brugpensioen gerechtvaardigd zijn voor mensen die zwaar werk uitvoeren en om gezondheidsredenen geen normale carrière doorlopen. In dit verband is wel een wetenschappelijke studie nodig, om objectieve criteria vast te leggen en om ook hier eventueel misbruik te voorkomen.

Een bijkomende zorg is het voorkomen van het effect van de « communicerende vaten ». Het moet met andere woorden worden vermeden dat belemmeringen voor brugpensionering leiden tot een verhoging van het aantal zieken of oudere werklozen. Een afvloeiing naar stelsels als landingsbanen of arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers daarentegen mogen wel in aanmerking worden genomen.

N° 6 DE M. **BEKE** ET MME **DE SCHAMPHELAERE**

Art. 53

Supprimer cet article.

Justification

L'article 53 nouveau prévoit que le système de cotisations peut aussi s'appliquer aux régimes qui viennent d'être mis en œuvre, même si la date est antérieure à la date d'entrée en vigueur du nouveau système de cotisations, sans toutefois que les cotisations et retenues aient elles-mêmes un effet rétroactif. Il s'agit des régimes dont le premier paiement a été effectué après le mois d'octobre. Cela signifie que ces régimes ont été convenus des semaines voire des mois auparavant, à un moment où l'on ignorait encore tout des mesures qui sont prises aujourd'hui.

Il faut tenir compte de la manière dont la concertation sociale fonctionne en pratique. Il est fort possible que les accords déjà conclus dont les paiements sont prévus pour après le 1^{er} octobre 2005, soient en fait le résultat de plusieurs années de concertation.

Il faut tenir compte de cet élément. La concertation sociale est à ce point complexe qu'il est impossible de conclure un accord du jour au lendemain. Les accords ainsi conclus ne doivent pas être compromis par la disposition en projet.

N° 7 DE M. **BEKE** ET MME **DE SCHAMPHELAERE**

Art. 69bis (nouveau)

Insérer un article 69bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Art. 69bis. — À l'article 31 du Chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, il est inséré un § 4bis, libellé comme suit :

§ 4bis. L'entreprise-utilisateur qui s'adresse à une entreprise qui met ses travailleurs à la disposition pour embaucher des personnes de plus de 50 ans selon le principe du skill pooling bénéficie d'une réduction des cotisations sociales.

Le Roi détermine les modalités en la matière. »

Justification

Au cours de l'actuelle législature, le Sénat a pris l'initiative d'instituer un groupe de travail « Vieillesse de la population ». Durant l'automne 2004 et le printemps 2005, les membres de ce groupe de travail ont organisé de nombreuses auditions et ont analysé plusieurs études, comme celles dont il est question dans les rapports du Conseil supérieur des finances et du Conseil supérieur de l'emploi, ainsi que la note de discussion « Vieillir activement » de la ministre de l'Emploi; cela leur a permis d'étudier le problème de la fin de carrière et du vieillissement, ainsi que les conséquences économiques et sociales qu'ils auront pour notre société. Le groupe de travail a rédigé un certain nombre de

Nr. 6 VAN DE HEER **BEKE** EN MEVROUW **DE SCHAMPHELAERE**

Art. 53

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Dit nieuwe artikel 53 zorgt ervoor dat de bijdragen ook van toepassing kunnen zijn op pas opgestarte stelsels, ook al ligt de datum voor de inwerkingtreding van de nieuwe bijdragenregeling, maar dit zonder dat de bijdragen en inhoudingen zelf terugwerkende kracht krijgen. Dit gaat om regelingen waarvan de eerste betaling gebeurde na oktober. Dat betekent dat die regelingen weken en eerder maanden voordien werden afgesproken, wanneer nog niets bekend was van deze maatregelen.

Er moet gewezen worden op de praktijk van het sociaal overleg. Het is best mogelijk dat de reeds gesloten akkoorden waarvan de betalingen voor na 1 oktober 2005 zijn gepland, in feite het resultaat zijn van overleg dat jaren heeft geduurd.

Daarmee moet rekening worden gehouden. Het sociaal overleg is zo complex dat het onmogelijk is van de ene dag op de andere dag tot een akkoord te komen. De aldus gesloten akkoorden mogen niet door deze bepaling worden aangetast.

Nr. 7 VAN DE HEER **BEKE** EN MEVROUW **DE SCHAMPHELAERE**

Art. 69bis (nieuw)

Een artikel 69bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« Art. 69bis. — In hoofdstuk III van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wordt in artikel 31, een § 4bis toegevoegd, dat luidt als volgt :

§ 4bis. De onderneming die als gebruiker 50-plussers aanwerft van een onderneming die zijn werknemers ter beschikking stelt, volgens het principe van skill pooling, zal een verlaging van de sociale bijdragen genieten.

De Koning bepaalt de nadere modaliteiten. »

Verantwoording

De Senaat nam deze legislatuur het initiatief tot de oprichting van een werkgroep « vergrijzing ». In het najaar 2004 en het voorjaar 2005 hebben de leden van die werkgroep zich door middel van talrijke hoorzittingen en de analyse van verscheidene studies zoals de rapporten van de Hoge Raad voor de Financien en de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, alsook de discussienota « Actief ouder worden » van de minister van Werk, verdiept in de problematiek van de eindeloopbaan en de vergrijzing en de economische en sociale weerslag ervan op onze samenleving. Met een aantal aanbevelingen wenste de werkgroep zowel de bevolking bewust te maken van deze problematiek als bijkomende

recommandations pour sensibiliser la population à ce problème et pour formuler des suggestions supplémentaires pour la politique à suivre. Ces recommandations ont également été discutées au sein de la commission des Affaires sociales du Sénat.

Il faut encourager les entreprises à mener une politique novatrice et dynamique en matière de ressources humaines, qui tienne compte de l'expérience des plus de 50 ans. Il y a lieu de développer une politique du personnel qui tienne compte de l'âge.

Ce point est crucial si l'on veut encourager les seniors à travailler plus longtemps. Cette politique doit tenir compte des éléments distinctifs qui caractérisent les personnes de plus de 55 ans par rapport aux autres travailleurs; elle doit leur offrir la possibilité d'élaborer un plan de fin de carrière qui leur permette d'atteindre l'âge de la retraite au rythme souhaité et dans une fonction adaptée à leurs besoins et à leurs souhaits.

La fin de carrière ne doit plus être conçue dans l'optique de la mise à la retraite pure et simple, mais plutôt se caractériser par l'adaptation des tâches aux nouvelles possibilités.

On a également besoin d'idées créatives pour faire en sorte que les travailleurs âgés puissent continuer à travailler avec plaisir. Une des possibilités consiste à instaurer un cadre légal pour le *skill pooling* (mise à disposition de compétences). À cet effet, nous adaptons la loi de 1987 sur la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, en prévoyant une réduction des cotisations sociales pour les entreprises qui embauchent des personnes de plus de 50 ans dans le cadre du *skill pooling*.

Le *skill pooling* met les cadres de plus de 50 ans qui ne peuvent plus être employés utilement à temps plein dans leur entreprise, en contact avec des organisations et des entreprises qui manquent de l'expérience spécifique que ces cadres représentent. Ces travailleurs continuent à être employés par leur entreprise mais sont mis « au jour le jour » au service d'autres entreprises.

Une étude montre que 75% des travailleurs âgés veulent un nouvel emploi. Le *skill pooling* les met face à un nouveau défi sans que leurs compétences soient perdues pour l'entreprise.

Le *skill-pooling* :

- constitue une solution de rechange au licenciement, à la prépension et au départ anticipé;
- réduit les frais de personnel;
- prévient le *burn out*;
- répond aux exigences d'une politique de ressources humaines prenant en compte l'âge;
- crée de nouvelles possibilités d'avenir pour les collaborateurs;
- optimise les compétences des collaborateurs;
- répond au besoin d'un équilibre entre la vie et le travail.

N° 8 DE M. BEKE ET MME DE SCHAMPHELAERE

Art. 71bis à 71terdecies (nouveau)

Sous l'intitulé « Chapitre XX — Mesures visant à renforcer les inspections de l'emploi étranger en

suggestions voor het beleid te formuleren. Deze aanbevelingen werden ook besproken in de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden in de Senaat.

Ondernemingen moeten worden aangemoedigd een vernieuwend en dynamisch « *human resources* »-beleid te voeren, waarbij rekening wordt gehouden met de ervaring van de vijftigplussers. Er moet een personeelspolitiek worden ontwikkeld die rekening houdt met de leeftijd.

Dit is cruciaal als men de senioren wil aanmoedigen om langer te blijven werken. Dit beleid moet rekening houden met de elementen die de 55-plussers onderscheiden van de andere werknemers en moet hen de kans geven een « eindloopbaanplan » op te stellen dat hen geleidelijk naar de pensioenleeftijd zal voeren in het gewenste tempo en in een functie die aangepast is aan hun noden en wensen.

Het einde van de loopbaan moet niet meer benaderd worden vanuit het oogpunt van de volledige pensionering maar veeleer met de aanpassing van de taken aan de nieuwe mogelijkheden.

Er is ook nood aan creatieve ideeën die ervoor zorgen dat de oudere werknemers met plezier blijven werken. Een van de mogelijkheden is de invoering van een wettelijk kader voor *skill pooling* (ter beschikking stellen van bekwaamheden). Daartoe passen wij de wet van 1987 inzake het ter beschikking stellen van werknemers aan door een verlaging van de sociale bijdragen toe te staan voor ondernemingen die in het kader van *skill pooling* mensen van boven de 50 aanwerven.

Skill-pooling brengt 50+kaderleden, die in hun onderneming niet meer voltijds nuttig kunnen worden ingezet, in contact met organisaties en ondernemingen, die een tekort hebben aan hun specifieke expertise. Terwijl ze volledig in dienst blijven van hun onderneming wordt hun expertise op dagbasis ten dienste gesteld van anderen.

Volgens een onderzoek willen 75% van de oudere werknemers een nieuwe baan. *Skill-pooling* bezorgt hen een nieuwe uitdaging zonder dat daardoor hun competenties voor de onderneming verloren gaan.

Skill-pooling :

- biedt een alternatief voor ontslag, brugpensioen en vroegde uittreding;
- verlaagt de personeelskosten;
- voorkomt *burn-out*;
- voldoet aan de eisen van leeftijdsbewust HR beleid;
- schept nieuwe toekomstmogelijkheden voor de medewerkers;
- optimaliseert de competenties van de medewerkers;
- beantwoordt de nood aan een balans tussen leven en werken.

Nr. 8 VAN DE HEER BEKE EN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE

Art. 71bis tot 71terdecies (nieuw)

Onder het opschrift « Hoofdstuk XX — Maatregelen tot versterking van de inspecties van

Belgique», insérer un chapitre XX (nouveau) comprenant les articles 71bis à 71terdecies, libellé comme suit :

« Article 71bis

L'article 8, alinéa 1^{er}, 5^o, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, est abrogé.

Article 71ter

Un article 8bis, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 8bis. — L'emploi de travailleurs détachés au sens de l'article 2 de la présente loi doit être notifié conformément à la déclaration immédiate de l'emploi prévue par le Roi, en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Le Roi peut dispenser certaines catégories d'employeurs de l'obligation de faire les deux déclarations, pour autant que les données des travailleurs soient disponibles autrement, par exemple par le biais d'une déclaration établie conformément à la législation relative à la sécurité sociale. »

Article 71quater

L'article 6ter, § 2, 1^o, de l'arrêté royal n^o 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, est remplacé par le texte suivant :

« 1^o que, préalablement à l'occupation de travailleurs visée au § 1^{er}, ils mettent à disposition la déclaration visée à l'article 8bis de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique. »

Article 71quinquies

Les travailleurs indépendants non Belges qui effectuent un travail ou fournissent un service en Belgique doivent déclarer cette activité, pour autant qu'elle excède une durée fixée par le Roi. Le Roi détermine les données qui doivent être mentionnées

buitenlandse werkgelegenheid in België» wordt een nieuw hoofdstuk XX invoegen dat de artikelen 71bis tot 71terdecies (nieuw) omvat luidend als volgt :

« Artikel 71bis

Artikel 8, eerste lid, 5^o, van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, wordt opgeheven.

Artikel 71ter

In dezelfde wet wordt een artikel 8bis ingevoegd, luidend :

« Art. 8bis — De tewerkstelling van ter beschikking gestelde werknemers als bedoeld in artikel 2 van deze wet moet worden gemeld overeenkomstig de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

De Koning kan aan categorieën van werkgevers een vrijstelling van beide aangifteverplichtingen geven, voor zover de gegevens van de werknemers op een andere wijze beschikbaar zijn, bijvoorbeeld door een aangifte overeenkomstig de sociale-zekerheidswetgeving. »

Artikel 71quater

In artikel 6ter, § 2, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, wordt het 1^o als volgt vervangen :

« 1^o zij, voorafgaand aan de tewerkstelling van de in § 1 bedoelde werknemers, de aangifte als bedoeld in artikel 8bis van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen. »

Artikel 71quinquies

Niet-Belgische zelfstandigen die in België een werk uitvoeren of een dienst verrichten, dienen deze activiteit aan te geven, voor zover deze een door de Koning bepaalde duur overschrijdt. De Koning bepaalt welke gegevens de aangifte moet bevatten,

dans la déclaration. Il détermine si la déclaration doit être faite auprès des autorités communales ou régionales. Il peut tenir compte à cet égard de l'ampleur des travaux et du secteur; mais Il peut également instaurer une réglementation générale. Le Roi fixe aussi le mode de déclaration.

Le Roi peut supprimer les réglementations existantes imposant une obligation de déclaration, pour autant que ces déclarations contiennent les mêmes données que la déclaration visée à l'alinéa précédent.

Le Roi détermine quelles sont les institutions fédérales auxquelles la commune doit transmettre ces déclarations et Il fixe les modalités de transmission de ces déclarations.

Article 71sexies.

Les travailleurs indépendants qui ne se conforment pas aux obligations visées à l'article 4 de l'arrêté royal précité seront punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 500 à 2 500 euros.

Article 71septies

L'article 31, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est abrogé.

Article 71octies

À l'article 11, § 1^{er}, de l'arrêté royal n^o 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, les mots « d'une amende de 26 à 500 francs » sont remplacés par les mots « d'une amende de 260 à 5 000 francs ».

Article 71novies

À l'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les mots « d'une amende de 26 à 500 francs » sont remplacés par les mots « d'une amende de 260 à 5 000 francs ».

Article 71decies

À l'article 42 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les mots « d'une amende de 26 à 500 francs » sont remplacés par les mots « d'une amende de 260 à 5 000 francs ».

Article 71undecies

À l'article 53 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les mots « d'une amende de 26 à 500 francs » sont remplacés par les mots « d'une amende de 260 à 5 000 francs ».

of de aangifte aan de gemeentelijke of regionale overheid dient te gebeuren, waarbij hij dit kan laten afhangen van de grootte van de werken, de sector, maar ook een algemene regeling kan invoeren, en hij legt de wijze van aangifte vast.

De Koning kan de bestaande regelingen die een meldingsplicht opleggen, afschaffen, voor zover ze dezelfde gegevens bevatten als de in het vorige lid bedoelde aangifte.

De Koning bepaalt de wijze waarop en aan welke federale instellingen de gemeente deze aangiftes moet doorsturen.

Artikel 71sexies

De zelfstandigen die de in artikel 4 genoemde verplichting niet naleven, worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 500 tot 2 500 euro.

Artikel 71septies

Artikel 31 § 1 tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wordt opgeheven.

Artikel 71octies

In artikel 11, § 1, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, worden de woorden « met geldboete van 26 tot 500 frank » vervangen door de woorden « met een geldboete van 260 tot 5 000 frank ».

Artikel 71novies

In artikel 56 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden de woorden « met een geldboete van 26 tot 500 frank » vervangen door de woorden « met een geldboete van 260 tot 5 000 frank ».

Artikel 71decies

In artikel 42 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon, worden de woorden « met geldboete van 26 tot 500 frank » vervangen door de woorden « met een geldboete van 260 tot 5 000 frank ».

Artikel 71undecies

In artikel 53 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden de woorden « met een geldboete van 26 tot 500 frank » vervangen door de woorden « met een geldboete van 260 tot 5 000 frank ».

Article 71duodecies

L'article 8, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers est complété par la phrase suivante :

« Le Roi peut accorder à des entreprises de certains secteurs une dérogation à l'obligation de procéder à un examen du marché de l'emploi pour autant que le secteur ait conclu une convention avec l'autorité régionale en ce qui concerne la formation et l'accès aux professions à problème dans le secteur. Le Roi détermine les éléments que la convention doit contenir; celle-ci doit prévoir au minimum que les efforts en matière de formation du secteur sont aussi élevés ou plus élevés que ce qui a été autorisé pour déroger à l'obligation de procéder à un examen du marché de l'emploi. Si l'effort de formation s'amenuise malgré tout, le Roi peut retirer la dérogation à l'obligation de procéder à un examen du marché de l'emploi. »

Article 71terdecies

L'utilisateur ou l'entreprise qui fait appel, pour effectuer une activité, à un indépendant étranger ou à une entreprise étrangère est responsable des infractions commises par l'indépendant étranger ou l'entreprise étrangère à la législation fiscale, sociale et du droit du travail. »

Justification

Le 1^{er} mai 2004, l'Union européenne s'est élargie à 10 nouveaux États membres. La libre circulation des travailleurs, des biens et des services est d'application au sein de l'Union. En principe, les ressortissants des nouveaux États membres sont donc libres d'effectuer un travail salarié en Belgique. Comme on craignait une invasion du marché du travail, on a offert aux États membres la possibilité de prendre des dispositions transitoires limitant la libre circulation des travailleurs. Notre pays a utilisé cette possibilité, si bien que les ressortissants de 8 nouveaux pays n'ont toujours pas librement accès à notre marché du travail. Ils jouiront de la libre circulation à partir du 1^{er} mai 2006, à condition que le moratoire ne soit pas prolongé.

Les habitants de ces pays ont pourtant d'ores et déjà plusieurs possibilités légales de travailler dans notre pays.

— Grâce à la libre circulation des services, les indépendants de l'Union européenne peuvent s'établir dans notre pays.

— Le même mécanisme fait en sorte que les entreprises étrangères puissent prêter des services en Belgique avec leur propre personnel étranger.

— Enfin, une entreprise belge peut engager des travailleurs étrangers détachés.

Ces trois voies qui sont légales en soi font toutefois l'objet d'abus systématiques afin d'amener en Belgique de la main-d'œuvre étrangère bon marché et/ou qualifiée. Dans certains secteurs se produit le phénomène des faux indépendants. On constate que dans le cadre de l'exécution de missions par des

Artikel 71duodecies

Artikel 8, § 1, eerste lid, van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wordt aangevuld met de volgende zin :

« De Koning kan ondernemingen uit bepaalde sectoren een afwijking toestaan van een arbeidsmarktonderzoek, voor zover de sector een convenant heeft gesloten met de gewestelijke overheid met betrekking tot de opleiding voor en de begeleiding naar de knelpuntberoepen in de sector. De Koning bepaalt de elementen die de convenant moet bevatten, minimaal moet deze de bepaling bevatten dat de opleidingsinspanningen van de sector even hoog of hoger zijn dan voor de afwijking van het arbeidsmarktonderzoek werd toegestaan. Indien de opleidingsinspanning toch zou dalen, kan de Koning de afwijking van de verplichting van het arbeidsmarktonderzoek weer intrekken. »

Artikel 71terdecies

De gebruiker of de onderneming die voor het uitvoeren van een activiteit een beroep doet op een buitenlandse zelfstandige of een buitenlandse onderneming, is aansprakelijk voor overtredingen door de buitenlandse zelfstandige of onderneming van de Belgische fiscale, sociale en arbeidsrechtelijke wetgeving. »

Verantwoording

Sinds 1 mei 2004 is de EU uitgebreid met tien nieuwe lidstaten. Binnen de EU geldt het vrij verkeer van werknemers, goederen en diensten. De onderdanen van de nieuwe lidstaten zijn dus in principe vrij om in België arbeid in loondienst uit te voeren. De mogelijkheid werd echter geboden aan de oorspronkelijke lidstaten om overgangsbepalingen in te voeren die het vrij verkeer van werknemers beperkten, omdat gevreesd werd voor een overrompeling van de arbeidsmarkt. België heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, zodat onderdanen van acht nieuwe landen nog geen vrije toegang hebben tot onze arbeidsmarkt. Vanaf 1 mei 2006 zullen de onderdanen van deze acht lidstaten deze vrijheid wel genieten indien het moratorium niet wordt verlengd.

Nu reeds bestaan er echter een aantal legale mogelijkheden voor de inwoners van deze landen om in ons land te werken.

— Dankzij het vrij verkeer van diensten kunnen zelfstandigen uit de EU zich in ons land vestigen.

— Hetzelfde mechanisme zorgt ervoor dat buitenlandse bedrijven diensten kunnen komen verrichten in België met hun eigen, buitenlands, personeel.

— Ten slotte is er de mogelijkheid voor een Belgisch bedrijf om gedetacheerde buitenlandse werknemers tewerk te stellen.

Deze drie wegen die op zich legaal zijn, worden echter regelmatig misbruikt om goedkope en/of geschoolde buitenlandse arbeidskrachten naar België te halen. In sommige sectoren speelt het fenomeen van de schijnzelfstandigheid. Er is de vaststelling dat in het kader van de uitvoering van opdrachten door buitenlandse

entreprises étrangères en Belgique ou dans le cadre du détachement dans des entreprises belges, la règle selon laquelle les conditions salariales et de travail belges sont d'application dans ce cas n'est pas toujours respectée. Il y a par ailleurs le travail au noir « ordinaire » effectué par des travailleurs étrangers.

Ces abus sont bien sûr très néfastes pour l'économie belge. La perte de revenus pour la sécurité sociale est importante et les travailleurs étrangers risquent d'être exploités ou de travailler dans des conditions d'insécurité ou, du moins, d'illégalité. Les avantages irréguliers en termes de coûts génèrent une concurrence déloyale et placent les entreprises qui respectent la législation, de même que leurs travailleurs, dans une position économique difficile. Les montages qui sont élaborés provoquent souvent un sentiment de frustration dans les rangs des services d'inspection, parce que ceux-ci ne disposent pas des instruments législatifs nécessaires pour assurer une répression correcte.

En ce qui concerne le phénomène des faux indépendants, cela fait déjà longtemps qu'est annoncée une initiative législative déterminant les critères permettant de vérifier de manière différenciée, en fonction du secteur, s'il est question ou non d'une activité indépendante ou salariée.

En ce qui concerne le renforcement et la coordination des services d'inspection, diverses initiatives ont été prises ces dernières années, comme :

- la création du Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale,
- les engagements dans le cadre de la note « solidarité sociale » approuvée au Conseil des ministres de Gembloux le 14 janvier 2004,
- l'amélioration de l'appui informatique.

L'actualité montre toutefois que ces efforts doivent être poursuivis.

L'arsenal législatif peut, lui aussi, encore être renforcé (ce qui est également le propos du présent amendement), et ce, sur cinq plans :

- la déclaration Dimona est étendue aux travailleurs étrangers d'employeurs étrangers, qui relèvent d'une sécurité sociale étrangère (cette disposition vise les travailleurs détachés).
- l'obligation de déclaration pour les travailleurs indépendants qui viennent effectuer un travail dans notre pays.

Le but de ces deux mesures est, au moins, de faire en sorte qu'un contrôle soit possible. Les inspections doivent naturellement d'abord savoir qui travaille dans notre pays avant de pouvoir contrôler si ce travail s'effectue de manière légale.

— le relèvement des amendes relatives à une série d'infractions. Certaines amendes sont en effet à peine dissuasives, leur montant étant trop faible par rapport aux revenus importants que la fraude peut générer. Il est souhaitable, pour les infractions visées, de relever non seulement les amendes pénales mais aussi les amendes administratives.

— rétablissement de l'ancienne version d'un article de la loi relative aux mises à disposition. La nouvelle version prévoit en effet une exception à l'interdiction de détachement lorsque, contrairement à la règle générale, il y a exercice de l'autorité qui appartient normalement à l'employeur, si bien qu'il n'y a pas de détachement ni, partant, d'infraction. Étant donné que ces exceptions sont larges et facilement utilisables par les quelques employeurs de mauvaise foi, tout contrôle est pratiquement impossible.

bedrijven in België of in het kader van de detachering naar Belgische bedrijven, de regel dat de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden in dat geval van toepassing zijn, niet steeds wordt gerespecteerd. Daarnaast is er bovendien het « gewone » zwartwerk door werknemers uit het buitenland.

Deze misbruiken zijn natuurlijk erg nefast voor onze Belgische economie. De inkomstenderving voor de sociale zekerheid is groot, het risico bestaat dat de buitenlandse werknemers worden uitgebuit, of in onveilige of minstens illegale situaties moeten werken. De onrechtmatige kostenvoordelen leiden tot oneerlijke concurrentie en brengen bedrijven die de wetgeving wel respecteren, evenals hun werknemers, in een moeilijke economische positie. De constructies die worden opgezet laten de inspectiediensten vaak gefrustreerd achter, omdat de nodige wetgevende instrumenten ontbreken om een correcte handhaving mogelijk te maken.

Wat betreft de schijnzelfstandigheid wordt reeds lange tijd een wetgevend initiatief in het vooruitzicht gesteld dat criteria moet bevatten om op een sectoraal gedifferentieerde manier na te gaan of er al dan niet sprake is van zelfstandigheid of loondienst.

Inzake de versterking en de coördinatie van de inspectiediensten werden de afgelopen jaren initiatieven genomen zoals :

- de oprichting van de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude;
- de aanwervingen in het kader van de nota « sociale solidariteit », goedgekeurd op de Ministerraad van Gembloux op 17 januari 2004;
- de verbetering van de informatica-ondersteuning.

De actualiteit toont echter dat deze inspanningen nog moeten worden voortgezet.

Ook het wettelijk instrumentarium kan nog versterkt worden, wat ook de betrachting is van dit amendement. Wij willen versterkingen aanbrengen op vijf vlakken :

- de Dimona-aangifte wordt uitgebreid naar buitenlandse werknemers van buitenlandse werkgevers, die onder een buitenlandse sociale zekerheid vallen (dit viseert de gedetacheerde werknemers);
- meldingsplicht voor zelfstandigen die in ons land werk komen verrichten;

Het doel van deze twee maatregelen is om er minstens voor te zorgen dat controle mogelijk is. De inspecties moeten uiteraard eerst weten wie in ons land werkt, voor ze kunnen controleren of dit op een wettelijke manier gebeurt.

— optrekken van de boetes vooreen aantal overtredingen. Sommige schrikken immers nauwelijks af, doordat hun bedrag veel te klein is in vergelijking met de grote opbrengsten die fraude kan genereren. Het is wenselijk om naast de strafrechtelijke boetes ook de administratieve boetes op te trekken voor de bedoelde overtredingen;

— herstel van de oude versie van een artikel van de wet in verband met terbeschikkingstellingen. De nieuwe versie zorgt immers voor een uitzondering op het verbod van terbeschikkingstelling wanneer er in tegenstelling tot de algemene regel, een uitoefening van het gezag is dat normaal aan de werkgever toekomt, waardoor er geen terbeschikkingstelling is en dus ook geen overtreding. Doordat die uitzonderingen ruim zijn en makkelijk bruikbaar voor de enkele werkgevers die te kwader trouw zijn, wordt controle haast onmogelijk.

— L'assouplissement de l'octroi de permis de travail fera en sorte que les employeurs recourront moins vite à d'autres procédés légaux et illégaux pour pourvoir aux fonctions critiques. Il importe, à cet égard, que les efforts consentis en matière de formation et d'accompagnement vers ces secteurs à l'intention des travailleurs belges ne soient pas réduits mais intensifiés.

— Enfin, les utilisateurs sont également rendus responsables en ce qui concerne les obligations en matière de fiscalité, de sécurité sociale et de droits du travail de leurs sous-traitants qui emploient des travailleurs étrangers.

D'autres mesures légales supplémentaires peuvent sans aucun doute renforcer encore davantage les mesures précitées. Des accords sectoriels peuvent également être conclus en vue de permettre des inspections ciblées. Le présent amendement vise à impulser la solution de ce problème. La date limite du 1^{er} mai est connue depuis longtemps et elle approche maintenant à grands pas. Des mesures vigoureuses s'imposent dès lors.

N^o 9 DE M. BEKE ET MME DE SCHAMPHELAERE

Art. 132bis (nouveau)

Insérer un article 132bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Art. 132bis. — Tous les arrêtés pris en exécution de la présente loi seront soumis pour approbation au Parlement. »

Justification

Le projet de loi relatif au pacte de solidarité entre les générations prévoit 96 délégations de compétences au Roi. Il ne peut par conséquent être question ni d'un pacte, ni même d'un véritable accord. Le projet de loi ne fait qu'impulser l'élaboration de réglementations dont la plus grosse partie et même certains éléments essentiels doivent encore être élaborés par le Roi.

Nous souhaitons dès lors que le Parlement puisse contrôler tous les arrêtés d'exécution de la loi qui sera issue du projet de loi à l'examen.

Nous demandons par conséquent que chacun de ces arrêtés soit soumis pour approbation au Parlement.

N^o 10 DE M. STEVERLYNCK

Art. 93bis (nouveau)

Dans le titre VI, insérer sous un chapitre I^{er}bis, intitulé « Bonus de fin de carrière », un article 93bis rédigé comme suit :

« Art. 93bis. — Un article 104bis rédigé comme suit, est inséré dans le Code des impôts sur les revenus 1992 :

— De versoepeling van de toekenning van arbeidsvergunningen zal ervoor zorgen dat werkgevers minder snel hun toevlucht zullen nemen tot andere legale en illegale constructies, voor de opvulling van knelpuntberoepen. Belangrijk daarbij is dat de inspanningen op het vlak van opleiding en begeleiding naar deze sectoren voor de Belgische werknemers niet verminderen, maar integendeel verder toenemen.

— Ten slotte worden gebruikers ook aansprakelijk gemaakt voor de verplichtingen inzake fiscaliteit, sociale zekerheid en arbeidsrecht van hun onderaannemers die met buitenlandse werknemers werken.

Andere bijkomende wettelijke maatregelen kunnen ongetwijfeld de voormelde maatregelen nog versterken. Ook sectorale convenanten kunnen worden afgesloten om doelgerichte inspecties mogelijk te maken. Met dit amendement willen wij een aanzet geven tot oplossing van dit probleem. De uiterste datum van 1 mei 2006 is al lang bekend en komt nu ook erg dichtbij, dus een snel een krachtadig optreden is noodzakelijk.

Nr. 9 VAN DE HEER BEKE EN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE

Art. 132bis (nieuw)

Een artikel 132bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« Art. 132bis. — Alle besluiten genomen ter uitvoering van deze wet zullen ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Parlement. »

Verantwoording

96 keer werd er in dit wetsontwerp houdende het Generatiepact een bevoegdheidsdelegatie naar de Koning gerealiseerd. Op die manier kan er niet gesproken worden van een pact, of van een echte overeenkomst. Er worden hier slechts aanzetten gegeven van regelingen die voor het grootste deel, zelfs in hun essentiële elementen, nog ontwikkeld moeten worden door de Koning.

Om deze reden willen wij dat het Parlement alle besluiten die genomen worden in uitvoering van dit wetsontwerp kan controleren.

Daarom vragen wij of ze één voor één ter goedkeuring worden voorgelegd aan het Parlement.

Wouter BEKE.
Mia DE SCHAMPHELAERE.

Nr. 10 VAN DE HEER STEVERLYNCK

Art. 93bis (nieuw)

In titel VI, onder een hoofdstuk Ibis(nieuw), met als opschrift « De Zilversprong » een artikel 93bis invoegen, luidende :

« Art. 93bis. — In het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wordt een artikel 104bis ingevoegd, luidende :

« Art. 104bis. — Une dépense déductible supplémentaire est accordée au contribuable qui acquiert des revenus professionnels au sens de l'article 23, § 1^{er}, 1^o à 4^o, qui est âgé de plus de 58 ans et/ou qui compte une carrière professionnelle de 40 ans. Cette dépense déductible est déduite du revenu net total et a pour effet de réduire de moitié l'impôt des personnes physiques déterminé avant l'imputation des versements anticipés visés aux articles 157 à 168 et 175 à 177, des précomptes, de la quotité forfaitaire d'impôt étranger et des crédits d'impôt visés aux articles 134 et 277 à 296 et avant l'application des majorations prévues aux articles 157 à 168, de la bonification prévue aux articles 175 à 177 et des majorations d'impôt prévues à l'article 444. Le Roi fixe les conditions auxquelles la carrière du contribuable doit satisfaire pour qu'il puisse bénéficier de la dépense déductible. ».

Justification

Dans le cadre des défis socioéconomiques qui nous attendent et, plus particulièrement, du vieillissement de la population et de la globalisation, il est absolument indispensable de prendre des mesures garantissant le financement de la sécurité sociale à long terme, réduisant le coût salarial et relevant le taux d'activité des plus de 55 ans. Pour réaliser l'ensemble de ces objectifs, on combine fréquemment un abaissement des charges qui pèsent sur le travail avec le recours à une nouvelle source de financement (cotisation sociale générale) ou à des mesures d'assainissement des dépenses (malus pension) de la sécurité sociale. Il n'est jamais ou presque jamais question de mesures permettant non seulement de réaliser les objectifs susmentionnés, mais aussi d'éviter qu'il ne faille faire appel à une nouvelle source de financement de la sécurité sociale. Il s'agit plus concrètement d'une réduction d'impôt accordée à tous les actifs âgés de plus de 58 ans ou pouvant se prévaloir d'une carrière professionnelle de 40 ans, et grâce à laquelle leur taux d'imposition (y compris les cotisations personnelles de sécurité sociale) est réduite de moitié.

Dans le cadre de l'amendement à l'examen, cette mesure se traduit par une dépense déductible ayant en tout cas pour effet de réduire de moitié l'impôt dû au niveau fédéral. Il s'agit donc d'une mesure dont le coût est plus que compensé. Une étude de l'Ires (1) montre que grâce à cette mesure, l'âge effectif de la pension est retardé de pas moins de 4 ans (2). Comme il y a peu de personnes de plus de 58 ans sur le marché du travail actuellement, la mesure n'entraînera qu'un coût budgétaire réduit à court terme. En revanche, les actifs sont encouragés à ne plus demander de partir anticipativement à la retraite et à ne plus répondre aux propositions en ce sens. Il en résulte une forte augmentation de la base fiscale et, partant, des recettes fiscales de l'État. À plus long terme aussi, les profits sont supérieurs aux coûts, de sorte que la mesure permettra simultanément de continuer à réduire la pression fiscale

(1) Voir *Regards économiques*, n° 32, septembre 2005.

(2) Dans l'étude de l'Ires, l'introduction d'une cotisation sociale généralisée de 5 % sur tous les revenus a pour effet d'augmenter l'âge effectif de la pension d'un an. L'introduction d'un malus pension de 4 % par année de départ avant l'âge de 60 ans débouche sur une constatation similaire.

« Art. 104bis. — Voor de belastingplichtige die beroepsinkomsten verkrijgt in de zin van artikel 23, § 1, 1^o tot 4^o, ouder is dan 58 jaar en/of een loopbaan van 40 jaar achter de rug heeft wordt voorzien in een bijkomende aftrekbare besteding. Deze aftrekbare besteding wordt van het totaal netto-inkomen afgetrokken en leidt ertoe dat de personenbelasting vastgesteld vóór verrekening van de in de artikelen 157 tot 168 en 175 tot 177 vermelde voorafbetalingen en van de voorheffingen, het forfaitair gedeelte van buitenlandse belasting en de belastingkredieten vermeld in de artikelen 134 en 277 tot 296 en vóór de toepassing van de in de artikelen 157 tot 168 vermelde vermeerderingen, van de in de artikelen 175 tot 177 vermelde bonificatie en van de belastingverhogingen vermeld in artikel 444 wordt gehalveerd. De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de loopbaan van de belastingplichtige dient te voldoen om voor de aftrekbare besteding in aanmerking te komen. »

Verantwoording

In het kader van de sociaal-economische uitdagingen die op ons afkomen, meer bepaald de vergrijzingsproblematiek en de globalisering, is absoluut vereist dat er maatregelen worden genomen die de financiering van de sociale zekerheid op lange termijn veiligstellen, de loonkost afbouwen en de activiteitsgraad van 55-plussers opkrikken. Om deze objectieven gezamenlijk te verwezenlijken wordt vaak teruggegrepen naar een combinatie van een lastenverlaging op arbeid enerzijds en een nieuwe financieringsbron (algemene sociale bijdrage) of een sanering van de uitgaven (pensioenmalus) voor de sociale zekerheid anderzijds. Zelden of nooit wordt terzake een maatregel genoemd die er eveneens in slaagt de bovenstaande objectieven te realiseren maar die daarenboven vermijdt dat beroep dient te worden gedaan op een nieuwe financieringsbron van de sociale zekerheid. Het gaat meer concreet om een belastingvermindering die wordt toegekend aan alle werkenden die ouder zijn dan 58 jaar of een loopbaan van 40 jaar achter de rug hebben waardoor hun gemiddelde belastingvoet (inclusief persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen) wordt gehalveerd.

In het voorliggende amendement wordt deze maatregel vertaald in een aftrekbare besteding die de verschuldigde federale belasting alvast halveert. Het gaat om een maatregel die zichzelf meer dan terugverdient. Een studie van het Ires (1) toont aan dat de maatregel leidt tot het verhogen van de effectieve pensioenleeftijd met maar liefst 4 jaar (2). Vermits er op dit ogenblik weinig personen ouder dan 58 jaar op de arbeidsmarkt zijn, zal de maatregel op korte termijn een kleine budgettaire kost induceren. Daarentegen worden de werkenden aangemoedigd om niet langer te kiezen voor of in te gaan op voorstellen met betrekking tot een vervroegde pensionering. Dit leidt tot een sterke verhoging van de fiscale basis en dus ook van de belastingontvangsten voor de Staat. Ook op langere termijn overtreffen de baten de kosten, zodat de maatregel tegelijkertijd toelaat om de belastingen op arbeid verder

(1) Zie *Regards Economiques*, nr. 32, september 2005.

(2) In de Ires-studie leidt de invoering van een asb van 5 % op alle inkomens tot een verhoging van de effectieve pensioenleeftijd van 1 jaar. De invoering van een pensioenmalus van 4 % per jaar van uittreding vóór de leeftijd van 60 jaar leidt tot gelijkaardige bevindingen.

sur les revenus du travail. Enfin, la mesure sert les intérêts de toutes les générations et, même, des pensionnés actuels (1) (2).

N° 11 DE M. STEVERLYNCK

Art. 93ter (nouveau)

Insérer un article 93ter, libellé comme suit :

« Art. 93ter. — L'article 93bis entre en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2006. »

Justification

Voir l'amendement n° 10.

N° 12 DE M. STEVERLYNCK

Art. 95

À l'article 95, apporter les modifications suivantes :

1° au point A, 1°, remplacer les mots « et 2°bis » par les mots « non visées aux 2° et 2°bis »;

2° les points B et C sont supprimés.

Justification

Le pacte de solidarité entre les générations a pour but de taxer plus lourdement les indemnités complémentaires des travailleurs. En vertu de l'article 31bis du CIR 1992 en projet, les indemnités complémentaires octroyées dans le cadre de la prépension seront considérées non plus comme un revenu de remplacement, mais comme une rémunération, s'il n'existe pas d'obligation, pour l'ancien employeur, de continuer à les payer en cas de reprise du travail auprès d'un autre employeur ou de reprise du travail en tant qu'indépendant.

En conséquence, plus aucune réduction fiscale ne serait accordée en ce qui concerne les indemnités complémentaires en question. Comme on considérera qu'il est question d'une rémunération, il y aura même une réduction fiscale en ce qui concerne la partie « chômage » de la prépension. Les prépensions futures comme les prépensions existantes subiront ce surcroît de taxation dès 2008.

(1) Une hausse de l'offre de travail induit une diminution de l'intensité en capital, qui entraîne, à son tour, une augmentation du taux d'intérêt réel et, partant, du produit de l'épargne.

(2) Dans le scénario d'une cotisation sociale généralisée et d'un malus pension, c'est la génération née entre 1930 et 1950 qui consent un sacrifice, étant donné que ces mesures grèvent les revenus de la pension. Cet effet ne peut pas être compensé, pour cette catégorie de personnes, par une réduction de la taxation du travail.

af te bouwen. Tot slot begunstigt de maatregel alle bevolkingsgeneraties, zelfs de huidige gepensioneerden (1) (2).

Nr. 11 VAN DE HEER STEVERLYNCK

Art. 93ter (nieuw)

Een artikel 93ter invoegen, luidende :

« Art. 93ter. — Artikel 93bis treedt in werking vanaf het aanslagjaar 2006. ».

Verantwoording

Zie amendement nr. 10.

Nr. 12 VAN DE HEER STEVERLYNCK

Art. 95

**In dit artikel de volgende wijzigingen aanbren-
gen :**

**1° In het A, 1°, worden de woorden « en 2°bis »
vervangen door de woorden « van niet sub 2° en
2°bis »;**

2° B en C worden opgeheven.

Verantwoording

Het generatiepact heeft tot doel de aanvullende vergoedingen in hoofde van de werknemers zwaarder te belasten. Het ontworpen artikel 31bis WIB 1992 zal de aanvullende vergoedingen toegekend bij brugpensioen niet langer als vervangingsinkomen maar als loon aanmerken indien er geen verplichting bestaat in hoofde van de ex-werkgever om ze door te betalen bij werkherhvatting bij een andere werkgever of bij het opstarten van een zelfstandige activiteit.

Hierdoor wordt op dergelijke aanvullende vergoedingen geen belastingvermindering meer toegekend. Dit loon zal tevens de belastingvermindering voor het werkloosheids gedeelte van het brugpensioen beperken. Zowel de toekomstige als bestaande brugpensioenen zullen deze zwaardere taxatie ondergaan vanaf 2008.

(1) Een stijging van het arbeidsaanbod leidt tot een vermindering van de kapitaalintensiteit. Dit leidt op zijn beurt tot een verhoging van de reële interestvoet en dus tot een hogere opbrengst van het spaargeld.

(2) In het scenario van een asb en pensioenmalus is het de generatie geboren tussen 1930 en 1950 die inlevert ten gevolge van het feit dat deze maatregelen drukken op hun pensioeninkomen. Dit effect kan voor deze categorie niet gecompenseerd worden door de lagere taxatie op arbeid.

Les indemnités complémentaires qu'un employeur doit continuer de payer en cas de reprise du travail restent quant à elles considérées comme un revenu de remplacement. Je déduis des réponses du ministre des Finances et de son représentant que le gouvernement n'a pas l'intention de limiter ou de supprimer la réduction fiscale applicable en ce qui concerne les indemnités complémentaires, lesquelles continueront d'être payées en cas de reprise du travail.

À partir de l'exercice d'imposition 2007, revenus de 2006, l'article 146 du CIR 1992, tel que modifié par l'article 95 du projet de loi à l'examen, s'énoncera donc comme suit :

Pour l'application de la présente sous-section, on entend par :

1° pensions : les pensions, rentes et allocations en tenant lieu, visés à l'article 34, y compris les prépensions non visées au 2°;

2° indemnités complémentaires : indemnités visées à l'article 31*bis*;

2°*bis* abrogé;

3° allocations de chômage : les allocations légales et extra-légales de toute nature, obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de rémunérations résultant d'un chômage involontaire complet ou partiel ainsi que le revenu obtenu pour des prestations fournies dans le cadre d'un contrat de travail ALE, à concurrence du solde restant après application de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 13°;

4° indemnités légales d'assurance en cas de maladie ou d'invalidité : les indemnités octroyées en exécution de la législation relative à l'assurance en cas de maladie ou d'invalidité;

5° autres revenus de remplacement : les indemnités de toute nature obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de bénéfices, profits ou rémunérations, à l'exclusion des revenus de remplacement visés aux 2° à 4°.

En définissant expressément la notion d'« indemnités complémentaires » à l'article 146, 2°, du CIR 1992, ces indemnités ne sont plus considérées comme faisant partie de la prépension en soi (art. 146, 1°, du CIR 1992) ou des « autres revenus de remplacement » (art. 146, 5°, du CIR 1992), comme c'est le cas actuellement des indemnités complémentaires octroyées en sus de la prépension ou dans le cadre d'un régime « Canada dry ».

L'article 147 du CIR 1992 accorde une réduction fiscale pour les « pensions » (art. 147, 1°, du CIR 1992), les « autres revenus de remplacement » (art. 147, 1°, du CIR 1992), les « allocations de chômage » (art. 147, 7°, du CIR 1992) et « les indemnités légales d'assurance en cas de maladie ou d'invalidité » (art. 147, 9°, du CIR 1992). À la suite des modifications en question, le bénéfice d'une réduction fiscale pour ce qui est des « indemnités complémentaires » est supprimé.

Or, comme on considère que les indemnités complémentaires font partie du revenu net, elles entraîneront un abaissement d'autant plus fort de la réduction fiscale pour ce qui est des « pensions ». La réduction fiscale est limitée, en application de l'article 147, 2°, du CIR 1992, à une quotité du montant prévu au 1°, proportionnelle au rapport entre le montant net des « pensions » et le montant du revenu net.

Le gouvernement n'entend pas alourdir la taxation des indemnités complémentaires en cas d'obligation pour l'employeur de continuer de payer en cas de reprise du travail, mais les dispositions légales telles qu'elles seront applicables à partir de l'exercice d'imposition 2007 aura fatalement pour effet de l'alourdir.

De aanvullende vergoedingen die een werkgever wel moet doorbetalen bij werkhervatting worden nog wel als vervangingsinkomen aangemerkt. Uit de antwoorden van de minister van Financiën en zijn vertegenwoordiger leid ik af dat het niet in de bedoeling ligt van de regering de belastingvermindering op aanvullende vergoedingen die zullen worden doorbetaald bij werkhervatting te beperken of af te schaffen.

Art. 146 WIB 1992 zoals gewijzigd door artikel 95 van onderhavig ontwerp zal vanaf aanslagjaar 2007, inkomsten 2006, luiden als volgt :

Voor de toepassing van deze onderafdeling gelden de volgende begripsomschrijvingen :

1° « pensioenen » : pensioenen, renten en als zodanig geldende toelagen als vermeld in artikel 34, met inbegrip van niet sub 2° vermelde brugpensioenen;

2° « aanvullende vergoedingen » : vergoedingen vermeld in artikel 31*bis*;

2°*bis* opgeheven;

3° « werkloosheidsuitkeringen » : wettelijke en extra-wettelijke uitkeringen van alle aard verkregen als volledig of gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van bezoldigingen ten gevolge van volledige of gedeeltelijke onvrijwillige werkloosheid alsmede het inkomen verkregen voor prestaties geleverd in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst, voor het saldo dat overblijft na toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 13°;

4° « wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen » : uitkeringen krachtens de wetgeving betreffende de verzekering tegen ziekte of invaliditeit;

5° andere vervangingsinkomsten : vergoedingen van alle aard verkregen als volledig of gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van winst, baten of bezoldigingen met uitzondering van de sub 2° tot 4° vermelde vervangingsinkomsten.

Door de expliciete omschrijving in artikel 146, 2°, WIB 1992 van het begrip « aanvullende vergoedingen » lijken de aanvullende vergoedingen niet langer begrepen te worden in de brugpensioenen zelf (art. 146, 1°, WIB 1992) of onder de « andere vervangingsinkomsten » (art. 146, 5°, WIB 1992), zoals nu het geval is voor de aanvullende vergoedingen die worden toegekend bovenop een brugpensioen of in een « Canada dry » regeling.

Artikel 147 WIB 1992 kent een belastingvermindering toe voor « pensioenen » (art. 147, 1° WIB 1992), « andere vervangingsinkomsten » (art. 147, 1° WIB 1992), « werkloosheidsvergoedingen » (art. 147, 7°) en « wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen » (art. 147, 8°). Voor « aanvullende vergoedingen » wordt ingevolge deze wijzigingen niet langer een belastingvermindering verleend.

Doordat de « aanvullende vergoedingen » wel begrepen zijn in het netto inkomen, zullen zij bovendien de belastingvermindering van de « pensioenen » bijkomend beperken. De belastingvermindering wordt ingevolge artikel 147, 2°, WIB 1992 beperkt in verhouding van de « pensioenen » tot het netto-inkomen.

Alhoewel de regering de zwaardere taxatie van de aanvullende vergoedingen, waarbij de werkgever verplicht is tot doorbetaling bij werkhervatting, niet beoogt, leiden de wettelijke bepalingen zoals zij zullen gelden vanaf aanslagjaar 2007 tot een tegenovergestelde resultaat.

L'amendement lève l'incohérence entre les intentions sans aucun doute sincères du gouvernement et le dispositif des articles 146 et 147 du CIR 1992 tels que modifiés par le projet.

En tant que tel, l'amendement rétablit l'interprétation qui a prévalu jusqu'à ce jour, et selon laquelle les indemnités complémentaires font partie de la prépension (article 146, 1^o) ou sont octroyées dans le cadre d'un régime « Canada dry » et viennent en sus de la prépension (article 146, 1^o, du CIR 1992).

N^o 13 DE M. STEVERLYNCK

Art. 96

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 96. — À l'article 147 du même Code, remplacé par la loi du 10 août 2001, sont apportées les modifications suivantes :

1) au 1^o, les mots « , d'allocations de chômage » sont insérés entre les mots « pensions » et les mots « ou d'autres revenus de remplacement »;

2) le 2^o est remplacé comme suit :

« 2^o lorsque le revenu net se compose partiellement de pensions, d'allocations de chômage ou d'autres revenus de remplacement : une quotité du montant mentionné au 1^o, proportionnelle au rapport qu'il y a entre, d'une part, le montant net des pensions et des autres revenus de remplacement et, d'autre part, le montant du revenu net, à l'exclusion de l'indemnité complémentaire visée à l'article 31bis, ainsi que, lorsque cette indemnité complémentaire est obtenue, du salaire obtenu chez le nouvel employeur ou du revenu obtenu issu d'une nouvelle activité professionnelle en tant qu'indépendant; ».

3) les 5^o à 8^o sont abrogés. »

Justification

La réglementation défavorable relative aux « prépensions nouveau régime » s'applique également aux allocations de chômage, du fait que, de la même façon, le décumul lors du calcul de la réduction d'impôt pour allocations de chômage n'est pas prolongé. Le présent amendement supprime ce calcul défavorable en ce qui concerne les allocations de chômage.

Il est également prévu que les indemnités complémentaires ne limitent pas la réduction d'impôt pour prépensions.

Het amendement heft de inconsistentie op tussen de oprechte bedoelingen van de regering en het dispositief in artikelen 146 en 147 WIB 1992 zoals gewijzigd door het ontwerp.

Als dusdanig herstelt het amendement de tot op heden geldende lezing waarbij de aanvullende vergoedingen deel uitmaken van het brugpensioen (art. 146, 1^o) of in het geval van een « Canada-dry » regeling en vergoedingen toegekend bovenop een brugpensioen (art. 146, 5^o WIB 1992).

Nr. 13 VAN DE HEER STEVERLYNCK

Art. 96

Dit artikel vervangen als volgt :

« Art. 96. — In artikel 147 van hetzelfde Wetboek, vervangen bij de wet van 10 augustus 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1) in het 1^o worden tussen de woorden « pensioenen » en de woorden « of andere Vervangingsinkomsten » de woorden « , werkloosheidsuitkeringen » ingevoegd;

2) het 2^o wordt vervangen als volgt :

« 2^o als het netto-inkomen gedeeltelijk uit pensioenen, werkloosheidsuitkeringen of andere vervangingsinkomsten bestaat : een gedeelte van het in 1^o vermelde bedrag, welk gedeelte evenredig is met de verhouding tussen, enerzijds, het nettobedrag van de pensioenen en de andere vervangingsinkomsten en, anderzijds, het netto-inkomen met uitsluiting van de in artikel 31bis vermelde aanvullende vergoeding evenals, wanneer die aanvullende vergoeding, verkregen wordt, het loon dat bij de nieuwe werkgever wordt verkregen of van het inkomen dat uit een nieuwe zelfstandige beroepsactiviteit wordt verkregen; »

3) het 5^o tot 8^o worden opgeheven. »

Verantwoording

De ongunstige regeling met betrekking tot de « brugpensioenen nieuw stelsel » is eveneens van toepassing op de werkloosheidsvergoedingen doordat op dezelfde wijze de decumul bij de berekening van belastingvermindering werkloosheidsuitkeringen niet wordt doorgetrokken. Het amendement heft deze ongunstige berekening op ten aanzien van werkloosheidsvergoedingen.

Tevens wordt er bepaald dat de aanvullende vergoedingen de belastingvermindering voor brugpensioenen niet beperkt.

N° 14 DE M. STEVERLYNCK

Art. 97

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 97. — *L'article 150 du même Code, modifié par la loi du 10 août 2001, est remplacé par la disposition suivante :*

« Art. 150. — *Lorsqu'une imposition commune est établie, les réductions et les limites prévues par la présente sous-section sont calculées par contribuable. ».* ».

Justification

Le présent amendement précise le mode de calcul du décumul dans la réduction d'impôt pour indemnités de chômage.

N° 15 DE M. STEVERLYNCK

Art. 99

Supprimer l'article 99, A, 2°.

Justification

Instauration du décumul dans le calcul de la réduction d'impôt pour indemnités de chômage dans l'impôt des non-résidents (INR).

Nr. 14 VAN DE HEER STEVERLYNCK

Art. 97

Dit artikel vervangen als volgt :

« Art. 97. — *Artikel 150 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt vervangen als volgt :*

« Art. 150. — *Wanneer een gemeenschappelijke aanslag wordt gevestigd, worden de in deze onderafdeling bepaalde verminderingen en grenzen per belastingplichtige berekend. ».* ».

Verantwoording

Dit amendement geeft aan hoe de decumul in de belastingvermindering voor werkloosheidsvergoedingen moet worden berekend.

Nr. 15 VAN DE HEER STEVERLYNCK

Art. 99

Het voorgestelde artikel 99, A, 2°, doen vervallen.

Verantwoording

Het amendement houdt de invoering in van de decumul bij de berekening van de belastingvermindering voor werkloosheidsvergoedingen in de Belasting van Niet-Inwoners (BNI).

Jan STEVERLYNCK.