

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 septembre 2005

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 5 septembre 2001
visant à améliorer le taux d'emploi
des travailleurs, en ce qui concerne
le reclassement professionnel,
et portant d'autres mesures
en vue de promouvoir l'emploi
des travailleurs âgés**

(déposée par MM. Jean-Marc Delizée et
Eric Massin et Mme Camille Dieu)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	8

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 september 2005

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van
5 september 2001 tot de verbetering van
de werkgelegenheidsgraad van de
werknemers, wat de ontslagbegeleiding
betreft, en houdende andere maatregelen ter
bevordering van de werkgelegenheid van de
oudere werknemers**

(ingediend door de heren Jean-Marc Delizée
en Eric Massin en mevrouw Camille Dieu)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	8

cdH	: Centre démocrate Humaniste
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	: Front National
MR	: Mouvement Réformateur
N-VA	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
PS	: Parti socialiste
sp.a - spirit	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
Vlaams Belang	: Vlaams Belang
VLD	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Séance plénière
COM :	Réunion de commission
MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN :	Plenum
COM :	Commissievergadering
MOT :	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, a introduit un droit à l'outplacement pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui sont licenciés. Le champ d'application ratione personae de l'outplacement exclut quatre catégories de travailleurs:

1° le travailleur qui n'a pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue au sein de l'entreprise;

2° le travailleur licencié pour motif grave;

3° le travailleur qui peut demander le bénéfice de la retraite anticipée;

4° le travailleur qui est licencié dans le cadre de la prépension.

Les auteurs estiment qu'il n'est pas acceptable, eu égard à la nécessité de maintenir les travailleurs âgés dans leur emploi, d'éliminer les travailleurs appartenant aux deux dernières catégories et proposent d'apporter diverses modifications au dispositif légal existant.

SAMENVATTING

De wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers heeft een recht op ontslagbegeleiding ingesteld voor de werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen. Het geldingsgebied ratione personae van de ontslagbegeleiding sluit vier categorieën van werknemers uit:

1° de werknemer die niet ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft in de onderneming;

2° de werknemer die om dringende reden wordt ontslagen;

3° de werknemer die vervroegd kan uittreden;

4° de werknemer die bij brugpensioen wordt ontslagen.

Gelet op de noodzaak de oudere werknemers aan de slag te houden, achten de indieners van dit wetsvoorstel het onaanvaardbaar dat de regeling niet geldt voor de werknemers van de laatste twee categorieën. Ze stellen derhalve voor de bestaande wettelijke bepalingen op diverse punten te wijzigen.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Lorsqu'on aborde un problème aussi grave que le licenciement des travailleurs de 45 ans et plus, on constate que, pour y remédier, le monde patronal se retranche derrière des solutions dites «pragmatiques» et «décentralisées».

La liberté laissée aux secteurs ou aux entreprises soulève un problème d'égalité et de justice sociale. En effet, soit les entreprises n'offrent des possibilités de reclassement qu'à certaines catégories de travailleurs (les cadres supérieurs bien souvent), soit elles ne consentiront des efforts qu'en cas de licenciement collectif parce que l'événement est fortement médiatisé et provoque l'émoi dans l'opinion publique et dans les milieux politiques et syndicaux.

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a introduit, en son chapitre V «Reclassement professionnel», un droit à l'*outplacement* pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui sont licenciés. Il s'agit d'un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé «prestataire de service», pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou même de développer une activité professionnelle d'indépendant. Le tiers peut être, notamment, un prestataire qui agit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, cogérée par les partenaires sociaux (exemple : les cellules de reconversion en Wallonie en cas de licenciements collectifs), un bureau public ou privé spécialisé dans le reclassement professionnel ou encore un prestataire qui agit dans le cadre d'une réglementation fixée par une Convention collective de travail (CCT). La procédure de reclassement, ainsi que sa durée (12 mois maximum; 20 heures d'accompagnement successivement pour les deux premiers mois, les quatre mois suivants et les six derniers mois) et les droits et obligations de chaque partie, sont régis par la CCT n° 82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du Travail¹. Cette CCT est entrée en vigueur le 15 septembre 2002 et s'applique donc à tous les licenciements qui sont signifiés à cette date aux travailleurs du groupe cible.

¹ Les commissions paritaires ont le droit par CCT de déroger à plusieurs dispositions de la CCT n° 82.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In verband met een zo ernstig vraagstuk als het ontslag van de werknemers van 45 jaar en ouder, stelt men vast dat de werkgevers zich, om dat probleem te verhelpen, verschuilen achter zogenaamde «pragmatische» en «gedecentraliseerde» oplossingen.

De vrijheid die aan de sectoren of aan de ondernemingen wordt gelaten, brengt de gelijkheid en de sociale gerechtigheid in het gedrang: ofwel bieden de ondernemingen slechts aan bepaalde categorieën van werknemers (vaak hoger leidinggevend personeel) mogelijkheden van ontslagbegeleiding, ofwel doen ze alleen in geval van collectief ontslag inspanningen omdat de zaak veel aandacht krijgt in de media en opschudding veroorzaakt bij de publieke opinie, de politieke kringen en de vakbonden.

De wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers heeft met Hoofdstuk V, met als opschrift «*Outplacement*», een recht op ontslagbegeleiding ingesteld voor de werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen. Het betreft een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, tegen betaling door de werkgever, individueel of in groep worden verleend door een derde, de «dienstverlener» genaamd. Het is de bedoeling een werknemer in staat te stellen binnen een zo kort mogelijke termijn een baan bij een andere werkgever te vinden, of nog een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën. De derde mag onder meer een dienstverlener zijn die handelt in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief dat wordt mede-beheerd door de sociale partners (bijvoorbeeld de reconversiecellen in Wallonië, in geval van collectieve ontslagen), een openbare of privé-dienst die gespecialiseerd is in de ontslagbegeleiding of een dienstverlener die handelt in het kader van een reglementering die door een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is bepaald. De procedure van ontslagbegeleiding, de duur ervan (maximum 12 maanden, 20 uren begeleiding achtereenvolgens voor de eerste twee maanden, de vier volgende maanden en de laatste zes maanden) alsmede de rechten en plichten van elke partij worden geregeld bij CAO nr. 82 van 10 juli 2002, die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten¹. Die CAO is op 15 september 2002 in werking getreden en is dus van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum ter kennis zijn gebracht van de werknemers van de doelgroep.

¹ De paritaire comités mogen bij CAO afwijken van verschillende bepalingen van CAO nr. 82.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations et/ou les modalités de la procédure, il est tenu de payer une contribution au Fonds de reclassement professionnel créé à cet effet au sein du SPF Emploi et Travail. Le montant de cette contribution ne peut être inférieur au coût de la procédure de reclassement dont le travailleur n'a pas bénéficié. La CCT n° 82 l'a fixé initialement à 1.500 euros. Ce montant est revu tous les deux ans et, en outre, est majoré d'un montant fixé par le Roi. Les moyens dudit Fonds sont affectés individuellement au reclassement des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de la procédure à charge de leur employeur.

L'outplacement constitue une obligation de moyens et non de résultat. Le dispositif introduit par la loi du 5 septembre 2001 ne comporte, en aucune manière, une obligation pour le travailleur d'accepter la procédure de reclassement. Il s'agit bien d'un droit et non d'une obligation. S'il accepte, il est tenu de collaborer de bonne foi.

Le champ d'application *ratione personae* de l'*outplacement* exclut explicitement quatre catégories de travailleurs:

1° le travailleur qui n'a pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue au sein de l'entreprise (les suspensions légales de l'exécution du contrat de travail n'interrompent pas l'ancienneté);

2° le travailleur licencié pour motif grave;

3° le travailleur qui peut demander le bénéfice de la retraite anticipée (soit à 60 ans);

4° le travailleur qui est licencié dans le cadre de la prépension.

Les auteurs de la présente proposition de la loi estiment qu'il n'est pas acceptable d'éliminer les travailleurs appartenant aux deux dernières catégories. D'une part, l'exclusion des travailleurs qui peuvent obtenir la pension anticipée comporte un effet pervers, à savoir celui de contraindre le travailleur de 60 ans et plus à prendre sa pension anticipée s'il est licencié. D'autre part, le recours à la prépension doit cesser d'être une solution de «premier choix», ce qui implique une responsabilisation accrue des entreprises par rapport au dynamisme dont elles doivent faire preuve dans l'encadrement social des travailleurs âgés qui sont licenciés.

Als de werkgever zijn verplichtingen en/of de nadere regels van de procedure niet in acht neemt, moet hij een bijdrage betalen aan het «Fonds voor outplacement» dat daartoe bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd opgericht. Het bedrag van die bijdrage mag niet lager liggen dan de kosten van de procedure van ontslagbegeleiding waarvan de werknemer het voordeel niet heeft gehad. Aanvankelijk werd dat bedrag door CAO nr. 82 op 1.500 euro vastgesteld; dat bedrag wordt om de twee jaar bijgesteld en wordt bovendien verhoogd met een door de Koning bepaald bedrag. De middelen van dat Fonds worden gebruikt voor de individuele ontslagbegeleiding van de werknemers die niet het voordeel hebben gehad van de procedure ten laste van hun werkgever.

De ontslagbegeleiding behelst een middelenverbintenis, geen resultaatsverbintenis. De bij de wet van 5 september 2001 ingestelde regeling omvat geenszins een verplichting voor de werknemer de procedure van ontslagbegeleiding te aanvaarden. Het gaat wel degelijk om een recht, niet om een verplichting. Als hij ermee instemt, moet hij te goeder trouw meewerken.

Het geldingsgebied *ratione personae* van de ontslagbegeleiding sluit vier categorieën van werknemers uitdrukkelijk uit:

1° de werknemer die niet tenminste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft in de onderneming (de wettelijke schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onderbreken de dienstanciënniteit niet);

2° de werknemer die om dringende reden wordt ontslagen;

3° de werknemer die vervroegd kan uittreden (dat wil zeggen op 60 jaar);

4° de werknemer die bij brugpensioen wordt ontslagen.

De indieners van dit wetsvoorstel achten het onaanvaardbaar dat die regeling niet geldt voor de werknemers van de laatste twee categorieën. Niet alleen heeft de uitsluiting van de werknemers die het brugpensioen kunnen genieten een kwalijk gevolg (met name dat de werknemer van 60 jaar en ouder ertoe wordt verplicht vervroegd uit te treden als hij wordt ontslagen), ook mag het beroep op het brugpensioen niet langer een «eerstekeus»-oplossing zijn, en dat impliceert een grotere responsabilisering van de ondernemingen bij de inzet waarvan ze blijf moeten geven in de sociale begeleiding van de oudere werknemers die worden ontslagen.

Enfin, les travailleurs qui refusent la prépension risquent le licenciement pur et simple. Dans ce cas, ils peuvent prétendre à la procédure de reclassement mais le caractère aléatoire du retour à l'emploi et le fait que le refus de la prépension n'ouvre pas le droit aux compléments d'ancienneté dans le régime de l'assurance chômage font que ces travailleurs sont contraints et forcés d'accepter la prépension. C'est la raison pour laquelle, nous proposons de mettre fin à ce système contre-productif qui va à l'encontre du maintien des aînés sur le marché de l'emploi.

Par conséquent, le droit à l'*outplacement* doit pouvoir être exercé par ces catégories spécifiques de travailleurs âgés. Cette logique rentre parfaitement dans le cadre de la déclaration gouvernementale d'octobre 2004 et dans celui de la future conférence tripartite sur «les fins de carrières», laquelle est d'ailleurs rebaptisée «Conférence sur les carrières».

Le montant de la contribution à charge de l'employeur qui n'aurait pas respecté les obligations découlant de la procédure de reclassement professionnel est multiplié par un coefficient, à déterminer par le Roi, s'il s'agit de travailleurs qui peuvent demander le bénéfice de la retraite anticipée ou qui sont licenciés dans le cadre de la prépension. Cette majoration est justifiée par le fait qu'il s'agit là de travailleurs plus âgés et qu'il convient de responsabiliser davantage les employeurs par rapport à ces groupes de travailleurs.

Dans l'hypothèse où, dans le cadre de l'*outplacement*, le travailleur retrouve un emploi avant la date à laquelle il pourrait prétendre au complément d'ancienneté (la réglementation du chômage impose un an de chômage complet), il convient de faire en sorte d'éliminer au maximum les pièges à l'embauche. Dès lors, il est proposé de lui accorder directement le complément de reprise du travail prévu à l'article 129*bis* de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi. Il convient de remarquer que le Roi détermine les conditions et les modalités de l'octroi de ce complément, ce qui signifie *in concreto* qu'il peut déroger à l'âge de 50 ans et donc prévoir l'octroi du complément dès l'âge de 45 ans (âge minimum requis pour le droit à l'*outplacement*).

Voorts dreigt voor de werknemers die weigeren in te gaan op de mogelijkheid tot brugpensioen, ontslag zonder meer. In dat geval kunnen ze weliswaar aanspraak maken op de procedure van ontslagbegeleiding, maar eigenlijk zijn ze gedwongen het brugpensioen te aanvaarden omdat het niet zeker is dat ze een nieuwe baan zullen vinden en omdat het weigeren van het brugpensioen niet het recht opent op de anciënniteits-toeslagen in het stelsel van de werkloosheidsverzekering. Daarom wordt voorgesteld een einde te maken aan dat contraproductieve systeem, dat ingaat tegen het behoud van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt.

Het recht op ontslagbegeleiding moet dus gelden voor die specifieke categorieën van oudere werknemers. Die logica past perfect in het kader van de regeringsverklaring van oktober 2004 en in dat van het toekomstige driehoeksoverleg over het «loopbaaneinde», dat later trouwens de naam «Eindeloopbaanconferentie» heeft gekregen.

Het bedrag van de bijdrage die moet worden betaald door de werkgever die de verplichtingen die uit de procedure van ontslagbegeleiding voortvloeien niet in acht heeft genomen, wordt vermenigvuldigd met een door de Koning te bepalen coëfficiënt als het werknemers betreft die vervroegd kunnen uittreden of die in het kader van het brugpensioen worden ontslagen. Die verhoging is gerechtvaardigd omdat het over oudere werknemers gaat en omdat de werkgevers meer moeten worden geresponsabiliseerd ten aanzien van die groepen van werknemers.

Als de werknemer, in het kader van de ontslagbegeleiding, een nieuwe baan vindt vóór de datum waarop hij aanspraak zou kunnen maken op de anciënniteitstoelage (de werkloosheidsreglementering legt één jaar volledige werkloosheid op), moet ervoor worden gezorgd dat de werkloosheidsvallen zoveel mogelijk worden uitgeschakeld. Bijgevolg wordt voorgesteld hem de in artikel 129*bis* van het koninklijk besluit van 25 november 1991 bedoelde aanvulling voor werkhervatting rechtstreeks toe te kennen, volgens de door de Koning bepaalde voorwaarden en nadere regels. Opgemerkt zij dat de Koning de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van die aanvulling vaststelt, wat concreet inhoudt dat Hij kan afwijken van de leeftijd van 50 jaar en dus kan bepalen dat de aanvulling vanaf de leeftijd van 45 jaar wordt toegekend (dat is de minimumleeftijd die vereist is voor het recht op ontslagbegeleiding).

Etant donné que les partenaires sociaux ne se sont toujours pas mis d'accord sur le maintien de l'indemnité complémentaire (sous la forme d'un complément de reprise du travail) en cas de retour à l'emploi du travailleur bénéficiaire d'une prépension, il s'impose de permettre au gouvernement de prendre les mesures nécessaires à l'issue d'un délai de trois mois prenant cours à la date d'entrée en vigueur de ce chapitre.

En outre, il convient de permettre aux travailleurs licenciés dans le cadre de la prépension de bénéficier aussi de ce complément de reprise du travail lorsqu'ils ne bénéficient de l'indemnité complémentaire parce qu'ils ne peuvent prétendre au bénéfice du régime du chômage en raison de leur retour à l'emploi dans le cadre de la procédure d'*outplacement*.

Enfin, il est proposé qu'en aucun cas le travailleur qui a refusé la prépension conventionnelle et qui serait malgré tout licencié par son employeur ne puisse être privé du complément d'ancienneté octroyé dans le régime du chômage.

Afin de dissuader, en cas de refus de la prépension par le travailleur, le recours abusif au licenciement pur et simple, il est proposé que l'Office national de l'Emploi récupère les montants du complément d'ancienneté selon des modalités qui devront être définies par le Roi. En effet, rien ne peut justifier que ce complément d'ancienneté soit pris en charge par la sécurité sociale. Les montants récupérables sont majorés d'un pourcentage, à fixer par le Roi, à titre de frais administratifs.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)
Camille DIEU (PS)

Aangezien de sociale partners het nog altijd niet eens zijn over het behoud van de aanvullende vergoeding (in de vorm van een aanvulling voor werkhervatting) ingeval iemand die aanspraak kan maken op het brugpensioen opnieuw een baan vindt, moet de regering de mogelijkheid worden geboden de nodige maatregelen te nemen na afloop van een termijn van drie maanden, die ingaat op de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Voorts moeten ook de in het kader van het brugpensioen ontslagen werknemers die aanvulling voor werkhervatting kunnen krijgen als zij de aanvullende vergoeding niet ontvangen omdat ze geen aanspraak kunnen maken op het voordeel van de werkloosheidsregeling, aangezien ze in het kader van de procedure van ontslagbegeleiding zijn heringetreden.

Ten slotte wordt voorgesteld dat de werknemer die het conventionele brugpensioen heeft geweigerd en toch door zijn werkgever wordt ontslagen, in geen geval de anciënniteitstoelage mag worden ontzegd die in de werkloosheidsregeling wordt toegekend.

Ter ontrading van het ontslag zonder meer van de werknemer die het brugpensioen weigert, wordt voorgesteld dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de bedragen van de anciënniteitstoelage terugvordert, volgens de door de Koning te bepalen nadere regels. Niets kan immers rechtvaardigen dat die anciënniteitstoelage ten laste wordt gelegd van de sociale zekerheid. De terugvorderbare bedragen worden verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage, bij wijze van administratiekosten.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

A l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, les alinéas 2 et 3 sont remplacés par les dispositions suivantes:

«Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ou si le congé a été donné pour motif grave.

Si l'employeur a mis fin au contrat de travail dans le cadre de la prépension, le travailleur a droit, aux mêmes conditions que les autres travailleurs, à la procédure de reclassement professionnel visée à l'alinéa 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut toutefois prévoir une procédure de reclassement professionnel et une durée différentes pour cette catégorie de travailleurs.»

Art. 3

A l'article 15 de la même loi, l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

«Lorsque le congé a été notifié dans le cadre d'une prépension ou s'il s'agit d'un travailleur qui peut demander le bénéfice de la pension de retraite, le montant de la contribution prévue à l'alinéa 1^{er} est multiplié par un coefficient déterminé par le Roi par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.»

Art. 4

Lorsque le travailleur a, dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel prévue à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, retrouvé un emploi avant la date à laquelle il pourrait prétendre au complément d'ancienneté visé à l'article 127 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le complément de reprise du travail visé à l'article 129*bis*

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers worden het tweede en het derde lid vervangen door de volgende bepalingen:

«Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten minste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft of als het ontslag is gegeven om een dringende reden.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd in het kader van het brugpensioen, heeft de werknemer onder dezelfde voorwaarden als de andere werknemers recht op de in het eerste lid bedoelde outplacementbegeleiding. Een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan echter voorzien in een outplacementbegeleiding die voor die categorie van werknemers verschillend is inzake procedure en duur.»

Art. 3

Artikel 15, eerste lid, van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende bepaling:

«Als de opzegging ter kennis is gebracht in het kader van een brugpensioen of als het een werknemer betreft die aanspraak kan maken op het rustpensioen, wordt het bedrag van de in het eerste lid bedoelde bijdrage vermenigvuldigd met een door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalde coëfficiënt.»

Art. 4

Als de werknemer in het kader van de in artikel 13 van diezelfde wet bedoelde outplacementbegeleiding een betrekking heeft gevonden vóór de datum waarop hij aanspraak zou kunnen maken op de in artikel 127 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bedoelde anciënniteitstoelage, wordt de in artikel 129*bis* van hetzelfde koninklijk besluit bedoelde aanvulling voor

du même arrêté lui est octroyé dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi.

Art. 5

En cas de reprise d'un emploi, un complément de reprise du travail est dû au travailleur qui:

1° soit bénéficie déjà de l'indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension conventionnelle;

2° soit ne bénéficie pas de l'indemnité complémentaire parce qu'il ne bénéficie pas d'allocations de chômage parce qu'il a repris un travail dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel prévue à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

A défaut de convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail dans les trois mois à partir de la date de parution au *Moniteur belge* de la présente loi, le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant de cette indemnité, ainsi que les conditions et les modalités de son octroi.

Art. 6

Lorsque les conditions pour bénéficier d'une prépension conventionnelle sont remplies dans le chef du travailleur et que celui-ci a refusé cette prépension, le travailleur, dont l'employeur a mis fin au contrat de travail, a droit au montant du complément d'ancienneté visé à l'article 127 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage pour autant que toutes les autres conditions prévues à l'article 126 du même arrêté soient remplies.

Dans ce cas et selon les modalités fixées par le Roi, l'Office national de l'Emploi récupère auprès de l'employeur les montants du complément d'ancienneté. Ces montants sont majorés à titre de frais administratifs d'un pourcentage à fixer par le Roi.

17 juin 2005

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)
Camille DIEU (PS)

werkhervatting hem toegekend volgens de door de Koning bepaalde voorwaarden en nadere regels.

Art. 5

Ingeval de werknemer een andere betrekking vindt, is hem een aanvulling voor werkhervatting verschuldigd zo de betrokkene:

1° ofwel reeds de aanvullende vergoeding ontvangt in het kader van het conventioneel brugpensioen;

2° ofwel de aanvullende vergoeding niet ontvangt omdat hij geen werkloosheidsvergoeding krijgt doordat hij een betrekking heeft aangenomen in het kader van de in artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers bedoelde outplacementbegeleiding.

Ingeval binnen drie maanden na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad* geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van die vergoeding alsmede de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning ervan.

Art. 6

Als de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor het conventioneel brugpensioen en hij dat pensioen heeft geweigerd, heeft de werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, recht op het bedrag van de in artikel 127 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bedoelde anciënniteitstoeslag, op voorwaarde dat aan alle in artikel 126 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalde voorwaarden is voldaan.

In dat geval en volgens de door de Koning bepaalde nadere regels vordert de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de werkgever de bedragen van de anciënniteitstoeslag terug. Die bedragen worden bij wijze van administratiekosten verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage.

17 juni 2005

TEXTE DE BASE

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Chapitre V. Reclassement professionnel

Art. 13

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel, telle qu'elle est fixée dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal ou fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, à défaut de convention collective de travail conclue dans les deux mois de la saisine du Conseil national du Travail.

Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue, si le congé a été donné pour motif grave ou en cas de prépension.

Il ne lui est plus accordé non plus à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Art. 14

La durée de la procédure de reclassement professionnel ainsi que le statut du travailleur pendant le déroulement de cette procédure sont fixés par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

A défaut de convention collective de travail, ils sont fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Chapitre V. Reclassement professionnel

Art. 13

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel, telle qu'elle est fixée dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal ou fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, à défaut de convention collective de travail conclue dans les deux mois de la saisine du Conseil national du Travail.

Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ou si le congé a été donné pour motif grave.

Si l'employeur a mis fin au contrat de travail dans le cadre de la prépension, le travailleur a droit, aux mêmes conditions que les autres travailleurs, à la procédure de reclassement professionnel visée à l'alinéa 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut toutefois prévoir une procédure de reclassement professionnel et une durée différentes pour cette catégorie de travailleurs.¹

Art. 14

La durée de la procédure de reclassement professionnel ainsi que le statut du travailleur pendant le déroulement de cette procédure sont fixés par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

A défaut de convention collective de travail, ils sont fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

¹ Art. 2

BASISTEKST

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Hoofdstuk V. *Outplacement*

Art. 13

De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit of vastgesteld door de Koning bij een in de Ministerraad overlegd besluit, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen de twee maanden na de aanhangigmaking van de Nationale Arbeidsraad.

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet tenminste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen.

Het wordt hem niet langer toegekend vanaf het moment waarop hij het rustpensioen kan vragen.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Hoofdstuk V. *Outplacement*

Art. 13

De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit of vastgesteld door de Koning bij een in de Ministerraad overlegd besluit, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen de twee maanden na de aanhangigmaking van de Nationale Arbeidsraad.

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten minste een jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft of als het ontslag is gegeven om een dringende reden.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd in het kader van het brugpensioen, heeft de werknemer onder dezelfde voorwaarden als de andere werknemers recht op de in het eerste lid bedoelde outplacementbegeleiding. Een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan echter voorzien in een outplacementbegeleiding die voor die categorie van werknemers verschillend is inzake procedure en duur.¹

¹ Art. 2

Art. 15

[Dans les conditions et selon la procédure et les modalités fixées par le Roi, l'employeur est tenu, lorsqu'il est constaté qu'il n'a pas respecté les obligations qui découlent des articles 13 et 14, de payer une contribution en faveur de l'Office national de l'Emploi. Cette contribution est affectée au reclassement professionnel des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14.

Le montant de cette contribution, majoré d'un montant pour couvrir les charges administratives et financières, est fixé par le Roi.

Cette contribution ainsi que la majoration sont assimilées à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière de procédure judiciaire, le privilège et la communication du montant de la déclaration de la créance des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations.

Art. 15

[Dans les conditions et selon la procédure et les modalités fixées par le Roi, l'employeur est tenu, lorsqu'il est constaté qu'il n'a pas respecté les obligations qui découlent des articles 13 et 14, de payer une contribution en faveur de l'Office national de l'Emploi. Cette contribution est affectée au reclassement professionnel des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14.

Lorsque le congé a été notifié dans le cadre d'une prépension ou s'il s'agit d'un travailleur qui peut demander le bénéfice de la pension de retraite, le montant de la contribution prévue à l'alinéa 1^{er} est multiplié par un coefficient déterminé par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.²

Le montant de cette contribution, majoré d'un montant pour couvrir les charges administratives et financières, est fixé par le Roi.

Cette contribution ainsi que la majoration sont assimilées à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière de procédure judiciaire, le privilège et la communication du montant de la déclaration de la créance des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations.

² Art. 3

Art. 15

[Onder de voorwaarden en volgens de procedure en de nadere regels vastgesteld door de Koning, is de werkgever ertoe gehouden om een bijdrage te betalen ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, wanneer is vastgesteld dat hij de verplichtingen die voortvloeien uit de artikelen 13 en 14 niet heeft nageleefd. Deze bijdrage wordt toegewezen aan het outplacement van de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding bepaald bij artikels 13 en 14.

Het bedrag van deze bijdrage, verhoogd met een bedrag om de administratieve en financiële lasten te dekken, wordt vastgesteld door de Koning.

Deze bijdrage alsook de verhoging worden gelijkgesteld met een sociale zekerheidsbijdrage, inzonderheid wat de termijnen betreft inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling, belast met de inning en de invordering van de bijdragen.

Art. 15

[Onder de voorwaarden en volgens de procedure en de nadere regels vastgesteld door de Koning, is de werkgever ertoe gehouden om een bijdrage te betalen ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, wanneer is vastgesteld dat hij de verplichtingen die voortvloeien uit de artikelen 13 en 14 niet heeft nageleefd. Deze bijdrage wordt toegewezen aan het outplacement van de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding bepaald bij artikels 13 en 14.

Als de opzegging ter kennis is gebracht in het kader van een brugpensioen of als het een werknemer betreft die aanspraak kan maken op het rustpensioen, wordt het bedrag van de in het eerste lid bedoelde bijdrage vermenigvuldigd met een door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalde coëfficiënt.²

Het bedrag van deze bijdrage, verhoogd met een bedrag om de administratieve en financiële lasten te dekken, wordt vastgesteld door de Koning.

Deze bijdrage alsook de verhoging worden gelijkgesteld met een sociale zekerheidsbijdrage, inzonderheid wat de termijnen betreft inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling, belast met de inning en de invordering van de bijdragen.

² Art. 3