

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 août 2011

PROPOSITION DE LOI

**relative à la suppression
de la prépension conventionnelle**

(déposée par M. Laurent Louis)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 augustus 2011

WETSVOORSTEL

**betreffende de afschaffing van
het conventioneel brugpensioen**

(ingediend door de heer Laurent Louis)

RÉSUMÉ

La proposition de loi prévoit que les travailleurs licenciés après le 1^{er} janvier 2016 ne pourront plus être admis au bénéfice de la prépension conventionnelle.

SAMENVATTING

De werknemers die na 1 januari 2016 ontslagen worden, zullen volgens dit wetsvoorstel, niet meer met conventioneel brugpensioen kunnen gaan.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Notre pays traverse actuellement, à l'instar du reste du monde, une crise économique grave, doublée d'une crise sociale. Le problème est complexe, et le système actuel des pensions et des prépensions nécessite une réflexion profonde sur le sujet.

En juin 2011, l'ancien premier ministre belge, Herman Van Rompuy, disait à quel point il avait le sentiment qu'il faudrait, tôt ou tard, relever l'âge légal de la pension à 67 ans en Belgique. Il ajoutait que ça ne devait pas se faire de façon brutale, et que cette réforme pouvait être étalée sur 10 ou 15 ans, afin de répondre d'une manière socialement responsable à la crise. Il faisait ainsi écho au refus de la ministre Joëlle Milquet de se conformer à une recommandation européenne sur l'âge de la retraite.

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, le système des prépensions doit être revu en profondeur car il apparaît comme une atteinte à la règle selon laquelle l'âge de la retraite est légalement fixé à 65 ans en Belgique. Si l'on souhaite conserver une pension décente, notre pays ne pourra pas échapper au débat sur l'allongement du temps de travail, devenu obligatoire vu l'espérance de vie actuelle. Dans ces conditions, et au lieu de retarder l'âge légal du départ à la retraite, il paraît plus opportun de supprimer la prépension et d'appliquer nos lois.

Récemment, on pouvait lire au sein de la doctrine néerlandophone la chose suivante: "*Brugpensioen is in een dergelijke situatie de beste manier om mensen te ontslaan op een sociaal aanvaardbare manier. Het brugpensioen wordt meer en meer gezien als een 'sociaal voordeel'*" (Veronique Mortier, *De zin of onzin van het brugpensioen*, p. 42). Ce qui peut être traduit de la façon suivante: La prépension est perçue comme un instrument pour licencier des travailleurs d'une manière socialement acceptable. Elle est devenue en quelque sorte un avantage social.

À l'heure actuelle, un peu partout en Europe, des voix s'élèvent pour exiger le retardement de l'âge de la retraite. Dans ces conditions, il paraît opportun de faire un premier pas en avant en supprimant le système des prépensions.

Mise en place par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Net als de rest van de wereld maakt ons land momenteel een zware economische crisis door, die gepaard gaat met een sociale crisis. Het probleem is complex en de huidige pensioen- en brugpensioenregeling moet grondig opnieuw worden bekeken.

In juni 2011 verklaarde de voormalige Belgische premier Herman Van Rompuy dat hij er rotsvast van overtuigd was dat de wettelijke pensioenleeftijd in België vroeg of laat moet worden opgetrokken tot 67 jaar. Volgens hem hoefde dat niet van vandaag op morgen te gebeuren en kan die hervorming over 10 à 15 jaar worden gespreid, zodat de crisis op een sociaal verantwoordelijke manier wordt opgelost. Daarmee reageerde hij op de weigering van ontslagnemend minister Joëlle Milquet om zich te voegen naar een Europese aanbeveling over de pensioenleeftijd.

De brugpensioenregeling moet grondig worden vertimmerd, wil ze coherent en doelmatig zijn, want ze lijkt een aanfluiting van de regel volgens welke de pensioenleeftijd in België wettelijk is bepaald op 65 jaar. Als men in België een fatsoenlijk pensioen wil behouden, zal ons land zich niet kunnen onttrekken aan het debat over de verlenging van de arbeidsduur, die een noodzaak is geworden gelet op de huidige levensverwachting. In die omstandigheden en in plaats van de wettelijke pensioenleeftijd uit te stellen, lijkt het raadzamer het brugpensioen af te schaffen en onze wetten toe te passen.

Onlangs stond in een Nederlandstalige rechtspublicatie te lezen: "*Brugpensioen is in een dergelijke situatie de beste manier om mensen te ontslaan op een sociaal aanvaardbare manier. Het brugpensioen wordt meer en meer gezien als een 'sociaal voordeel'*" (Veronique Mortier, *De zin of onzin van het brugpensioen*, blz. 42). Wat kan worden gelezen als: het brugpensioen wordt gezien als een instrument om werknemers op een sociaal acceptabele manier te ontslaan. Het is als het ware een sociaal voordeel.

Momenteel gaan zowat overal in Europa stemmen op om de pensioenleeftijd te verdagen. In het licht daarvan ware het geen slechte zaak een eerste stap te zetten door het brugpensioen op te doeken.

Het conventioneel brugpensioen werd ingesteld bij de op 19 december 1974 binnen de Nationale

National du Travail, la prépension conventionnelle est un régime qui permet à un travailleur ayant atteint un certain âge et victime d'un licenciement, de bénéficier, en plus des allocations de chômage et jusqu'à l'âge de la retraite, d'une indemnité complémentaire dite de prépension, cette indemnité étant, en principe, à charge de l'employeur.

La prépension est un régime permettant aux travailleurs plus âgés qui se font licencier de percevoir chaque mois une indemnité complémentaire à leur allocation de chômage. Cette indemnité complémentaire est payée par leur dernier employeur.

Un prépensionné ne reçoit donc pas une pension traditionnelle. Il est en réalité considéré comme chômeur, bien qu'il s'agisse d'un statut particulier. Depuis le 1^{er} janvier 2008, les prépensionnés doivent rester disponibles pour le marché de l'emploi.

Le régime de la prépension est organisé par les textes réglementaires suivants:

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement;

- la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008;

- l'arrêté royal du 3 mai 2007, fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations;

- l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Les dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité s'appliquent aux prépensionnés dont le licenciement a été notifié après le 31 mars 2007 et dont la prépension a commencé après le 31 décembre 2007. Quelques cas exceptionnels de prépensions commencées antérieurement sont encore soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17. Dank zij die regeling kan een oudere werknemer die ontslagen werd, niet alleen een werkloosheidsuitkering krijgen tot de pensioenleeftijd, maar bovendien ook een aanvullende uitkering genieten, het zogenaamde brugpensioen, waarbij die uitkering, in principe, ten laste komt van de werkgever.

De in dat geval verkerende werknemers krijgen bovenop hun werkloosheidsuitkering een aanvullende uitkering. Die wordt bekostigd door hun laatste werknemer.

Een bruggepensioneerde krijgt dus geen klassiek pensioen. In feite wordt hij beschouwd als een werkloze, hoewel het hier om een bijzonder statuut gaat. Sinds 1 januari 2008 moeten de bruggepensioneerden zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt.

De brugpensioenregeling wordt georganiseerd door de volgende regelgeving:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 van 20 december 2007 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van het brugpensioen voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 96 van 20 februari 2009 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008;

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

- het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

De bepalingen van voornoemd koninklijk besluit van 3 mei 2007 zijn van toepassing op de bruggepensioneerden van wie het ontslag na 31 maart 2007 werd betekend en van wie het brugpensioen na 31 december 2007 is ingegaan. Een aantal uitzonderlijke gevallen van vroeger ingegane brugpensioenen zijn nog onderworpen aan het bepaalde in het koninklijk besluit van 7 december 1992.

En règle générale, la prépension peut être accordée à partir de l'âge de 60 ans. Le travailleur licencié à 60 ans doit prouver un passé professionnel de 30 ans (pour un homme) et de 26 ans (pour une femme).

Si un passé professionnel de 33 ans peut être prouvé, la prépension peut être accordée à partir de 56 ans. Il s'agit des travailleurs qui ont travaillé pendant 20 ans au minimum dans un système de travail de nuit (comme défini dans la CCT n° 46), ou des travailleurs du secteur de la construction et qui disposent d'une attestation du médecin confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle. Ce système n'est possible que si une convention collective a été conclue au niveau du Conseil National du Travail ou s'il y est fait mention dans l'accord interprofessionnel. L'accord exceptionnel pour la période 2009-2010 conclu entre les partenaires sociaux prolonge ce système jusqu'au 31 décembre 2010.

Un deuxième système autorise la prépension à partir de 58 ans pour les travailleurs avec un métier lourd. Les métiers lourds comprennent le travail en équipes successives, le travail en services interrompus (le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures) et le travail avec prestations de nuit (tel que défini dans la CCT n° 46). Le travailleur entre donc en compte à partir de l'âge de 58 ans. Le travailleur licencié doit prouver un passé professionnel de 35 ans dont 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans de métier lourd durant les 15 dernières années.¹

Nous pensons qu'il convient de supprimer les prépensions, en couplant cette mesure avec des règles octroyant plus d'atouts aux travailleurs les plus âgés sur le marché du travail.

Un auteur pointait du doigt en 2008 le fait que les prépensions étaient le principal facteur d'exclusion des seniors du marché de l'emploi. Il s'exprimait en ces termes:

“Depuis les études de Blondal et Scarpetta (1999) ainsi que Gruber et Wise (1999, 2003), il est largement reconnu que les politiques publiques de départ anticipé constituent la principale raison à la faible activité des travailleurs âgés. La générosité des systèmes de retraite et de préretraite ainsi que les incitants margi-

¹ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743>

In het algemeen kan het brugpensioen worden toegestaan vanaf de leeftijd van 60 jaar. De werknemer die op 60 jaar wordt ontslagen moet een beroepsverleden van 30 jaar (voor een man) of 26 jaar (voor een vrouw) kunnen bewijzen.

Indien de werknemer een beroepsverleden van 33 jaar kan bewijzen, kan het brugpensioen vanaf 56 jaar worden toegestaan. Het gaat om werknemers die minimum 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsstelsel met nachtprestaties (zoals gedefinieerd in cao nr. 46), of werknemers uit de bouwsector die een medisch attest kunnen voorleggen dat bevestigt dat zij hun beroepswerkzaamheid onmogelijk kunnen voortzetten. Die regeling geldt slechts indien daarover binnen de Nationale Arbeidsraad een collectieve overeenkomst werd gesloten of indien er melding van wordt gemaakt in het centraal akkoord. De buitengewone overeenkomst die de sociale partners hebben gesloten voor de periode 2009-2010 verlengt die regeling tot 31 december 2010.

Onder een tweede regeling wordt brugpensioen toegestaan vanaf 58 jaar voor werknemers met een zwaar beroep. De zware beroepen omvatten arbeid in opeenvolgende ploegen, arbeid in onderbroken dienst (de werknemer werkt voltijds in dagprestaties, waarbij ten minste 11 uur ligt tussen het begin en het einde van de prestaties met een onderbreking van ten minste 3 uur en een minimumaantal prestaties van 7 uur) en arbeid met nachtprestaties (zoals gedefinieerd in cao nr. 46). De werknemer komt dus voor brugpensioen in aanmerking vanaf de leeftijd van 56 jaar. De ontslagen werknemer moet een beroepsverleden bewijzen van 35 jaar, waarvan 5 jaar betrekking hebben op de uitoefening van een zwaar beroep gedurende de laatste 10 jaar of 7 jaar uitoefening van een zwaar beroep gedurende de laatste 15 jaar.¹

Wij zijn van mening dat de brugpensioenen moeten worden afgeschaft door die maatregel te koppelen aan regels die oudere werknemers meer troeven op de arbeidsmarkt in handen geven.

In 2008 wees een studie erop dat de brugpensioenen er de hoofdoorzaak van zijn dat ouderen van de arbeidsmarkt worden uitgesloten:

“Depuis les études de Blondal et Scarpetta (1999) ainsi que Gruber et Wise (1999, 2003), il est largement reconnu que les politiques publiques de départ anticipé constituent la principale raison à la faible activité des travailleurs âgés. La générosité des systèmes de retraite et de préretraite ainsi que les incitants marginaux au

¹ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=743>

naux au départ précoce jouent un rôle décisif dans la prise de décision des travailleurs de quitter le marché du travail.”²

En 2010, il fut décidé que les ouvriers de l’usine Opel à Anvers pourraient prendre leur prépension à 50 ans, dans le cadre de la fermeture de l’implantation belge du constructeur automobile. Les milieux patronaux et universitaires s’étaient insurgés contre ce plan: peut-on vraiment se permettre le luxe de mettre des gens à la prépension à 50 ans en Belgique?

Le ratio de remplacement des cotisants est en train de s’inverser. Ce qui signifie que, dorénavant, les 15-24 ans, sont moins nombreux que les futurs pensionnés de 55-64 ans. Ce phénomène a commencé en Flandre, en 2008. La Wallonie passe juste le cap cette année. Bruxelles a plus de marge. Cette baisse de remplacement va s’aggraver avec le départ massif à la pension de la génération du papy-boom.

Financièrement, ce n’est donc pas tenable. En 2050, la Belgique ne pourra déjà pas payer une pension sur trois. À moins de doubler les cotisations ou de réduire de moitié les prestations de pension. Intenable!

En outre, on oublie souvent que les prépensionnés sont majoritairement encore capables de travailler. Il manque tellement de travailleurs qualifiés qu’Arcelor va, par exemple, rechercher ses prépensionnés. Normalement, les prépensionnés sont susceptibles de travailler 10 ans: ils pourraient reprendre des études dans ces métiers en pénurie tout en bénéficiant des allocations de chômage ou bien changer de carrière. Une étude de la *Lancaster University*³ démontre qu’une entreprise comme celle de la chaîne de restauration rapide McDonald’s considère que ses implantations avec du personnel plus âgé affichent de meilleurs résultats. Il y a donc bien, contrairement à ce que l’on pense, des métiers dans lesquels les seniors sont les bienvenus. Heureusement d’ailleurs, mais il revient au monde politique d’encourager l’emploi.

En juin 2010, l’on pouvait lire dans *La Libre Belgique* l’article suivant:

“Le défi que pose le vieillissement de la population sur le financement des pensions à l’avenir oblige les autorités à tenter de reculer l’âge moyen du retrait des travailleurs du marché du travail -aujourd’hui 75 % des

² M. LEFEBVRE, “Retraite et chômage en Belgique: les jeunes bénéficient-ils des préretraites?”, *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2008, p. 7.

³ <http://news.lancs.ac.uk/Web/News/Pages/BE8CC3DC5B-5D9A3880257619003619DE.aspx>

départ précoce jouent un rôle décisif dans la prise de décision des travailleurs de quitter le marché du travail.”²

In 2010 werd beslist dat de arbeiders van de Opel-fabriek in Antwerpen, als gevolg van de sluiting van de Belgische vestiging van de autoconstructeur, op 50 jaar met brugpensioen konden gaan. De werknemers en de academische wereld verzetten zich tegen dat plan: kan men zich in België écht de luxe permitteren mensen op 50 jaar met brugpensioen te sturen?

De vervangingsratio van de bijdrageplichtigen heeft een keerpunt bereikt. Dat betekent dat voortaan de 15-24-jarigen minder talrijk zijn dat de toekomstige gepensioneerden van 55-64 jaar. Die trend is in 2008 ingezet in Vlaanderen. Dit jaar zal Wallonië het omslagpunt bereiken. Die vervangingsdip zal zich uitdiepen wanneer de vergrijsde babyboomers massaal met brugpensioen vertrekken.

Die situatie is financieel onhoudbaar. In 2050 zal België er al niet meer in slagen één pensioen op drie te betalen. Tenzij de bijdragen worden verdubbeld of de pensioenuitkeringen worden gehalveerd. Onhoudbaar toch?!

Voorts vergeet men vaak dat de meeste bruggepensioneerden nog best in staat zijn om te werken. Er is zo’n gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten dat bijvoorbeeld Arcelor zijn bruggepensioneerden terughaalt. Normaal worden de bruggepensioneerden geacht 10 jaar te werken: zijn zouden opnieuw een opleiding kunnen gaan volgen voor die knelpuntberoepen en ondertussen werkloosheidsuitkeringen blijven ontvangen, ofwel van loopbaan kunnen veranderen. Uit een studie van de Britse Lancaster University³ is gebleken dat een onderneming als fastfoodketen McDonalds vindt dat haar vestigingen met ouder personeel betere resultaten boeken. In tegenstelling tot wat wordt aangenomen, zijn er dus wel degelijk beroepen waarin ouderen zeer welkom zijn. Gelukkig maar trouwens, al is het aan de politiek om de werkgelegenheid te bevorderen.

In juni 2010 publiceerde *La Libre Belgique* een artikel waaruit wij citeren:

“Le défi que pose le vieillissement de la population sur le financement des pensions à l’avenir oblige les autorités à tenter de reculer l’âge moyen du retrait des travailleurs du marché du travail -aujourd’hui 75 % des

² M. LEFEBVRE, “Retraite et chômage en Belgique: les jeunes bénéficient-ils des préretraites?”, *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2008, blz. 7.

³ <http://news.lancs.ac.uk/Web/News/Pages/BE8CC3DC5B5D9A-3880257619003619DE.aspx>

plus de 55 ans n'y sont plus actifs. Or les prépensions constituent l'une des portes de sortie les plus empruntées. Et bien souvent définitives: les retours vers le marché du travail sont extrêmement rares."⁴.

L'on peut donc constater que le mécanisme de la prépension, plutôt que d'être une exception comme elle était prévue à l'origine, est devenu un automatisme créant un problème majeur au niveau de son financement ainsi qu'au niveau du marché de l'emploi belge. Force est de constater que ce problème se doit d'être maîtrisé aujourd'hui: *"Il n'en reste pas moins que l'obligation d'équilibrer les finances publiques et le caractère plus "volatile" de l'économie et du marché de l'emploi depuis plusieurs années, ont constamment incité les dirigeants politiques et sociaux à envisager une refonte des prépensions conventionnelles pour éviter que, fortes de leurs succès, elles ne plombent trop lourdement le budget de l'État.*"⁵

Durant des années, les prépensions ont constitué une monnaie d'échange dans les plans sociaux, permettant d'assurer la paix sociale entre les employeurs et les travailleurs, notamment à la suite de restructurations d'entreprises.

Il importe aujourd'hui de réformer en profondeur le système des pensions, en commençant par lui assurer une effectivité, par la suppression des prépensions.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Les travailleurs licenciés après le 1^{er} janvier 2016 ne pourront plus être admis au bénéfice de la prépension conventionnelle. C'est le principe fondamental de la proposition de loi, qui ne touchera pas aux "droits acquis" des travailleurs mis à la prépension avant cette date.

Art. 3

La disposition de l'article précédent n'est pas applicable aux travailleurs qui exercent un métier lourd.

⁴ <http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/586529/les-prepensions-en-question.html>

⁵ O. WERY, "Le point sur les plans sociaux pendant la crise", JTT, 2010, p. 180.

plus de 55 ans n'y sont plus actifs. Or les prépensions constituent l'une des portes de sortie les plus empruntées. Et bien souvent définitives: les retours vers le marché du travail sont extrêmement rares."⁴

Men kan dus constater dat het brugpensioen, veel-
eer dan een uitzondering te zijn zoals het aanvankelijk was opgevat, een automatisme is geworden dat voor torenhoge problemen zorgt wanneer het moet worden gefinancierd en op de Belgische arbeidsmarkt. Feit is dat dit probleem vandaag onder controle moet worden gebracht: *"Il n'en reste pas moins que l'obligation d'équilibrer les finances publiques et le caractère plus "volatile" de l'économie et du marché de l'emploi depuis plusieurs années, ont constamment incité les dirigeants politiques et sociaux à envisager une refonte des prépensions conventionnelles pour éviter que, fortes de leurs succès, elles ne plombent trop lourdement le budget de l'État.*"⁵

Jarenlang is het brugpensioenen in de sociale plannen gebruikt als pasmunt om voor sociale vrede tussen werkgevers en werknemers te zorgen, onder meer in de nasleep van bedrijfsherstructureringen.

Vandaag moet de pensioenregeling grondig worden hervormd en allereerst doelmatiger worden gemaakt, wat kan door het brugpensioen af te schaffen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

De werknemers die van 1 januari 2016 worden ontslagen zullen niet langer het conventioneel brugpensioen kunnen genieten. Dat is het basisprincipe van dit wetsvoorstel, dat voor het overige niet raakt aan de "verworven rechten" van de vóór die datum ontslagen werknemers.

Art. 3

Het bepaalde in het vorige artikel is niet van toepassing op de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen.

⁴ <http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/586529/les-prepensions-en-question.html>

⁵ O. WERY, "Le point sur les plans sociaux pendant la crise", JTT, 2010, blz.180.

Art. 4

C'est le Roi qui détermine ce qu'il faut entendre par "métier lourd".

Art. 5

Le Roi pourra élaborer un véritable régime de transition pour les travailleurs qui pourraient être mis à la prépension après la publication de la loi proposée et avant le 1^{er} janvier 2016.

Art. 6

Le Roi pourra modifier les lois existantes pour les rendre conformes à la loi proposée.

Laurent LOUIS (INDEP-ONAFH)

Art. 4

De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder "zwaar beroep".

Art. 5

De Koning kan een overgangsregeling uitwerken voor de werknemers die na de bekendmaking van de hier voorgestelde wet en voor 1 januari 2016 met brugpensioen zouden kunnen worden gesteld.

Art. 6

De Koning zal de bestaande wetten kunnen wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de hier voorgestelde wet.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Les travailleurs licenciés après le 1^{er} janvier 2016 ne peuvent plus être admis au bénéfice de la prépension conventionnelle.

Art. 3

L'article 2 n'est pas applicable aux travailleurs qui exercent un métier lourd.

Art. 4

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, ce qu'il y a lieu d'entendre par "métier lourd".

Art. 5

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, fixer, pour les travailleurs licenciés après l'entrée en vigueur de la présente loi et avant le 1^{er} janvier 2016, les règles relatives aux conditions pour l'obtention de la prépension conventionnelle; ces règles doivent être plus strictes que les règles applicables au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 6

Le Roi est chargé d'apporter aux dispositions légales concernées les modifications et abrogations nécessaires afin de les mettre en concordance avec les dispositions de la présente loi.

6 juillet 2011

Laurent LOUIS (INDEP-ONAFH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

De na 1 januari 2016 ontslagen werknemers kunnen niet meer met conventioneel brugpensioen gaan.

Art. 3

Artikel 2 is niet van toepassing op de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen.

Art. 4

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad wat onder "zwaar beroep" moet worden verstaan.

Art. 5

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, voor de na de inwerkingtreding van deze wet en voor 1 januari 2016 ontslagen werknemers de voorwaarden bepalen waarop zij het conventioneel brugpensioen kunnen verkrijgen; die voorwaarden moeten strenger zijn dan de voorwaarden die van toepassing waren op het ogenblik dat deze wet in werking treedt.

Art. 6

De Koning wordt ermee belast de desbetreffende wettelijke bepalingen te wijzigen en waar nodig op te heffen om ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

6 juli 2011