

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 maart 2015

**WETSONTWERP**  
**tot verbetering van de werkgelegenheid**

**AMENDEMENTEN**

ingediend in plenaire vergadering

Nr. 52 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 2

**De ontworpen afdeling 6 aanvullen met een artikel 3ter, luidende:**

*“Art. 3ter. De gezinsbijslagen in de zin van artikel 5, § 1, IV, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, worden niet beschouwd als sociale uitkeringen als bedoeld in artikel 3bis van dit besluit.”.*

**VERANTWOORDING**

Sinds 1 juli 2014 maken de gezinsbijslagen geen deel meer uit van de sociale uitkeringen van de maatschappelijke zekerheid, die een voor de federale wetgever voorbehouden materie zijn krachtens artikel 6, § 1, IV, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Bij artikel 12 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde

*Zie:*

Doc 54 **0960/ (2014/2015):**

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag.
- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.
- 005: Amendementen.
- 006: Verslag.
- 007: Tekst aangenomen in tweede lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

26 mars 2015

**PROJET DE LOI**  
**concernant la promotion de l'emploi**

**AMENDEMENTS**

déposés en séance plénière

N° 52 DE MME **FONCK**

Art. 2

**Dans le texte proposé, compléter la section 6, par un article 3ter, libellé comme suit:**

*“Art. 3ter. Les prestations familiales au sens de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, IV de la loi spéciale du 8 août 1980 ne sont pas considérées comme des allocations sociales visées par l'article 3bis du présent arrêté”.*

**JUSTIFICATION**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les prestations familiales ne font plus partie des prestations sociales de la sécurité sociale qui est une matière réservée au législateur fédéral par l'article 6, § 1<sup>er</sup>, alinéa quatre, 12° de la loi spéciale du 8 août 1980. En effet, l'article 12 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État a complété l'article 5, § 1<sup>er</sup> de la

*Voir:*

Doc 54 **0960/ (2014/2015):**

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport.
- 004: Articles adoptés en première lecture.
- 005: Amendements.
- 006: Rapport.
- 007: Texte adopté en deuxième lecture.

1563

Staatshervorming werd artikel 5, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 immers aangevuld met een punt IV: “De gezinsbijslagen”. Aldus staan de gezinsbijslagen voortaan opgesomd bij de persoonsgebonden aangelegenheden (in de zin van artikel 128, § 1, van de Grondwet), en behoren ze sinds 1 juli 2014 niet langer tot de bevoegdheden van de Federale Staat.

Tijdens de besprekingen over het wetsontwerp in de commissie voor de Sociale Zaken heeft de minister van Sociale Zaken echter het volgende gesteld: “De kinderbijslag ressorteert wel degelijk onder het ter bespreking voorliggende wetsontwerp.”.

Op grond van de bevoegdheidsoverdracht inzake gezinsbijslagen die wordt doorgevoerd bij artikel 12 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, heeft de Raad van State in een advies 56 703/1/3 van 13 oktober 2014 over “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015” uitdrukkelijk erkend dat de deelstaten (te weten de Duitstalige Gemeenschap, de Franse Gemeenschap — die deze bevoegdheid aan het Waals Gewest heeft overgedragen —, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Gemeenschap) bevoegd zijn voor de indexering van de gezinsbijslagen. De Raad van State formuleerde dit in de volgende bewoordingen:

“Tijdens de parlementaire voorbereiding van de zesde staatshervorming heeft de bijzondere wetgever bij wijze van voorbeeld een aantal van dergelijke wijzigingen met een significante impact opgesomd.

In het kader daarvan heeft hij ook benadrukt dat “[d]e bedragen van de gezinsbijslagen (...) vanaf de inwerkingtreding van onderhavige wet [kunnen] worden gewijzigd”.

De niet-toepassing van het indexatiemechanisme kan worden geacht deel uit te maken van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen. In artikel 76bis van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939 wordt de indexering immers uitdrukkelijk als een verhoging van het bedrag van de bijslag beschouwd. Oordelen dat de indexering geen onderdeel zou vormen van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen, zou daarenboven betekenen dat twee operaties die tot een zelfde uitgekeerd bedrag leiden, met name een verlaging van het basisbedrag met indexering, enerzijds, en het behoud van het basisbedrag maar zonder indexering, anderzijds, naargelang het geval wel of niet tot de bevoegdheid van de gemeenschappen zouden behoren.

De conclusie is dan ook dat de decreetgever bevoegd is om artikel 141, §§ 4 en 5, van het ontwerp aan te nemen.”.

Aangezien de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheid van de deelstaten dienaangaande uitdrukkelijk heeft erkend, lijkt het niet opportuun, en zelfs niet in overeenstemming met de bevoegdheidsverdeling dat de federale wetgever die aangelegenheid regelt.

Voorts moet erop worden gewezen dat de Raad van State zich in zijn advies over het onderhavige wetsontwerp niet heeft

loi spéciale du 8 août 1980, par un point IV: “Les prestations familiales”. Ainsi, les prestations familiales figurent désormais parmi les matières personnalisables (au sens de l’art. 128, § 1<sup>er</sup>, de la Constitution) et ne sont plus de la compétence de l’État Fédéral depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Néanmoins, lors des discussions relatives au projet de loi au sein de la commission des affaires sociales, la ministre des affaires sociales a affirmé que “Les allocations familiales sont bien concernées par le projet de loi”.

Sur la base du transfert de la compétence en matière de prestations familiales opéré par l’article 12 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l’État, la compétence des entités fédérées (à savoir la Communauté Germanophone, la Communauté Française — qui a transféré cette compétence à la Région Wallonne —, la Commission communautaire commune et la Communauté flamande) en matière d’indexation des prestations familiales a été explicitement reconnue par le Conseil d’État dans un avis du 13 octobre 2014 (avis 56 703/1/3 van 13 oktober 2014 sur “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015”) en ces termes:

“Tijdens de parlementaire voorbereiding van de zesde staatshervorming heeft de bijzondere wetgever bij wijze van voorbeeld een aantal van dergelijke wijzigingen met een significante impact opgesomd.

In het kader daarvan heeft hij ook benadrukt dat “[d]e bedragen van de gezinsbijslagen (...) vanaf de inwerkingtreding van onderhavige wet [kunnen] worden gewijzigd”.

De niet-toepassing van het indexatiemechanisme kan worden geacht deel uit te maken van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen. In artikel 76bis van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939 wordt de indexering immers uitdrukkelijk als een verhoging van het bedrag van de bijslag beschouwd. Oordelen dat de indexering geen onderdeel zou vormen van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen, zou daarenboven betekenen dat twee operaties die tot een zelfde uitgekeerd bedrag leiden, met name een verlaging van het basisbedrag met indexering, enerzijds, en het behoud van het basisbedrag maar zonder indexering, anderzijds, naargelang het geval wel of niet tot de bevoegdheid van de gemeenschappen zouden behoren.

De conclusie is dan ook dat de decreetgever bevoegd is om artikel 141, §§ 4 en 5, van het ontwerp aan te nemen.”.

Dès lors que la compétence des entités fédérées en la matière a été explicitement reconnue par la section de législation du Conseil d’État, il n’apparaît pas opportuun ni même conforme à la répartition des compétences que le législateur fédéral règle cette matière.

Il convient d’ailleurs de relever que le Conseil d’État, dans son avis rendu sur le présent projet, de loi ne s’est

uitgesproken over de eventuele bevoegdheid dienaangaande van de federale overheid gezien haar bevoegdheid voor het prijzen- en inkomensbeleid; de sociale uitkeringen waren immers niet opgenomen in het aan de afdeling wetgeving voorgelegde voorontwerp van wet.

De Raad van State preciseert namelijk het volgende:

“Artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 maakt de koppeling van de lonen aan het indexcijfer op algemene wijze van toepassing op de werknemers en werkgevers gebonden door een arbeidsovereenkomst en het personeel van alle overheden, zowel de federale overheden als de overheden van de gemeenschappen en de gewesten. De algemene formulering van artikel 3*bis*, met onder meer een algemene verwijzing naar “alle wettelijke en reglementaire bepalingen” moet ook in die zin begrepen worden. De formulering van het ontworpen artikel 3*bis* maakt dat de afgevlakte gezondheidsindex wordt opgelegd voor de erin bedoelde lonen, wedden, toelagen, premies en vergoedingen, maar maakt deze index als zodanig niet van toepassing op de sociale uitkeringen, en dit in tegenstelling tot hetgeen in de memorie van toelichting vooropgesteld wordt.

Het aldus in de tekst van het ontwerp omschreven toepassingsgebied heeft in ieder geval betrekking op “inkomens”, in de zin van het begrip “inkomensbeleid”, zodat het ontworpen artikel 3*bis* in beginsel in overeenstemming kan worden geacht met de federale bevoegdheid inzake het inkomensbeleid, zoals ook door het Grondwettelijk Hof werd bevestigd.” (onderstrepingen aangebracht door de indienster).

Daarom strekt dit amendement ertoe de gezinsbijslagen uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied van het wetsontwerp te lichten.

Om de autonomie van de deelstaten (die ten volle voor de gezinsbijslagen bevoegd zijn) in acht te nemen en om de rechtszekerheid te vrijwaren, moet bijgevolg worden overgegaan tot de aanneming van dit amendement, dat het toepassingsgebied van het wetsontwerp verduidelijkt.

Nr. 53 VAN MEVROUW FONCK

Art. 2

**In het ontworpen artikel 3*bis*, tussen de woorden “de sociale uitkeringen,” en de woorden “de toelagen”, de woorden “waarvoor de Federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten bevoegd zijn,” invoegen.**

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de afdeling wetgeving van de Raad van State, die overeenkomstig artikel 85*bis* van de gecoördineerde wetten op de Raad van State een oordeel velt, ertoe te brengen zich uit te spreken of de Federale Staat bevoegd is inzake de automatische koppeling van de sociale uitkeringen aan de evolutie van het indexcijfer van de

pas prononcé sur la compétence éventuelle du fédéral en la matière au titre de sa compétence en matière de politique des prix et des revenus dans la mesure où les allocations sociales n'étaient pas reprises dans l'avant-projet de loi soumis à la section de législation.

En effet, le Conseil d'État précise:

“L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 rend la liaison des salaires à l'indice applicable de manière générale aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail et au personnel de l'ensemble des autorités, tant fédérales que communautaires et régionales. La formulation générale de l'article 3*bis*, faisant notamment référence d'une manière générale à “toutes les dispositions légales et réglementaires”, doit également être comprise en ce sens. Tel qu'il est rédigé, l'article 3*bis* en projet impose l'indice santé lissé aux rémunérations, traitements, sursalaires, primes et indemnités qui y sont visés, mais ne rend pas cet indice en tant que tel applicable aux allocations sociales, et ce contrairement à ce qu'indique l'exposé des motifs.

Le champ d'application ainsi défini dans le texte du projet porte de toute façon sur les “revenus”, dans le sens de la notion “politique des revenus”, de sorte que l'article 3*bis* en projet peut en principe être réputé conforme à la compétence fédérale en matière de politique des prix, comme l'a également confirmé la Cour constitutionnelle”. (L'auteur souligne).

C'est pourquoi le présent amendement vise à soustraire explicitement au champ d'application du projet de loi les prestations familiales.

Par conséquent, afin de respecter l'autonomie des entités fédérées qui sont pleinement compétentes en matière de prestations familiales et de préserver la sécurité juridique, il convient d'adopter le présent amendement qui clarifie son champ d'application.

N° 53 DE MME FONCK

Art. 2

**Dans l'article 3*bis* proposé, insérer les mots “relevant des compétences fédérales, communautaires et régionales” après les mots “allocations sociales”.**

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à amener la section du législateur du Conseil d'État, statuant conformément à l'article 85*bis* des lois coordonnées, à se prononcer sur la compétence de l'autorité fédérale de modifier la liaison automatique des prestations sociales à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris pour ce qui concerne

consumptieprijzen, ook voor de bijlagen of de sociale uitkeringen waarvoor uitsluitend de deelstaten bevoegd zijn, zoals dat bijvoorbeeld het geval is met de gezinsbijlagen in de zin van artikel 5, § 1, IV, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, die aan de gemeenschappen en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie werden overgedragen krachtens artikel 12 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, of met de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden in de zin van artikel 5, § 1, II, 4<sup>o</sup>, a), van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, die aan de gemeenschappen werden overgedragen krachtens artikel 8 van diezelfde bijzondere wet van 6 januari 2014.

In het advies dat de Raad van State over onderhavig wetsontwerp heeft uitgebracht, heeft die Raad zich immers niet kunnen uitspreken over de eventuele bevoegdheid van de federale wetgever om die aangelegenheid te regelen (daar hij bevoegd is voor het prijzen- en inkomensbeleid), aangezien de sociale uitkeringen niet waren opgenomen in artikel 2 van het aan de afdeling wetgeving voorgelegde voorontwerp van wet. Deze werden immers toegevoegd nadat de Raad van State advies had uitgebracht, en dus werden ze aan het advies van die Raad onttrokken.

In dat verband kan niet als argument gelden dat ze werden vermeld in de memorie van toelichting. In zijn advies heeft de Raad van State immers gewezen op het volgende:

“Artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 maakt de koppeling van de lonen aan het indexcijfer op algemene wijze van toepassing op de werknemers en werkgevers gebonden door een arbeidsovereenkomst en het personeel van alle overheden, zowel de federale overheden als de overheden van de gemeenschappen en de gewesten. De algemene formulering van artikel 3*bis*, met onder meer een algemene verwijzing naar “alle wettelijke en reglementaire bepalingen” moet ook in die zin begrepen worden. De formulering van het ontworpen artikel 3*bis* maakt dat de afgevlakte gezondheidsindex wordt opgelegd voor de erin bedoelde lonen, wedden, toelagen, premies en vergoedingen, maar maakt deze index als zodanig niet van toepassing op de sociale uitkeringen, en dit in tegenstelling tot hetgeen in de memorie van toelichting vooropgesteld wordt.

Het aldus in de tekst van het ontwerp omschreven toepassingsgebied heeft in ieder geval betrekking op “inkomens”, in de zin van het begrip “inkomensbeleid”, zodat het ontworpen artikel 3*bis* in beginsel in overeenstemming kan worden geacht met de federale bevoegdheid inzake het inkomensbeleid, zoals ook door het Grondwettelijk Hof werd bevestigd.” (onderstrepingen aangebracht door de indienster).

Daaruit volgt dat de Raad van State zich alleen heeft uitgesproken over de “tekst” van het voorontwerp van wet, dat niet over de sociale uitkeringen gaat, ongeacht of deze tot de bevoegdheden van de Federale Staat dan wel tot die van de gemeenschappen behoren. Derhalve moet de Raad van State er via dit amendement toe worden gebracht ondubbelzinnig het toepassingsgebied van het wetsontwerp te verduidelijken.

des allocations ou des prestations sociales relevant des compétences exclusives des entités fédérées, comme c’est le cas notamment prestations familiales au sens de l’article 5, § 1<sup>er</sup> de la loi spéciale du 8 août 1980, point IV, qui ont été transférées aux communautés et à la Commission communautaire commune par l’article 12 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l’État ou des allocations pour l’aide aux personnes âgées au sens de l’article 5, § 1<sup>er</sup>, II, 4<sup>o</sup> a) de la loi spéciale du 8 août 1980 qui ont été transférées aux communautés par l’article 8 de cette même la loi spéciale du 6 janvier 2014.

En effet, le Conseil d’État, dans son avis rendu sur le présent projet de loi, n’a pu se prononcer sur la compétence éventuelle du fédéral de régler cette matière au titre de sa compétence en matière de politique des prix et des revenus, dans la mesure où les allocations sociales n’étaient pas reprises à l’article 2 de l’avant-projet de loi soumis à la section de législation. Celles-ci ont en effet été ajoutées après que l’avis du Conseil d’État a été rendu et ont été donc soustraites à son avis.

A cet égard, on ne saurait tirer argument du fait qu’elles étaient mentionnées dans l’exposé des motifs. En effet, dans son avis, le Conseil d’État a relevé que:

“L’article 1<sup>er</sup> de l’arrêté royal du 24 décembre 1993 rend la liaison des salaires à l’indice applicable de manière générale aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail et au personnel de l’ensemble des autorités, tant fédérales que communautaires et régionales. La formulation générale de l’article 3*bis*, faisant notamment référence d’une manière générale à “toutes les dispositions légales et réglementaires”, doit également être comprise en ce sens. Tel qu’il est rédigé, l’article 3*bis* en projet impose l’indice santé lissé aux rémunérations, traitements, sursalaires, primes et indemnités qui y sont visés, mais ne rend pas cet indice en tant que tel applicable aux allocations sociales, et ce contrairement à ce qu’indique l’exposé des motifs.

Le champ d’application ainsi défini dans le texte du projet porte de toute façon sur les “revenus”, dans le sens de la notion “politique des revenus”, de sorte que l’article 3*bis* en projet peut en principe être réputé conforme à la compétence fédérale en matière de politique des prix, comme l’a également confirmé la Cour constitutionnelle”. (L’auteur souligne).

Il s’ensuit que le Conseil d’État ne s’est prononcé que sur le “texte” de l’avant-projet de loi qui ne porte pas sur les allocations sociales qu’elles relèvent des compétences fédérales ou communautaires et qu’il y a donc lieu, par le biais du présent amendement de clarification du champ d’application du projet de loi, de l’amener à le faire clairement.

Die verduidelijking is des te noodzakelijker omdat de Raad van State uitdrukkelijk heeft erkend dat de deelstaten (te weten de Duitstalige Gemeenschap, de Franse Gemeenschap — die deze bevoegdheid aan het Waals Gewest heeft overgedragen —, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Gemeenschap) bevoegd zijn voor de indexering van de gezinsbijslagen.

In een advies 56 703/1/3 van 13 oktober 2014 over “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015” preciseert de Raad van State met het oog daarop het volgende:

“Tijdens de parlementaire voorbereiding van de zesde staatshervorming heeft de bijzondere wetgever bij wijze van voorbeeld een aantal van dergelijke wijzigingen met een significante impact opgesomd.

In het kader daarvan heeft hij ook benadrukt dat “[d]e bedragen van de gezinsbijslagen (...) vanaf de inwerkingtreding van onderhavige wet [kunnen] worden gewijzigd”.

De niet-toepassing van het indexatiemechanisme kan worden geacht deel uit te maken van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen. In artikel 76bis van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939 wordt de indexering immers uitdrukkelijk als een verhoging van het bedrag van de bijslag beschouwd. Oordelen dat de indexering geen onderdeel zou vormen van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen, zou daarenboven betekenen dat twee operaties die tot een zelfde uitgekeerd bedrag leiden, met name een verlaging van het basisbedrag met indexering, enerzijds, en het behoud van het basisbedrag maar zonder indexering, anderzijds, naargelang het geval wel of niet tot de bevoegdheid van de gemeenschappen zouden behoren.

De conclusie is dan ook dat de decreetgever bevoegd is om artikel 141, §§ 4 en 5, van het ontwerp aan te nemen.”

Aangezien een kamer van de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheid van de deelstaten dienaangaande uitdrukkelijk heeft erkend, is het van cruciaal belang dat die zich erover uitspreekt of de federale wetgever bevoegd is om ook die aangelegenheid te regelen.

Dat is het oogmerk van dit amendement, dat een vraag opwerpt in verband met de respectieve bevoegdheden van de Staat en de gemeenschappen of zelfs de gewesten, in de zin van artikel 85bis van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

## Nr. 54 VAN MEVROUW FONCK

### Art. 2

**De ontworpen afdeling 6 aanvullen met een artikel 3quater, luidende:**

“Art. 3quater. De tegemoetkomingen voor hulp aan de bejaarden in de zin van artikel 5, § 1, II, 4°, a), van

Cette clarification s'impose d'autant plus que le Conseil d'État a reconnu explicitement la compétence des entités fédérées (à savoir la Communauté Germanophone, la Communauté Française — qui a transféré cette compétence à la Région Wallonne-, la Commission communautaire commune et la Communauté flamande) en matière d'indexation des prestations familiales.

Dans un avis du 13 octobre 2014 (avis 56 703/1/3) rendu sur “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015”, il précise en effet:

“Tijdens de parlementaire voorbereiding van de zesde staatshervorming heeft de bijzondere wetgever bij wijze van voorbeeld een aantal van dergelijke wijzigingen met een significante impact opgesomd.

In het kader daarvan heeft hij ook benadrukt dat “[d]e bedragen van de gezinsbijslagen (...) vanaf de inwerkingtreding van onderhavige wet [kunnen] worden gewijzigd”.

De niet-toepassing van het indexatiemechanisme kan worden geacht deel uit te maken van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen. In artikel 76bis van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939 wordt de indexering immers uitdrukkelijk als een verhoging van het bedrag van de bijslag beschouwd. Oordelen dat de indexering geen onderdeel zou vormen van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen, zou daarenboven betekenen dat twee operaties die tot een zelfde uitgekeerd bedrag leiden, met name een verlaging van het basisbedrag met indexering, enerzijds, en het behoud van het basisbedrag maar zonder indexering, anderzijds, naargelang het geval wel of niet tot de bevoegdheid van de gemeenschappen zouden behoren.

De conclusie is dan ook dat de decreetgever bevoegd is om artikel 141, §§ 4 en 5, van het ontwerp aan te nemen.”

Dès lors que la compétence des entités fédérées en la matière a été explicitement reconnue par une chambre de la section de législation du Conseil d'État, il est essentiel que celle-ci puisse se prononcer sur l'éventuelle compétence du législateur fédéral pour régler également cette matière.

Tel est l'objet du présent amendement qui soulève une question relative aux compétences respectives de l'État et des communautés, voire des régions, au sens de l'article 85bis des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

## N° 54 DE MME FONCK

### Art. 2

**Dans le texte proposé, compléter la section 6 par un article 3quater, rédigé comme suit:**

“Art. 3quater. Les allocations pour l'aide aux personnes âgées au sens de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, II, 4° a) de

de bijzondere wet van 8 augustus 1980 worden niet beschouwd als sociale uitkeringen als bedoeld in artikel 3bis van dit besluit.”.

#### VERANTWOORDING

*Mutatis mutandis* wordt verwezen naar alle toelichtingen die zijn opgenomen bij amendement Nr. 52 van dezelfde indienster over de gezinsbijslagen.

Net zoals de gezinsbijslagen zijn immers ook de tegemoetkomingen voor hulp aan de bejaarden overgedragen aan de gemeenschappen en, wat Brussel betreft, aan de GGC. Ze zijn voortaan opgenomen bij de persoonsgebonden aangelegenheden (in de zin van artikel 128, § 1, van de Grondwet) en sinds 1 juli 2014 behoren ze niet langer tot het bevoegdheidspakket van de Federale Staat.

Ook de richtlijnen die de Raad van State heeft geformuleerd in zijn advies 56 703/1/3 van 13 oktober 2014 over “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015”, zijn *mutatis mutandis* van toepassing.

Er moet ook aan worden herinnerd dat de Raad van State zich in zijn advies over dit wetsontwerp niet heeft uitgesproken over de eventuele bevoegdheid dienaangaande van de federale overheid gezien haar bevoegdheid voor het prijzen- en inkomensbeleid; de sociale uitkeringen waren immers niet opgenomen in het aan de afdeling wetgeving voorgelegde voorontwerp van wet.

Daarom strekt dit amendement ertoe de tegemoetkomingen voor hulp aan de bejaarden uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied van het wetsontwerp te lichten.

Om de autonomie van de deelstaten (die ten volle inzake tegemoetkomingen voor hulp aan de bejaarden bevoegd zijn) in acht te nemen en om de rechtszekerheid te vrijwaren, moet bijgevolg worden overgegaan tot de aanneming van dit amendement, dat het toepassingsgebied van het wetsontwerp verduidelijkt.

Nr. 55 VAN DE HEREN **VAN HEES EN HEDEBOUW**

Art. 2

**Het ontworpen artikel 2<sup>quater</sup> weglaten.**

#### VERANTWOORDING

Dit artikel heeft betrekking op de periode die volgt op het blokkeren van de afgevlakte gezondheidsindex.

la loi spéciale du 8 août 1980 ne sont pas considérées comme des allocations sociales visées par l'article 3bis du présent arrêté”.

#### JUSTIFICATION

Il est fait référence *mutatis mutandis* à l'ensemble des développements repris dans l'amendement n° 52 du même auteur et concernant les allocations familiales.

En effet, tout comme les allocations familiales, les allocations pour l'aide aux personnes âgées ont également été transférées aux communautés et à la COCOM à Bruxelles, figurent désormais parmi les matières personnalisables (au sens de l'art. 128, § 1<sup>er</sup>, de la Constitution) et ne sont plus de la compétence de l'État Fédéral depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Les enseignements dégagés par le Conseil d'État dans son avis du 13 octobre 2014 (avis 56 703/1/3 van 13 octobre 2014 sur “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015”) s'appliquent également *mutatis mutandis*.

Il convient aussi de rappeler que le Conseil d'État, dans son avis rendu sur le présent projet, de loi ne s'est pas prononcé sur la compétence éventuelle du fédéral en la matière au titre de sa compétence en matière de politique des prix et des revenus dans la mesure où les allocations sociales n'étaient pas reprises dans l'avant-projet de loi soumis à la section de législation.

C'est pourquoi le présent amendement vise à soustraire explicitement au champ d'application du projet de loi les allocations pour l'aide aux personnes âgées.

Par conséquent, afin de respecter l'autonomie des entités fédérées qui sont pleinement compétentes en matière d'allocations pour l'aide aux personnes âgées et de préserver la sécurité juridique, il convient d'adopter le présent amendement qui clarifie son champ d'application.

Catherine FONCK (cdH)

N° 55 DE M. **VAN HEES ET HEDEBOUW**

Art. 2

**Dans le texte proposé, supprimer l'article 2<sup>quater</sup>.**

#### JUSTIFICATION

Cet article est relatif à la période succédant au blocage de l'indice santé lissé.

Het bepaalt dat de afgevlakte gezondheidsindex, vanaf de in artikel 2, § 4, bepaalde referentiemaand, wordt berekend door het in artikel 2, § 2, bepaalde rekenkundige gemiddelde te vermenigvuldigen met een factor 0,98.

De eerste minister heeft echter meermaals herhaald dat de indexesprong slechts eenmaal een impact heeft op het loon van de werkenden. Hij heeft dat nogmaals bevestigd in zijn antwoord op een mondelinge vraag die de indiener van dit amendement op 24 februari 2015 in de commissie heeft gesteld.

In het integraal verslag (alleen in het Frans beschikbaar) luidde het als volgt:

*“09.02 Marco Van Hees (PTB-GO!): (...) Contrairement à vos déclarations dans la presse en octobre dernier disant que le saut d’index ne serait appliqué qu’une fois avec une conséquence que sur une année...”*

*09.03 Charles Michel, premier ministre: Effectivement!*

*09.04 Marco Van Hees (PTB-GO!): Vous le confirmez d’ailleurs. C’est étonnant! Je prends pour exemple les sauts d’index introduits dans les années 80. Pour une personne ayant à l’époque un salaire moyen de 1 000 euros, qui travaillait déjà en 1982 et qui a travaillé 30 ans, après ces 30 années, la perte de salaire due au saut d’index est de 55 000 euros. On sait le calculer car on connaît l’évolution de l’index. On ne la connaît pas pour le futur mais, si la situation est similaire, imaginez la perte!”*

Als het hoofd van de regering ervan uitgaat dat de indexesprong slechts een beperkt effect in de tijd heeft — terwijl het omgekeerde waar is, zoals wij hierna zullen aantonen —, dan rijst er een ernstig probleem met de grondslag zelf van het wetsontwerp.

Om het effect van de indexesprong in de toekomst aan te tonen, moet een analyse worden gemaakt van de effecten van de sprongen en de kunstgrepen die het indexcijfer in het verleden en meer bepaald sinds de jaren 80 heeft ondergaan.

### Het indexcijfer: basisprincipe

Waarom dient het een loonsverhoging te krijgen van 2 % als de prijzen met 3 % stijgen? Het is door dit soort ervaringen dat de arbeidersbeweging gevochten heeft voor loonakkoorden die de lonen koppelen aan het indexcijfer. Het is niet onbelangrijk dat de indexering van de lonen automatisch gebeurt: zo is het niet nodig elk jaar opnieuw te vechten om ze te verkrijgen.

Zo’n aanpassing wordt in België voor de eerste keer goedgekeurd op 1 maart 1920. Dat gebeurt in de hout- en meubelsector. Andere sectoren zullen snel volgen. Tijdens de Tweede Wereldoorlog schaft de nazibezetter alle systemen van loonindexering af. Na de oorlog voert men ze opnieuw in en worden ze al snel van toepassing in alle sectoren.

Natuurlijk zal het niet ontbreken aan pogingen vanwege de regering om met de index te knoeien. Al in 1953 wou de regering de prijs van een klein brood blokkeren en de prijzen

Il prévoit l’indice santé lissé est, à partir du mois de référence tel que déterminé à l’article 2, § 4, calculé en multipliant la moyenne arithmétique déterminée à l’article 2, § 2, par un facteur 0,98.

Or, le premier ministre a répété plusieurs fois que le saut d’index n’a qu’une seule fois un effet sur le salaire des travailleurs. Il l’a encore réaffirmé en réponse à une question orale posée par l’auteur de cet amendement le 24 février 2015 en commission.

En voici l’extrait du compte-rendu:

*“09.02 Marco Van Hees (PTB-GO!): (...) Contrairement à vos déclarations dans la presse en octobre dernier disant que le saut d’index ne serait appliqué qu’une fois avec une conséquence que sur une année ...”*

09.03 Charles Michel, premier ministre: Effectivement!

*09.04 Marco Van Hees (PTB-GO!): Vous le confirmez d’ailleurs. C’est étonnant! Je prends pour exemple les sauts d’index introduits dans les années 80. Pour une personne ayant à l’époque un salaire moyen de 1 000 euros, qui travaillait déjà en 1982 et qui a travaillé 30 ans, après ces 30 années, la perte de salaire due au saut d’index est de 55 000 euros. On sait le calculer car on connaît l’évolution de l’index. On ne la connaît pas pour le futur mais, si la situation est similaire, imaginez la perte!”*

Si le chef du gouvernement part de l’idée que le saut d’index n’a qu’un effet limité dans le temps, alors que, comme nous allons le démontrer, c’est l’inverse qui est vrai, c’est le fondement même du projet de loi qui pose un grave problème.

Pour montrer l’effet que le saut d’index aura pour l’avenir, il convient d’analyser les effets des sauts et autres manipulations que l’index a subis dans le passé, depuis les années 1980.

### L’index: principe de base

A quoi bon obtenir une augmentation de salaire de 2 % si les prix augmentent de 3 %? C’est sur base de ce constat que les travailleurs se sont battus pour arracher des conventions salariales qui stipulent une liaison des salaires à l’index. Important, elle est automatique: pas besoin de se battre chaque année pour l’obtenir.

La première du genre, en Belgique, est signée le 1<sup>er</sup> mars 1920 dans le secteur du bois et de l’ameublement. Bien d’autres vont suivre. Durant la Deuxième guerre mondiale, l’occupant nazi supprime les systèmes d’indexation. Après guerre, ils sont réintroduits et vont bientôt être d’application dans l’ensemble des secteurs.

Mais le gouvernement ne sera pas avare de manipulation de l’index. En 1953, déjà, il bloque le prix du petit pain tout en permettant l’augmentation des autres produits de boulangerie.

van de andere broodproducten verder laten stijgen. Omdat enkel de prijs van een klein brood opgenomen was in de korf die dient voor de berekening van het indexcijfer van de consumptieprijzen. De minister moest na verzet van de vakbonden bakzeil halen.

Een volgende poging tot manipulatie vindt plaats in 1976. Na een hittegolf in de zomer van 1976 wil de regering de prijzen voor fruit, groeten en aardappelen uit de indexkorf halen. Wanneer de vakbonden dreigen met een algemene staking moet de regering een compromis uitwerken. Vandaag, 96 jaar na de eerste indexovereenkomst, gaat de strijd voort...

De indexering van de lonen is een belangrijke overwinning voor de arbeidersbeweging. Op die manier wordt gewaarborgd dat de koopkracht bij een inflatie (waarbij de prijzen stijgen) op peil blijft. Als uw wekelijkse boodschappenmandje bij de Colruyt van 100 naar 102 euro stijgt, moet uw loon omhoog met 2 % om evenveel koopkracht te behouden. Daarom berekent de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie de prijzen van 507 goederen en diensten die representatief zijn voor de uitgaven van de gezinnen. Aan de hand van die berekening wordt een algemeen indexcijfer (ook kortweg "index" genoemd) bepaald, dat van maand tot maand evolueert.

### **Twee methodes om de lonen te indexeren**

Elke sector hanteert dat indexcijfer op een andere manier om de lonen te indexeren. Ruwweg zijn er twee methodes.

De eerste methode is de indexering volgens vaste periodes: de lonen worden bijvoorbeeld maandelijks, driemaandelijks of jaarlijks aangepast. Het hoeft geen betoog dat de werknemer van wie het loon jaarlijks wordt aangepast, verliest ten opzichte van de werknemer van wie het loon maandelijks wordt aangepast; zijn loon blijft immers een heel jaar lang gelijk.

De tweede methode is de indexering aan de hand van de spilindex: telkens en pas als de spilindex met bijvoorbeeld 2 % stijgt, worden de lonen aangepast. Die indexering aan de hand van een spilindex van 2 % wordt toegepast bij de overheid en in heel wat takken van de privésector.

Een voorbeeld: vorig jaar in juli werden de lonen in de glassector verhoogd met 2 %. Daarvoor moest een spilindex van 115,95 worden overschreden. Het indexcijfer, dat in april 2005 115,79 bedroeg, is in juni 2005 verhoogd tot 116,04. De spilindex van 115,95 werd dus overschreden. De arbeiders kregen dus de maand daarop, dat wil zeggen in juli 2005, een loonsverhoging met 2 %. Er werd een nieuwe spilindex vastgesteld van  $115,95 \times 102 \% = 118,27 \%$ . Het indexcijfer van 118,27 moet dus overschreden worden voordat de arbeiders uit de glassector een volgende loonsverhoging krijgen.

### **De berekening**

We hebben de evolutie van een loon berekend sinds het begin van de jaren 1980, toen de regering zwaar de aanval inzette op de index. Onze computerberekening is gebaseerd

Or, c'est le seul petit pain qui représentait tous ces produits dans le panier servant à calculer l'indice des prix. Face à la résistance syndicale, le ministre devra faire marche arrière.

De même, après une vague de chaleur durant l'été 1976, le gouvernement veut retirer du panier les prix des fruits, légumes et pommes de terre. La menace d'une grève générale va l'obliger à trouver un compromis. Aujourd'hui, 96 ans après la première convention sur l'index, la guerre continue...

L'indexation des salaires est une conquête importante du mouvement ouvrier. Elle a pour but de maintenir votre pouvoir d'achat malgré l'inflation (l'augmentation des prix). Si votre caddie hebdomadaire au Colruyt passe de 100 à 102 euros, votre salaire doit augmenter de 2 % pour vous garantir un pouvoir d'achat équivalent. C'est pourquoi le ministère des Affaires économiques calcule les prix de 507 biens et services qu'on retrouve dans le panier type des ménages. Ce calcul débouche sur la détermination d'un indice général (également appelé index) qui évolue de mois en mois.

### **Deux méthodes pour indexer les salaires**

Les façons d'utiliser cet indice pour indexer les salaires varient de secteur à secteur. Mais elles se résument à deux méthodes.

Première méthode, l'indexation par périodes fixes: on adapte les salaires tous les mois, tous les trimestres ou tous les ans, par exemple. Il est clair que si les salaires ne sont adaptés que tous les ans, les travailleurs sont perdants par rapport à une indexation mensuelle, puisque pendant un an, leur salaire ne bouge pas.

Seconde méthode, l'indexation par indice pivot: chaque fois que l'indice atteint une hausse de 2 % par exemple, les salaires sont adaptés. Pas avant. Cette indexation, sur base d'un indice pivot de 2 %, est utilisée dans la fonction publique et dans de nombreux secteurs du privé.

Exemple: l'année passée, les salaires du secteur du verre ont été augmentés de 2 % en juillet. Il fallait atteindre un indice pivot de 115,95 pour obtenir cette augmentation. L'indice, qui était de 115,79 en avril 2005 est passé à 116,04 en juin 2005. L'indice pivot de 115,95 était donc dépassé. Les travailleurs ont donc été augmentés de 2 % le mois suivant, en juillet 2005. Un nouvel indice pivot de  $115,95 \times 102 \% = 118,27 \%$  a été fixé. L'indice devra donc dépasser 118,27 pour que les travailleurs du verre obtiennent leur prochaine augmentation.

### **Le calcul**

Nous avons calculé l'évolution d'un salaire depuis l'époque où le gouvernement a lancé de dures attaques contre l'index au début des années 1980. Notre calcul informatique est basé

op een tabel met meer dan 8 000 cijfers, waarvan we de resultaten hebben samengevat in de onderstaande tabellen.

Hoe zijn we te werk gegaan? We namen als uitgangspunt een bruto maandloon van 1 000 euro in januari 1982. Vervolgens hebben we, maand per maand, de indexeringen berekend tot vandaag, eerst op basis van een maandelijkse indexering. Het loon van 1 000 euro in 1982 bedraagt aldus in mei 2006 1 919 euro.

Daarna hebben we, bij wijze van eerste variante, op dat loon van 1 000 euro een indexering volgens een spilindex van 2 % toegepast. Zo komen we al tot een bedrag van slechts 1 885 euro in mei 2006.

Vervolgens hebben we dezelfde operatie herhaald en daar telkens de opeenvolgende aanvallen van de regering op de index aan toegevoegd: afgevlakte index, indexsprongen, gezondheidsindex (zie hieronder). Telkens werd berekend op hoeveel het oorspronkelijke bedrag van 1 000 euro in mei 2006 uitkomt.

Er zij op gewezen dat onze resultaten slechts als voorbeeld dienen, aangezien het loon van elke werknemer verschilt en de indexeringsregels in elke sector verschillend zijn. Vermits we als basis echter een vrij laag loon hebben genomen, lijden tal van werknemers in werkelijkheid een groter verlies dan wat uit onze berekeningen naar voren komt.

### Eerste aanval: de afgevlakte index

In 1983 vindt de regering de "afgevlakte index" uit. In plaats van te kijken naar het indexcijfer van de maand om te zien of de spil van 2 % is overschreden, kijkt de werkgever voortaan naar het gemiddelde van de laatste vier maanden.

Laten we terugkeren naar ons voorbeeld uit de glassector. Zoals gezegd werd de spilindex van 115,95 in juni 2005 overschreden, vermits de index van juni 116,04 bedroeg. Dat cijfer is in feite echter een afgevlakte index, die het gemiddelde weergeeft van de maanden maart (115,90), april (115,87), mei (116,90) en juni (116,29). Mocht de index niet zijn afgevlakt, dan zouden de glasarbeiders hun loonsverhoging een maand eerder hebben gekregen, aangezien de spilindex al in mei 2005 zou zijn overschreden (116,09 > 115,95).

Dit mechanisme stelt de loonsverhoging dus uit. In onze berekening komt dat niet tot uiting: het loon van 1 000 euro van januari 1982 bedraagt in mei 2006 1 885 euro. Dat is hetzelfde bedrag als zonder afgevlakte index.

De jongste 25 jaar heeft dat vertragingseffect echter zeer vaak gespeeld. De alomvattende impact ervan is meetbaar door alle lonen op te tellen die een werknemer van 1983 tot 2006 zou hebben ontvangen. Zonder afgevlakte index bedraagt het totale loon 434 259 euro. Met de afgevlakte index belooft het slechts 432 497 euro. Op 25 jaar heeft die maatregel ons dus 1 732 doen verliezen.

sur un tableau de plus de 8000 chiffres, dont nous avons résumé les résultats dans les tableaux ci-contre.

Comment avons-nous procédé? Nous avons pris pour départ un salaire mensuel brut de 1 000 euros en janvier 1982. Nous avons ensuite calculé, mois par mois, les indexations jusqu'à aujourd'hui. D'abord sur base d'une indexation mensuelle. Le salaire de 1 000 euros de 1982 atteint ainsi 1919 euros en mai 2006.

Puis, première variante, nous avons fait subir à ce salaire de 1000 euros une indexation selon un indice pivot de 2 %. De cette manière, il n'atteint déjà plus que 1885 euros en mai 2006.

Nous avons ensuite répété la même opération en ajoutant chaque fois les attaques successives du gouvernement contre l'index: index lissé, sauts d'index, index santé (voir ci-dessous). En calculant chaque fois à combien le salaire initial de 1000 euros arrive en mai 2006.

Attention, nos résultats n'ont qu'une valeur d'exemple, puisque le salaire de chaque travailleur est différent et que les règles d'indexation varient d'un secteur à l'autre. Mais comme nous avons pris pour base un salaire assez bas, de nombreux travailleurs subissent une perte réelle encore supérieure à celle qui ressort de nos calculs.

### 1e attaque: l'index lissé

En 1983, le gouvernement invente "l'index lissé". Plutôt que de se référer à l'indice du mois pour voir si le pivot de 2 % est atteint, l'employeur se réfère désormais à la moyenne des quatre derniers mois.

Reprenons notre exemple dans le secteur du verre. L'indice pivot de 115,95, avons-nous dit, a été dépassé en juin 2005, puisque l'indice de juin valait 116,04. Mais ces 116,04 sont en fait un indice lissé qui représente la moyenne des mois de mars (115,90), avril (115,87), mai (116,09) et juin (116,29). Si l'index n'était pas lissé, les ouvriers du verre auraient eu leur augmentation un mois plus tôt, puisque l'indice pivot aurait été dépassé dès mai 2005 (116,09 étant supérieur à 115,95).

Ce mécanisme introduit donc un retard dans l'augmentation des salaires. Dans notre calcul, cela ne se voit pas: les 1 000 euros de janvier 1983 atteignent 1885 euros en mai 2006. C'est le même montant que sans indice lissé.

Par contre, au long des 25 années, cet effet de retard a joué très souvent. On peut en mesurer l'impact global en additionnant tous les salaires qu'un travailleur aurait perçu de 1983 à 2006. Sans indice lissé, ce salaire total atteint 434 259 euros. Avec l'indice lissé, il n'atteint que 432 497 euros. Sur 25 ans, cette mesure nous a donc fait perdre 1 762 euros.

### Tweede aanval: de indexsprongen

In 1982 en 1983 legt de regering verscheidene “indexsprongen” op; het prijzenindexcijfer neemt toe, maar de werkgever moet de lonen niet optrekken. In 1984, 1985 en 1986 zal de regering opnieuw drie indexsprongen opleggen.

Dat is des te erger omdat wij er vandaag, twintig jaar later, nog altijd de gevolgen van ondergaan. In 1986 bedraagt het aanvangsloon van 1 000 euro slechts 1 147 euro terwijl het 1 243 euro zou hebben bedragen, mochten er geen indexsprongen zijn geweest. In 1987 vindt snel een nieuwe indexering van 2 % plaats. Ze is echter van toepassing op het loon van 1 147 euro en niet op dat van 1 243 euro. En een dergelijk verlies zal zich bij elke volgende indexering opnieuw voordoen, tot op de dag van vandaag. Zo bedraagt het loon van mei 2006 1 738 euro, terwijl het zonder indexsprongen 1 885 had belopen. Dat komt neer op een maandelijks verlies van 147 euro. Op 25 jaar bedraagt het gecumuleerd verlies 31 858 euro.

### Derde aanval: de gezondheidsindex

In 1994 licht de regering uit de korf die dient om het indexcijfer te berekenen enkele producten waarvan de prijzen fors stijgen: brandstoffen, tabak en alcoholhoudende dranken. Om de maatregel te doen aanvaarden, noemt ze die vervalste index “gezondheidsindex”. De bedoeling is echter duidelijk: de loonsverhogingen beperken. *De facto* vertegenwoordigt dat in ons voorbeeld een maandelijks verlies van 67 euro. Van 1994 tot vandaag komt dat neer op een totaalverlies van 4 744 euro.

### Vierde aanval: de gewijzigde korf

In 2004 werd de korf van goederen en diensten die wordt gebruikt om het prijsindexcijfer te berekenen, herzien. Sommige producten werden toegevoegd, andere geschrapt. Voorts werd de afwegingscoëfficiënt van de 507 producten gewijzigd, anders gesteld het relatieve gewicht dat ze binnen de volledige korf innemen. De levensmiddelen en de dranken bijvoorbeeld tellen voor nog slechts 19,2 % van de korf mee, tegenover 21,4 % voordien.

Die in 2004 doorgevoerde wijziging werd vanaf januari 2006 toegepast op het prijsindexcijfer. Als dat de mogelijkheid biedt de werkelijkheid beter te weerspiegelen, des te beter. Luistert men echter aandachtig naar onze eerste minister, dan mag dat worden betwijfeld. Op 14 juni 2006, tijdens een toespraak voor de Confederatie Bouw, feliciteerde toenmalig premier Verhofstadt die sector die volgens hem, dankzij zijn akkoorden, fors tot de loonmatiging bijdroeg. (*cf. infra* de uitleg over het begrip “*all in*”).

Hij heeft er het volgende aan toegevoegd: “Dankzij die overeenkomsten en uiteraard ook dankzij de aanpassing van de indexkorf, zullen wij erin slagen om in 2005-2006 de lonen minder snel te doen stijgen dan de vastgestelde norm”.

Verhofstadt zegt het zelf: de aanpassing van de korf zou dus niet gediend hebben om de werkelijkheid beter weer te geven, maar om onze lonen te matigen. Het Federaal

### 2e attaque: les sauts d'index

En 1982 et 1983, le gouvernement impose plusieurs “sauts d'index”: l'indice des prix augmente, mais l'employeur ne doit pas augmenter les salaires. En 1984, 1985 et 1986, le gouvernement va à nouveau imposer trois sauts d'index.

C'est d'autant plus grave que nous continuons à en subir les effets aujourd'hui, vingt ans plus tard. En effet, fin 1986, le salaire initial de 1000 euros n'atteint que 1 147 euros alors qu'il aurait atteint 1243 euros s'il n'y avait pas de sauts d'index. En 1987, il y a rapidement une nouvelle indexation de 2 %. Mais elle s'applique au salaire de 1 147 euros et non au salaire de 1 243 euros. Et une telle perte va se reproduire lors de toutes les indexations suivantes. Jusqu'à aujourd'hui. Le salaire de mai 2006 atteint ainsi 1738 euros, alors qu'il serait de 1885 euros si ces sauts d'index n'avaient jamais existé. Soit une perte de 147 euros chaque mois. Sur 25 ans, la perte cumulée atteint 31 858 euros.

### 3e attaque: l'index santé

En 1994, le gouvernement retire du panier servant à calculer l'indice quelques produits dont les prix augmentent fortement: les carburants, le tabac et les boissons alcoolisées. Pour faire avaler la mesure, il baptise “index santé” cet indice trafiqué. Mais l'objectif est clair: réduire les augmentations de salaire. De fait, dans notre exemple, cela représente une perte mensuelle de 67 euros. De 1994 à aujourd'hui, cela fait une perte globale de 4 744 euros.

### 4e attaque: la modification du panier

En 2004, le panier de biens et services utilisé pour calculer l'indice des prix a été revu. Certains produits ont été ajoutés, d'autres retirés. On a aussi modifié le coefficient de pondération des 507 produits, c'est-à-dire l'importance qu'ils ont dans l'ensemble du panier. Les produits alimentaires et les boissons, par exemple, ne pèsent plus que 19,2 % du panier, contre 21,4 % auparavant.

Cette modification de 2004 a été appliquée dans l'indice des prix à partir de janvier 2006. Si cela permet de mieux refléter la réalité, tant mieux. Mais en écoutant attentivement notre Premier ministre, on peut en douter. Ce 14 juin, lors d'un discours à la Confédération de la Construction, Verhostadt félicite ce secteur qui contribue “fortement à la modération salariale grâce à ses accords.” (Voir plus loin l'explication du *all in*).

Il ajoute: “Grâce à ces accords, et évidemment aussi grâce à l'adaptation du panier de l'indice, nous parviendrons en 2005-2006 à faire augmenter les salaires moins rapidement que la norme fixée.”

C'est Verhofstadt qui le dit: l'adaptation du panier n'aurait donc pas servi à mieux refléter la réalité, mais à modérer nos salaires. Le Bureau fédéral du plan confirme. Dans

Planbureau bevestigt dat. In de *Economische vooruitzichten 2006* (februari 2006) staat over dat jaar het volgende vermeld: “Een vergelijking van de toename van het nationaal indexcijfer van de consumptieprijzen (1,8 %) en die van de deflator van de particuliere consumptie (2,3 %) — die niet beïnvloed wordt door de invoering van het nieuwe indexcijfer — geeft een idee over de impact van de overgang naar het nieuwe indexcijfer.” Kortom, mocht de vorige korf van toepassing zijn gebleven, dan zou de index eind 2006 0,5 % hoger zijn geweest.

Aangezien we in onze berekening nog niet eind 2006 zijn en het om een raming gaat, kan dat verlies niet in onze algemene berekening worden opgenomen.

### Conclusies

België is het laatste Europese land dat de lonen nog altijd automatisch indexeert. De werknemers zijn daar zeer aan gehecht. Daarom ontbreekt het de regering en de werkgevers niet aan verbeeldingskracht om de gevolgen van de indexering fors beperken zonder ze officieel af te schaffen.

Een ander systeem is de “all in”. In een dergelijk systeem, dat al in enkel sectoren wordt toegepast zoals de houtsector, wordt een verhoging toegekend, niet bovenop de index, maar waarin de index is inbegrepen. Bijvoorbeeld: men kent een verhoging van 3 % toe over twee jaar, waarin de index is meegerekend. Indien het indexcijfer in twee jaar tijd met 3 % stijgt, dan is er geen verhoging. Indien de indexstijging 5 % bedraagt, dan verliest de werknemer 2 %.

Andere, weliswaar minder extreme, mechanismen beogen de verhogingen bovenop het indexcijfer drastisch te beperken. Maar onze berekeningen tonen aan dat de indexering van de lonen al sterk wordt vervalst. In combinatie met andere antisociale maatregelen konden de ondernemingen daardoor royale winsten vergaren.

**Hoeveel bedraagt momenteel een loon dat in 1982 1000 euro waard was?**

**Tabel 1** — Brutoloon in mei 2006 zonder loonsverhoging buiten index

Indexeringswijzen <i>Modalités d'indexation</i>	Loon <i>Salaire</i>	Verlies <i>Perte</i>
a) Maandelijks indexering <i>a) Indexation chaque mois</i>	1 918 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % <i>b) Indexation selon un indice pivot de 2 %</i>	1 885 €	33 €
c) Idem b + afgevlakte index <i>c) Idem b + index lissé</i>	1 885 €	0 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 <i>d) Idem c + sauts d'index des années 80</i>	1 738 €	147 €
e) Idem d + gezondheidsindex <i>e) Idem d + index santé</i>	1 670 €	68 €
Totaal verlies per maand (bruto) <i>Perte totale par mois (brut)</i>		248 €
Totaal verlies per maand (netto voor een alleenstaande) <i>Perte totale par mois (net pour un isolé)</i>		119 €

ses Prévisions économiques 2006 (février 2006), il note que, pour cette année, “une comparaison entre la hausse de l’indice national des prix à la consommation (1,8 %) et celle du déflateur de la consommation privée (2,3 %) lequel n’est pas influencé par l’instauration du nouvel indice donne une idée de l’impact du passage à ce nouvel indice”. En clair, si l’ancien panier était resté d’application, l’indice aurait été plus élevé de 0,5 % fin 2006.

Comme nous ne sommes pas encore fin 2006 et qu’il s’agit d’une estimation, nous n’avons cependant pas pu intégrer cette perte dans notre calcul global.

### Conclusion

La Belgique est le dernier pays européen à encore indexer automatiquement les salaires. Car les travailleurs y sont attachés comme à la prune de leurs yeux. C’est pourquoi, gouvernement et patrons redoublent d’imagination pour limiter fortement les effets de l’indexation sans la supprimer officiellement.

Un autre système est le “all in”. Déjà d’application dans quelques secteurs, comme le bois, il consiste à accorder une augmentation non en plus de l’index, mais dans laquelle l’index est compris. Exemple: on accorde 3 % d’augmentation sur deux ans, index compris. Si en deux ans, l’index augmente de 3 %, l’augmentation est nulle. Si l’index est de 5 %, le travailleur perd 2 %.

D’autres mécanismes, moins extrêmes, visent à limiter drastiquement les augmentations au-dessus de l’index. Mais nos calculs montrent que l’indexation des salaires est déjà fortement faussée. Ce qui, combiné à d’autres mesures antisociales, a permis aux entreprises d’amasser de plantureux bénéfices.

**A combien s’élève aujourd’hui un salaire qui valait 1000 euros en 1982?**

**Tableau 1** — Salaire brut en mai 2006 sans augmentation de salaire hors index

Tabel 1 toont hoeveel een loon dat in januari 1982 1 000 euro bedroeg, in mei 2006 waard is. Omwille van de eenvoudigheid hebben we geen andere loonsverhoging toegepast dan de indexeringswijze. De impact van elke regeringsmaatregel kan worden gemeten ten opzichte van een loon dat elke maand geïndexeerd wordt en op geen enkele wijze wordt beknod.

Uiteindelijk kan men stellen dat een boodschappenwagentje van 1 000 euro in 1982, vandaag 1 918 euro waard is, maar dat het loon slechts 1 670 bedraagt. Deze maatregelen betekenen dus samen een verlies van 248 euro per maand. Hoeveel dat netto bedraagt, hangt af van de gezinstoestand. Voor een alleenstaande gaat het om een netto verlies van 119 euro.

**Tabel 2** — Bruto loon in mei 2006 met een loonsverhoging buiten index van 0,5 % per jaar

Indexeringswijzen <i>Modalités d'indexation</i>	Loon <i>Salaire</i>	Verlies <i>Perte</i>
a) Maandelijks indexeringswijze <i>a) Indexation chaque mois</i>	2 746 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % <i>b) Indexation selon un indice pivot de 2 %</i>	2 699 €	47 €
c) Idem b + afgevlakte index <i>c) Idem b + index lissé</i>	2 699 €	0 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 <i>d) Idem c + sauts d'index des années 80</i>	2 489 €	210 €
e) Idem d + gezondheidsindex <i>e) Idem d + index santé</i>	2 392 €	97 €
Totaal verlies per maand (bruto) <i>Perte totale par mois (brut)</i>		354 €
Totaal verlies per maand (netto voor een alleenstaande) <i>Perte totale par mois (net pour un isolé)</i>		169 €

Tabel 2 herneemt dezelfde elementen als tabel 1, maar op het loon van 1000 euro van 1982 wordt een jaarlijkse verhoging van 0,5 % toegepast (bovenop de index). Het verlies is in dat geval nog groter: 354 euro bruto per maand (169 euro netto voor een alleenstaande).

**Tussen 1982 en 2006 heeft uw werkgever zes Renault Clio's van u gestolen.**

**Tabel 3** — Totaal loon ontvangen van januari 1982 tot mei 2006 zonder loonsverhoging buiten index

Indexeringswijzen <i>Modalités d'indexation</i>	Loon <i>Salaire</i>	Verlies <i>Perte</i>
a) Maandelijks indexeringswijze <i>a) Indexation chaque mois</i>	439 444 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % <i>b) Indexation selon un indice pivot de 2 %</i>	434 259 €	5 185 €
c) Idem b + afgevlakte index <i>c) Idem b + index lissé</i>	432 497 €	1 762 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 <i>d) Idem c + sauts d'index des années 80</i>	400 638 €	31 859 €
e) Idem d + gezondheidsindex <i>e) Idem d + index santé</i>	395 894 €	4 744 €
Totaal verlies tussen 1982 en 2006 (bruto) <i>Perte totale de 1982 à 2006 (brut)</i>		43 550 €

Le tableau 1 montre la valeur en mai 2006 d'un salaire qui valait 1 000 euros en janvier 1982. Par souci de simplification, nous n'avons pas appliqué d'autre augmentation de salaire que celle de l'index. On peut mesurer l'impact de chaque mesure gouvernementale par rapport à un salaire qui serait indexé chaque mois et n'aurait subi aucune attaque.

Au final, on peut dire qu'un caddie de 1 000 euros en 1982 vaut aujourd'hui 1 918 euros, mais que le salaire n'est que 1 670 euros. L'ensemble de ces mesures représentent donc une perte de 248 euros brut chaque mois. Combien en net? Cela dépend de la situation familiale. Pour un isolé, cela fait une perte de 119 euros net.

**Tableau 2** — Salaire brut en mai 2006 avec une augmentation hors index de 0,5 % par an

Le tableau 2 reprend les éléments du tableau 1, mais en appliquant aux 1 000 euros de 1982 une augmentation de 0,5 % par an (en plus de l'index). La perte est alors encore plus importante: 354 euros brut par mois (169 euros net pour un isolé).

**De 1982 à 2006, votre patron vous a volé six Renault Clio**

**Tableau 3** — Salaire total perçu de janvier 1982 à mai 2006 sans augmentation de salaire hors index

Het verlies, gezien over een periode van bijna 25 jaar, is indrukwekkend. Mocht ons loon van 1 000 euro in 1982 geen enkele beknotting hebben ondergaan en elke maand geïndexeerd zijn geworden, zouden we in totaal 439 444 euro hebben verdiend. Door de toegepaste indexering bedraagt dit totaal echter slechts 395 894 euro. Dat betekent een bruto verlies van 45 550 euro (1,75 miljoen Belgische frank). Daarbij zij opgemerkt dat onze werkgever nog meer heeft opgestreken dan dat bedrag, want hij is ook ontsnapt aan de zogenaamde werkgeversbijdragen (in feite ons indirect loon via de sociale zekerheid), die schommelden tussen 30 en 40 % van het bruto loon. Dankzij de regering heeft onze werkgever ons dus in totaal ongeveer 60 000 euro (2,4 miljoen Belgische frank) afhandig gemaakt.

**Tabel 4** — Totaal loon ontvangen van januari 1982 tot mei 2006 met een loonsverhoging buiten index van 0,5 % per jaar

Sur près de 25 ans, la perte est impressionnante. Si notre salaire de 1 000 euros de 1982 n'avait subi aucune attaque et avait été indexé chaque mois, nous aurions touché un paquet total de 439 444 euros. Mais avec l'index trafiqué, ce paquet n'est que de 39 5894 euros. Une perte brute de 43 550 euros (1,75 million de FB). Notons que notre patron a épargné encore plus que cette somme, puisqu'il a aussi économisé les cotisations dites patronales (en fait, notre salaire indirect via la sécu) qui ont varié entre 30 et 40 % du salaire brut. Grâce au gouvernement, notre patron nous a donc volé en tout près de 60 000 euros (2,4 millions de FB).

**Tableau 4** — Salaire total perçu de janvier 1982 à mai 2006 avec une augmentation hors index de 0,5 % par an

Indexeringswijzen <i>Modalités d'indexation</i>	Loon <i>Salaire</i>	Verlies <i>Perte</i>
a) Maandelijks indexering <i>a) Indexation chaque mois</i>	538 043 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % <i>b) Indexation selon un indice pivot de 2 %</i>	531 663 €	6 380 €
c) Idem b + afgevlakte index <i>c) Idem b + index lissé</i>	529 504 €	2 159 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 <i>d) Idem c + sauts d'index des années 80</i>	490 121 €	39 383 €
e) Idem d + gezondheidsindex <i>e) Idem d + index santé</i>	483 765 €	6 356 €
Totaal verlies tussen 1982 en 2006 (bruto) <i>Perte totale de 1982 à 2006 (brut)</i>		54 277 €

Tabel 4 bevat dezelfde elementen als tabel 3, maar op het loon van 1 000 euro in 1982 wordt een jaarlijkse verhoging met 0,5 % toegepast (bovenop de index). Het verlies bedraagt 54 277 euro. Als we daar de zogenaamde werkgeversbijdragen bijtellen, komt dit neer op een diefstal van de werkgever van meer dan 70 000 euro (2,8 miljoen Belgische frank): het equivalent van zes Renault Clio's.

Le tableau 4 reprend les éléments du tableau 3, mais en appliquant aux 1000 euros de 1982 une augmentation de 0,5 % par an (en plus de l'index). La perte atteint 54 277 euros. Si on ajoute les cotisations dites patronales, cela représente un vol patronal de plus de 70 000 euros (2,8 millions de FB). L'équivalent de six Renault Clio.

#### Nr. 56 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 2 tem. 20

**Deze artikelen doen vervallen.**

#### VERANTWOORDING

Dit wetsontwerp bevat drie belangrijke elementen:

- De wet blokkeert de gezondheidsindex — die gebruikt worden om de lonen te indexeren — vanaf maart.
- De wet voorziet “strafrechtelijke en administratieve sancties voor werkgevers die de loonmatiging of de blokkering van de index niet respecteren”. Dit wil concreet zeggen dat een werkgever die de indexsprong of de loonmatiging niet

#### N° 56 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 2 à 20

**Supprimer ces articles.**

#### JUSTIFICATION

Le projet de loi à l'examen contient trois éléments importants:

- La loi bloque l'indice santé — utilisé pour indexer les salaires — à partir du mois de mars.
- La loi prévoit des “sanctions pénales et administratives pour les employeurs qui ne respecteraient pas les mesures de modération salariale et de blocage de l'index”. Concrètement, cela signifie qu'un employeur qui ne respecte pas le saut

respecteert een boete van 150 tot 1 500 euro zou moeten betalen, vermenigvuldigd met het aantal werknemers. De bedoeling is te voorkomen dat sectoren waar de krachtsverhoudingen beter liggen (de chemie of de metaalsector bijvoorbeeld) loonsverhogingen zouden bekomen die de loonblokkering omzeilen.

- De wet stelt bedrijven vrij van elke verplichting op het vlak van opleiding.

In de toelichting wordt er verwezen naar de noodzaak om de loonlasten te verlagen als belangrijkste argument om dit wetsontwerp door te voeren.

“Loonlasten omlaag.” “Loonlasten omlaag.” ’s Morgens, ’s middags en ’s avonds. Zelfs ’s nachts. Grote woorden worden hier niet geschuwd: de loonkosten zijn “dramatisch” en “wie het loonkostprobleem minimaliseert, maakt van ons land een economisch kerkhof,” schrijven de bedrijfsleiders van Unizo. Voor minister Kris Peeters, die vroeger nog aan de slag was bij Unizo, waren de loonkosten het “speerpunt” en voor zijn CD&V-voorzitter Wouter Beke waren ze het “breekpunt” voor de verkiezingen van 2014. Diens collega, Open Vld-voorzitster Gwendolyn Rutten, was content dat er “een politieke consensus” is over dat idee. En die andere collega, Bruno Tobbacq van de sp.a, beaamt: “Iedereen weet dat we moeten samenwerken om de loonlasten te verlagen.”

Iedereen? Een consensus? En de N-VA? De N-VA spreekt van “het alarmerend hoge niveau van onze torenhoge loonkosten”. De partij maakt ook hier niet het verschil.

“Loonlast? Vindt u dat uw loon een “last” is?” vraagt Jan Blommaert, de professor taalkunde. Voor hem is het woord “loonlasten” een voorbeeld van kromtaal. Het is er mee als met die metafoor die stilaan het statuut krijgt van een gezegde: “zuurstof geven”. Die uitdrukking wordt stevast gebruikt in verband met de economie, de banken en de bedrijven: “Er moeten maatregelen komen om onze bedrijven meer zuurstof te geven.” We zijn die uitspraken volkomen gewoon geraakt en velen onder ons herhalen ze om de haverklap in eigen gesprekken. We denken dan dat we iets wijs hebben gezegd, iets waarvan we de betekenis goed snappen. Het zou helpen “zuurstof” te vervangen door “geld”. Dat is immers een naar neveneffect van metaforen: ze hebben de eigenschap dat ze de realiteit niet gewoon beschrijven, maar er een pak “spin” op zetten. Ze versluieren zo een goed begrip van de feiten. En dat is het geval met “zuurstof geven”. Telkens je deze uitdrukking gebruikt, heb je het in wezen over niets anders dan over “geld geven”. Onze bedrijven meer zuurstof geven betekent concreet evenveel als: onze bedrijven meer winsten laten maken. De maatregelen die dan in gedachten komen, zijn maatregelen om de winstmarges van bedrijven te vergroten. Dat laatste heet dan — in alweer een geval van kromtaal — “het concurrentievermogen vergroten”.

Zo zei CD&V-voorzitter Wouter Beke in de zomer van 2013 bij een rel in de Vlaamse regering: “Het is goed dat iedereen nu focust op datgene waar het echt om draait: onze

d’index ou la modération salariale devrait payer une amende de 150 à 1 500 euros, multipliée par le nombre de travailleurs. Le but est d’éviter que des secteurs connaissant des rapports de force plus favorables (comme la chimie et le métal) n’obtiennent des augmentations salariales au mépris du blocage des salaires.

- La loi dispense les entreprises de toute obligation en matière de formation.

Selon l’exposé des motifs, l’élaboration du projet de loi à l’examen se justifie principalement par la nécessité de réduire les coûts salariaux.

“Réduire les coûts salariaux.” “Réduire les coûts salariaux.” Matin, midi et soir. Même la nuit. On n’a pas peur des grands mots: les coûts salariaux sont “dramatiques” et “qui minimise le problème des coûts salariaux, transforme notre pays en désert économique”, voilà ce qu’écrivent les chefs d’entreprises d’Unizo. Avant les élections, les coûts salariaux étaient le “fer de lance” pour le ministre Kris Peeters, ancien collaborateur d’Unizo, et le “point de rupture” pour le président du CD&V Wouter Beke. Sa collègue, la présidente de l’Open Vld Gwendolyn Rutten, se félicitait de l’existence d’un “consensus politique” en la matière. Et cet autre collègue, Bruno Tobbacq du sp.a, approuvait: “tout le monde sait que nous devons collaborer pour réduire les coûts salariaux.”

Tout le monde? Un consensus? Et la N-VA? La N-VA évoque “le niveau alarmant de nos coûts salariaux prohibitifs”. Le parti ne fait pas non plus la différence en l’occurrence.

“Charge salariale? Estimez-vous que votre salaire est une “charge”?”, demande Jan Blommaert, professeur de linguistique, qui estime que les mots “charges salariales” sont un barbarisme, au même titre que la métaphore “donner de l’oxygène” qui s’installe progressivement comme une expression toute faite dans le langage. Cette expression est toujours utilisée en rapport avec l’économie, les banques et les entreprises: “Il faut prendre des mesures pour donner plus d’oxygène à nos entreprises.” Nous nous sommes pleinement habitués à ces expressions et nous sommes nombreux à les répéter régulièrement au cours de nos conversations, convaincus que nous venons de dire une chose savante, une vérité dont nous saisissons bien le sens. Il serait judicieux de remplacer le mot “oxygène” par le mot “argent”. En effet, les métaphores ont des effets collatéraux regrettables: le propre des métaphores est qu’elles ne décrivent pas la réalité telle qu’elle est mais qu’elles lui ajoutent une “couleur”, empêchant ainsi la bonne compréhension des faits. Et c’est le cas de l’expression “donner de l’oxygène”. Chaque fois que cette expression est employée, elle ne signifie rien d’autre que “donner de l’argent”. Concrètement, “donner plus d’oxygène à nos entreprises”, c’est leur permettre d’augmenter leurs profits. Les mesures qui viennent alors à l’esprit sont des mesures qui permettent aux entreprises d’augmenter leurs marges bénéficiaires. C’est ce qu’on appelle — également à l’aide d’un barbarisme — “accroître la compétitivité”.

C’est ainsi qu’au cours de l’été 2013, Wouter Beke, président du CD&V, a déclaré, au cours d’une discussion animée du gouvernement flamand: “Je me félicite que tout le monde se

ondernemingen vragen zuurstof, zodat ze kunnen zorgen voor jobs.” Wij verstaan: onze ondernemingen vragen geld. En dat is “waar het echt om draait”. Toen een paar weken later het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden beklonken werd, bekeek sp.a-minister Monica de Coninck dat in het licht van waar het echt om draait: “Dit nieuwe systeem is een goed evenwicht tussenzuurstof blijven bieden aan onze bedrijven en het statuut van onze arbeiders verbeteren.” Bart De Wever beaamde wat later: “Zuurstof creëren voor de economie.”

Dat roept een nieuwe semantische vraag op: wie of wat is bedoeld met “de economie”? In de redenering in de uitspraken hoe de n-va de “loonlasten” omlaag wil van hierboven wordt deze vraag simpel beantwoord: de economie, dat zijn de bedrijven — of meer precies, de financiële resultaten van de bedrijven, hun balans, hun winst. Waar “het echt om draait” is: de bedrijfsresultaten. Als je je fixeert op de winst als het enig heilzame, dan wordt het loon niet-heilzaam, want een “last”. En dan komt dat loon onder vuur te liggen, langs alle kanten. Maar voor wie een loon heeft, moet dat loon dienen om van te leven: eten, wonen, je kleden, de kinderen grootbrengen en, als dat nog lukt, ook voor ontspanning. Iets helemaal anders dan een “last” dus, dat loon!

Maar de loontrekkers maken in de redenering blijkbaar geen deel uit van “de economie”. Zij moeten uit hoofde van “zuurstof voor de economie” allerlei rechten opgeven: de koopkrachtvastheid van hun loon, hun loonzekerheid, hun anciënniteit enzovoort. Zo’n eenzijdige visie op “de economie” houdt grote, ook economische gevaren in. De winsten zullen wel stijgen, maar welvaart en welzijn van de bevolking zullen achteruitboeren.

En een socioloog zal zeggen dat deze tunnelvisie ook grote sociale en politieke gevaren inhoudt. Want is “de economie” niet volkomen verweven met de samenleving? Er is de aandelenportefeuille van de financier, maar er is ook de portefeuille van de arbeidskracht, de werkende zowel als de werkloze. Sorry dus, maar nee, er is géén consensus over “de loonlasten omlaag”.

Waar zit “de kracht van verandering” van de N-VA in deze hele loonkwestie? Die zit in het opbod. Het VBO heeft het over een “loonhandicap” van 20 %. Bij Voka maken ze er een spelletje van: “Geef jezelf voor de volle 2 %, want om 2 % groei te realiseren, is een schoktherapie nodig: de halvering van de loonkostenhandicap.” Voka raamt het loonkostenverschil met de buurlanden op 16,4 %. De N-VA doet daar lustig nog een schep bovenop: 25 %.

Zoals altijd zette Bart De Wever de toon voor de hele partij toen hij in 2011 in de tv-studio’s van Kanaal Z kwam vertellen dat Wouter De Geest, de grote baas van BASF, hem tijdens een etentje diets had gemaakt dat de lonen in BASF-Ludwigshafen 25 % lager liggen dan in Antwerpen. “Ludwigshafen is China niet, maar Duitsland,” merkte De Wever op. Dat was het ijkpunt: 25 %. Volgens hem was het hoog tijd dat de politiek iets deed voor onze bedrijven die met “dat soort lonen en lasten” worden geconfronteerd.

concentre à présent sur la chose qui importe vraiment: nos entreprises demandent de l’oxygène pour pouvoir créer des emplois et c’est cela qui importe vraiment.” Quelques semaines plus tard, lorsque le statut unique pour les ouvriers et les employés a été adopté, Monica De Coninck, ministre sp.a, l’a analysé à la lumière de ce qui importe vraiment: “Ce nouveau régime crée un bon équilibre entre le souhait de continuer à donner de l’oxygène à nos entreprises et le désir d’améliorer le statut de nos ouvriers.” Bart De Wever l’a confirmé ensuite: “Il s’agit de donner de l’oxygène à notre économie.”

Cela soulève une nouvelle question sémantique: qui ou que faut-il entendre par “l’économie”? Selon le raisonnement de la N-VA dans ses déclarations sur la façon dont elle entend baisser les “charges salariales”, la réponse à cette question est simple: l’économie, ce sont les entreprises — ou plus précisément, les résultats financiers des entreprises, leur bilan, leurs profits. Le “véritable enjeu”, ce sont: les résultats des entreprises. Si l’on se focalise sur le profit comme seul élément salutaire, le salaire devient un élément non salutaire, puisque c’est une “charge”. Ce salaire devient alors la cible d’attaques, de tous côtés. Mais pour celui qui le touche, le salaire doit servir à le faire vivre: à manger, à se loger, à se vêtir, à élever les enfants et, si c’est encore possible, à s’offrir des loisirs. C’est donc tout le contraire d’une charge!

Mais dans le raisonnement en question, les salariés ne font manifestement pas partie de “l’économie”. Ils doivent renoncer à toute une série de droits au nom de “l’oxygène qu’il faut donner à l’économie”: le maintien du pouvoir d’achat de leur salaire, leur garantie de salaire, leur ancienneté, etc... Une telle vision unilatérale de “l’économie” comporte de graves dangers, y compris économiques. Les profits augmenteront, mais au détriment de la prospérité et du bien-être de la population.

Et un sociologue affirmera que cette vision tronquée présente également de grands dangers sociaux et politiques. Car l’économie et la société ne sont-elles pas totalement imbriquées? Il y a le portefeuille d’actions du financier, mais aussi le portefeuille du travailleur, qu’il soit actif ou au chômage. Nous nous en excusons, mais la “réduction des coûts salariaux” ne fait pas l’objet d’un consensus.

Où la “force du changement” de la N-VA se trouve-t-elle dans cette question des coûts salariaux? Elle se trouve dans la surenchère. La FEB parle d’un “handicap salarial” de 20 %. Le Voka en fait un jeu: “donnez-vous à 2 %, parce que pour atteindre une croissance de 2 %, une thérapie de choc s’impose: la réduction de moitié du handicap salarial”. Le Voka évalue l’écart de coût salarial avec les pays limitrophes à 16,4 %. La N-VA surenchérit avec fermeté: 25 %.

Comme toujours, Bart De Wever a dicté la ligne du parti, lorsqu’il a expliqué en 2011, dans les studios de télévision de la chaîne Kanaal Z, que Wouter De Geest, le grand patron de BASF, lui a fait accroire lors d’un dîner, qu’à l’usine de BASF-Ludwigshafen, les salaires étaient inférieurs de 25 % à ce qu’ils étaient à Anvers. Et De Wever de préciser: “Ludwigshafen, ce n’est pas la Chine, c’est l’Allemagne”. Tel était le point de référence: 25 %. Selon lui, il était urgent que la politique intervienne pour nos entreprises confrontées à “ce type de salaires et de coûts”.

Tijdens hun etentje lieten Bart De Wever en Wouter De Geest wellicht onbesproken dat Duitsland Europees kampioen is geworden wat betreft “Armut trotz Arbeit”, armoede ondanks werk. Bij onze oosterburen is 22,2 % van de loontrekkenden arm. Ter vergelijking, in ons land is 6,4 % van de werkenden arm. Vooral laaggeschoolden zijn in Duitsland het slachtoffer: 54,6 % van de laaggeschoolde werknemers is er arm. Dat is het hoogste cijfer van alle lidstaten van de Europese Unie, alleen Slowakije en Roemenië komen min of meer in de buurt.

De Duitse overheid zit met die cijfers verveeld. Toen in november 2012 het Duitse ministerie van Werk het vierjaarlijkse armoederapport publiceerde, liet de verantwoordelijke minister de passus dat in 2010 meer dan 4 miljoen mensen voor een bruto uurloon van minder dan 7 euro moesten werken, uit het rapport weggommen. Net als het gegeven dat de laagste lonen in het afgelopen decennium nog gedaald zijn. In de uiteindelijke versie werd die daling “een teken van structurele verbetering van de arbeidsmarkt” genoemd.

Het schandaal is niet zozeer de censuur van een maatschappelijke realiteit. Het echte schandaal is: die realiteit niet willen veranderen, integendeel, deze agenda willen opleggen aan de hele Europese Unie. Een helpende hand daarbij is die van Bart De Wever met zijn “loonhandicap van 25 %”.

In de zomer van 2013 volgde dan de N-VA-studiedag over Werken in België. Daar werd met scherp geschoten op alle elementen van het loon: de hoogte ervan, de indexering, de sociale bijdragen, de cao-afspraken... Op die conferentie was ook dr. Michael Jung van McKinsey&Company, een van de architecten van de Hartz-hervorming in Duitsland, te gast. Hij kwam het Duitse lagelonenmodel toelichten.

In zijn slotwoord van de studiedag zwaaide toenmalig ondervoorzitter Ben Weyts met cijfers: “Een uurloon kost een Belgische werkgever in het totaal gemiddeld 40 euro, tegenover 32 euro bij onze drie belangrijkste handelspartners. Dat is een verschil van 25 procent of 8 euro per uur.” Ben Weyts hield een pathetisch requisitoir tegen onze lonen: “De torenhoge loonkost, dat is onze prioriteit nummer één.”

Hoe hoog is die torenhoge loonhandicap dan wel, waarover zoveel verschillende cijfers circuleren, zult u vragen. We hebben geprobeerd de “onbetwistbare” werkelijkheid van onze loonhandicap te achterhalen en kwam tot de slotsom: die torenhoge loonkloof bestaat niet. We kunnen dat met onverdachte, gezaghebbende bronnen staven: de verslagen van de Nationale Bank van België en die van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Daaruit valt alleen maar te concluderen: de consensus over de grote loonhandicap is een geval van propaganda om de publieke opinie te beïnvloeden en te misleiden. Propaganda kenmerkt zich door het systematisch geven van eenzijdige

Lors de leur dîner, Bart De Wever et Wouter De Geest n'ont probablement pas relevé que l'Allemagne est devenue championne d'Europe du “Armut trotz Arbeit”, la pauvreté malgré le travail. Chez nos voisins de l'Est, 22 % des salariés sont pauvres. À titre de comparaison, dans notre pays 6,4 % des travailleurs sont pauvres. En Allemagne, le phénomène touche principalement les travailleurs les moins qualifiés: 54,6 % des travailleurs peu qualifiés sont pauvres. Ce chiffre est le plus élevé de tous les États membres de l'Union européenne, seules la Slovaquie et la Roumanie s'en approchant plus ou moins.

Ces chiffres gênent l'autorité allemande. Lorsque le ministère allemand de l'Emploi a publié le rapport trimestriel sur la pauvreté en novembre 2012, le ministre responsable a fait supprimer du rapport le passage indiquant qu'en 2010, plus de 4 millions de personnes devaient travailler pour un salaire horaire brut inférieur à 7 euros. Tout comme les informations selon lesquelles les salaires les plus bas avaient encore baissé au cours de la dernière décennie. Dans la version finale, cette baisse était décrite comme “un signe d'amélioration structurelle du marché de l'emploi”.

Le scandale n'est pas tant la censure d'une réalité sociale. Le vrai scandale est le refus de changer la réalité et, au contraire, la volonté d'imposer cet agenda à l'ensemble de l'Union européenne. Et Bart De Wever, évoquant un handicap salarial de 25 %, apporte son aide.

Au cours de l'été 2013, la N-VA a organisé une journée d'étude sur “Werken in België”. Toutes les composantes du salaire y ont fait l'objet de critiques: le niveau du salaire, l'indexation, les cotisations sociales, les accords conclus dans le cadre de CCT,... Michael Jung de McKinsey&Company, l'un des architectes de la réforme Hartz en Allemagne, était également invité à cette conférence. Il y a présenté le modèle de bas salaires allemand.

Dans son allocution de clôture de cette journée d'étude, Ben Weyts, qui était à l'époque vice-président de la N-VA, a brandi quelques chiffres: “Une heure de salaire coûte en moyenne à un employeur belge 40 euros au total, contre 32 euros chez nos trois principaux partenaires commerciaux, soit une différence de 25 % ou de 8 euros par heure” (traduction). Dans la foulée, Ben Weyts a dressé un requisitoire pathétique contre nos salaires: “L'énormité des coûts salariaux est notre priorité numéro un.”

Quelle serait donc la mesure de l'“énormité” de ce handicap salarial, à propos duquel circulent tant de chiffres? Nous avons essayé de découvrir quelle était la réalité “incontestable” de notre handicap salarial et en sommes arrivés à la conclusion suivante: ce handicap énorme n'existe pas. Nous pouvons fonder cette affirmation sur des sources autorisées et au-dessus de tout soupçon, à savoir les rapports de la Banque nationale de Belgique et ceux du Conseil central de l'économie.

À la lecture de ces rapports, on ne peut que conclure que le consensus sur le grand handicap salarial de notre pays est un cas de propagande, dont le but est d'influencer l'opinion publique et de l'induire en erreur. La propagande

informatie, die al dan niet (deels) onwaar is, waarbij selectief bepaalde feiten worden benadrukt en andere bewust achterwege gelaten.

Wel, dat is hier het geval. De hevigste propagandist is Bart De Wever. Die stelt het voor alsof iedereen die zich verzet tegen de “evidentie” dat de loonkosten omlaag moeten, niets begrijpt van de “economische noodwendigheden” en “onrealistisch” is. Of erger nog, zich schuldig maakt aan “economisch negationisme”. Tijd dus om de nodige puntjes op de i te zetten.

Ten eerste: terwijl de De Wevers van bij ons de loontrekkers schuldgevoelens aanpraten over “onze torenhoge lonen”, gebeurt in onze buurlanden net hetzelfde. Ook daar worden statistieken bovengehaald om de werknemers ervan te overtuigen dat ze niet competitief zijn met de buurlanden. “In Frankrijk ligt de loonkost 23 % hoger,” beweerde Laurence Parisot, de voorzitter van MEDEF, het equivalent van het VBO en Voka in Frankrijk. En in Nederland schrijft de werkgeversorganisatie AWWN: “Een loongolf kan desastreus zijn voor de concurrentiepositie van bedrijven. Dat op dit ogenblik vakbonden nog steeds loonstijgingen vragen, vindt AWWN zeer verontrustend.”

Hoe in die duizeling van elkaar tegensprekende waarheden de echte waarheid nog terugvinden? Zeker is: uit de cijfers van het Verslag van de Nationale Bank van België 2012 spreekt een totaal andere realiteit. Dat Verslag constateert dat tussen 1996 en 2012 de uurloonkost in Nederland met 10 % meer omhoog ging dan in België. Ook in Frankrijk ging de uurloonkost in deze periode meer omhoog dan in ons land: met 2 %. Alleen tegenover Duitsland werden onze uurloonkosten groter — als gevolg van het agressieve lagelonenbeleid sinds het begin van de jaren 2000 in het land van Schröder en Merkel.

Ten tweede. De volkswijsheid zegt dat je geen appels met peren mag vergelijken. Maar experts van de werkgevers in de verschillende landen doen dat toch. Ze vergelijken wat hen het beste uitkomt. Zo vergelijken ze het uurloon op zich. Maar is dat wel een goed vergelijkingspunt? Als een baas iemand een laag loon betaalt, maar ook diens productiviteit is laag, dan is het mogelijk dat hij er niet bij wint. Daarom geldt internationaal als maatstaf de loonkost per geproduceerd product: de *Unit Labour Cost of ULC*. Zowel met het loon als met de productiviteit rekening houden is veel correcter dan alleen de loonkost vergelijken; van belang is de kost van het product.

Als een werknemer meer kost, maar productiever is, compenseert het een het ander. Als alleen het uurloon zou tellen, dan zouden alle bedrijven verhuizen naar Bangladesh.

Economist Paul De Grauwe laat hier een stevige waarschuwing horen. De professor wijst erop dat in Europa alle landen

se caractérise par la diffusion systématique d’informations unilatérales, qu’elles soient (partiellement) erronées ou non, et où certains faits sont soulignés de manière sélective, tandis que d’autres sont sciemment passés sous silence.

C’est clairement le cas ici. Le propagandiste le plus acharné s’appelle Bart De Wever. Celui-ci présente en effet les choses de manière telle que quiconque réfute l’“évidence” d’une nécessaire baisse du coût salarial ne comprend rien aux “nécessités économiques”, est “irréaliste”, ou, plus grave encore, se rend coupable de “négationnisme économique”. Il est donc temps de mettre les points sur les i.

Premièrement: tandis que les De Wever de chez nous s’emploient à culpabiliser les travailleurs salariés en évoquant nos “salaires astronomiques”, c’est exactement la même chose qui se passe chez nos voisins. Là aussi, on met avant des statistiques pour convaincre les travailleurs qu’ils ne sont pas compétitifs par rapport à ceux des pays voisins. Laurence Parisot, présidente du MEDEF, l’équivalent français de la FEB et du Voka, déclarait notamment: “Le coût du travail est 23 % plus élevé en France”. Aux Pays-Bas, l’organisation patronale AWWN indique, quant à elle, qu’une “vague d’augmentations des salaires pourrait être désastreuse pour la compétitivité des entreprises” (traduction). L’AWVN juge également très inquiétant que les syndicats continuent, à l’heure actuelle, de réclamer des hausses de salaire.

Comment, dans ce dédale de vérités contradictoires, peut-on encore trouver la vérité vraie? Ce qui est certain, c’est que c’est une tout autre réalité qui se dégage des chiffres du Rapport 2012 de la Banque nationale de Belgique. Selon ce rapport, entre 1996 et 2012, la hausse du coût salarial horaire a été plus élevée de 10 % aux Pays-Bas qu’en Belgique. En France également, le coût salarial horaire a augmenté davantage que dans notre pays: 2 % de plus. Ce n’est que par rapport à l’Allemagne que nos coûts salariaux ont augmenté, suite à la politique agressive de bas salaires menée depuis le début des années 2000 dans le pays de Schröder et Merkel.

Deuxièmement. D’après la sagesse populaire on ne peut pas comparer des pommes et des poires. Toutefois, c’est ce que font les experts des employeurs dans différents pays. Ils comparent ce qui leur convient le mieux. Ils comparent ainsi le salaire horaire en tant que tel. Mais, est-ce bien un bon point de comparaison? Si un patron verse un bas salaire à une personne, mais que la productivité de cette dernière est faible également, il se peut qu’il n’en tire aucun profit. C’est la raison pour laquelle le critère international est le coût salarial par unité produite: *Unit Labour Cost* (ULC), c’est-à-dire le coût unitaire de la main d’œuvre. Il est beaucoup plus correct de tenir compte tant du salaire que de la productivité que de tenir compte du seuil du coût salarial uniquement; ce qui importe, c’est le coût du produit.

Le coût accru d’un travailleur est compensé si ce dernier est plus productif. Si le salaire horaire était la seule chose qui comptait, toutes les entreprises délocaliseraient au Bangladesh.

L’économiste Paul De Grauwe, émet une sérieuse mise en garde en la matière. Il souligne qu’en Europe, les pays

met een hoge loonkost het relatief goed doen in de crisis. En omgekeerd liggen in alle landen waar de crisis het diepst is, de loonkosten beneden het Europese gemiddelde. “Dat lijkt wel de wereld op zijn kop. Horen we niet voortdurend dat hoge loonkosten een “handicap” zijn die onze competitieve positie verslechtert? Maar feiten zijn feiten. Als die hoge loonkosten een hoge productiviteit weerspiegelen is er niets mis met die loonkosten. Integendeel, die hoge loonkosten weerspiegelen een hoog niveau van welvaart.”

We kunnen de professor bijtreden met de opmerking dat de lonen in China de voorbije tien jaar met zo maar eventjes 700 procent zijn gestegen en dat dit een spoorslag is voor de Chinese economie en geen “handicap”.

In 2013 is België het vierde productiefste land ter wereld en, als we Luxemburg even terzijde laten, het meest productieve land van de hele eurozone. Sommige buurlanden hebben hun achterstand op België inzake productiviteit een klein beetje ingehaald. Vooral Nederland. Dat compenseert gedeeltelijk het uurloonverschil dat Nederland opbouwde met België.

Maar kijk eens wat de Nationale Bank van België schrijft, die met deze parameter rekening houdt: “Aangaande Frankrijk en Nederland slaagden de Belgische ondernemingen er tussen 1996 en 2012 in een licht concurrentievoordeel van respectievelijk 0,4 procent en 2,7 procent op te bouwen.” Met andere woorden, de Nationale Bank zegt ons dat niet België met een “loonhandicap” zit, maar dat Frankrijk en Nederland hun ULC sneller zagen stijgen dan België. De Nationale Bank schrijft verder: “In vergelijking met de andere landen van het eurogebied liet België tijdens de beschouwde periode (1996-2012) ook een gunstig verloop optekenen.” De Belgische ULC ontwikkelde zich “concurrentiëler” dan die van de eurozone als geheel.

Alleen ten opzichte van Duitsland was dat duidelijk niet het geval en dat begrijpen we, want dat land voerde — vooral in de dienstensector — een agressieve lagelonenpolitiek. De reële lonen van de Duitsers zijn tussen 2000 en 2012 dan ook gedaald met 1,8 procent.

Maar dat de werkgeversorganisaties zich aan die officiële cijfers gelegen zouden laten? Nee hoor! Ze wuiven de vergelijking 1996-2012 die de Nationale Bank maakt, weg omdat... onze lonen in 1996 ook al hoger zouden geweest zijn. Zeventien jaar later daarmee afkomen? Volgens de werkgevers — en ook volgens de N-VA — moeten de “absolute lonen” vergeleken worden, en die zijn de hoogste van allemaal, punt.

Maar kijk, ook de regering-Di Rupo haalde deze oude koe uit de gracht. Ze voert, na het afspringen in januari 2013 van de onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord, een loonblokkering door voor 2013-2014. Ook wil ze de Wet op het Concurrentievermogen uit 1996, die de lonen reglementeert, herzien zodat de loonblokkering nog jaren verlengd kan worden.

où le coût salarial est élevé ont relativement bien résisté à la crise. Inversement, les coûts salariaux sont inférieurs à la moyenne européenne dans tous les pays où la crise est la plus profonde. “En effet, cela semble être le monde à l’envers. N’entendons-nous pas continuellement dire que des coûts salariaux élevés constituent un “handicap” qui détériore notre compétitivité? Mais les faits sont les faits. Les coûts salariaux élevés ne posent pas de problème s’ils reflètent une productivité élevée. Au contraire, ces coûts salariaux élevés sont le reflet d’un niveau élevé de prospérité.”

Nous pouvons partager le point de vue du professeur De Grauwe lorsqu’il fait observer que les salaires en Chine ont connu une hausse de pas moins de 700 % au cours des dix dernières années et qu’il s’agit d’un incitant pour l’économie chinoise et non d’un “handicap”.

En 2013, la Belgique était le quatrième pays le plus productif au monde et le pays le plus productif de toute la zone euro, abstraction faite du Luxembourg. Quelques pays voisins, les Pays-Bas notamment, ont très légèrement comblé leur retard sur la Belgique en matière de productivité, ce qui compense partiellement la différence de salaire horaire que les Pays-Bas a accumulée par rapport à la Belgique.

Il convient toutefois d’examiner ce qu’écrit la Banque nationale de Belgique, qui tient compte de ce paramètre: “Par rapport à la France et aux Pays-Bas, les entreprises belges sont parvenues à constituer un léger avantage concurrentiel s’élevant respectivement à 0,4 % et 2,7 % entre 1996 et 2012.” En d’autres termes, la Banque nationale nous dit que la Belgique n’a pas de “handicap salarial”, mais que la France et les Pays-Bas ont vu leur ULC croître plus rapidement que celui de la Belgique. La Banque nationale écrit en outre: “En comparaison avec les autres pays de la zone euro, la Belgique a évolué favorablement durant la période en question (1996-2012).” L’ULC belge a évolué de manière “plus concurrentielle” que celui de la zone euro dans son ensemble.

Il n’y a que par rapport à l’Allemagne que ce n’était clairement pas le cas, ce qui est compréhensible parce que ce pays menait une politique agressive de réduction salariale, dans le secteur des services en particulier. Les salaires réels des Allemands ont dès lors baissé de 1,8 % entre 2000 et 2012.

Les organisations patronales vont-elles prendre pour argent comptant ces chiffres officiels? Non! Elles réfutent la comparaison 1996-2012 établie par la Banque nationale parce que... nos salaires auraient déjà été également plus élevés en 1996. Sortir cet argument dix-sept ans plus tard? Selon les employeurs — et la NV-A — ce sont les “salaires absolus” qu’il faut comparer, et ceux-ci sont les plus élevés qui soient, point à la ligne.

Mais bon, même le gouvernement Di Rupo a ressorti cette vieille rengaine. Après l’échec, en janvier 2013, des négociations sur un nouvel accord interprofessionnel, il opère un blocage des salaires pour 2013-2014. Il entend également revoir la loi sur la compétitivité de 1996, qui réglemente les salaires, de manière à pouvoir prolonger le blocage des salaires pendant des années encore.

Voka en het VBO laten hun tevredenheid horen dat de ministers "stappen zetten met betrekking tot een aanpassing van het indexstelsel, een reële loonstop en een lastendaling".

Ondertussen boeken de beurzen weer recordwinsten en die gaan integraal naar de aandeelhouders en naar weer nieuwe bonussen voor de topmanagers.

De vakbonden daarentegen reageren met acties en trekken naar de rechtbank om de vrijheid van collectieve onderhandelingen over de lonen terug te winnen. De betogingen van de sociale beweging tussen februari en juni 2013 zetten de regering onder druk. Daardoor beslist de regering om de herziening van de wet van 1996 uit te stellen tot na de verkiezingen van 2014.

Toch wil ze nog één ultiem wapen uit de kast halen: het verslag van de "Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid". Om te weten hoe groot de loonkloof juist is, laat de regering namelijk een verslag opstellen door een groep experts van het Planbureau, de Nationale Bank, Eurostat, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Dat Verslag is in juli 2013 klaar.

Het Verslag aan de regering van de experts is als de knuppel in het hoenderhok. Het keert zich tegen de regering en is vernietigend voor de beweringen van de werkgevers. Want na bijna honderd bladzijden cijferen en rekenen komen de experts tot de slotsom dat het arbeidskostenverschil 1996-2011 met de buurlanden gemiddeld 4,6 procent bedraagt.

Dat is niet meteen een diepe loonkloof. Maar zelfs dat kleine verschil is maar schijn, zo concludeert de expertengroep want "trek je alle subsidies en bepaalde steunmaatregelen daarvan af, dan kom je bij een loonverschil dichtbij 0,5 procent."

Tussen 1996 en 2011 is het aandeel van de subsidies in de totale loonmassa van de privésector liefst elf keer groter geworden. De 6,2 miljard loonsubsidies vormen 4,3 procent van de loonmassa in de privésector, zo berekenden de experts: activeringssubsidies bij aanwerving van jongeren, subsidies voor ploegen- of nachtarbeid, voor overuren, voor ouderen enzovoort. "Noch de subsidie voor overuren, noch die met betrekking tot ploegen- en nachtarbeid vinden hun tegenhanger in de ons omringende landen," schrijft de expertengroep.

De groep berekende dat loonsubsidies in de buurlanden maar een fractie van één procent van de loonmassa bedragen én ook afnemen. Concreet, als je rekening houdt met alle subsidies, stegen de Belgische loonkosten sinds 1996 amper 0,55 procent meer dan het gemiddelde van de buurlanden. Bovendien geeft dat gemiddelde van de buurlanden nog een vertekend beeld, want het wordt naar beneden getrokken door lagelonenland Duitsland.

En dan volgen in het Verslag van de expertengroep nog enkele penibele bladzijden meer voor de propagandisten van

Le VOKA et la FEB marquent leur satisfaction sur le fait que les ministres prennent des initiatives en vue de modifier le système d'indexation, d'opérer un réel blocage salarial et une baisse des charges.

Dans l'intervalle, les bourses enregistrent à nouveau des bénéfiques records, qui vont intégralement aux actionnaires et génèrent de nouveaux bonus en faveur des top managers.

Les syndicats réagissent par contre en organisant des actions et se tournent vers la justice afin de recouvrer la liberté de négociations collectives sur les salaires. Les manifestations du mouvement social entre février et juin 2013 mettent le gouvernement sous pression. Le gouvernement décide alors de postposer la révision de la loi de 1996 au lendemain des élections de 2014.

Le gouvernement entend cependant encore sortir une arme ultime de son arsenal: le rapport du "Groupe d'experts Compétitivité et emploi". Afin de déterminer la grandeur de l'écart salarial, le gouvernement fait en l'occurrence établir un rapport par un groupe d'experts du Bureau du plan, de la Banque nationale, d'Eurostat, du Conseil supérieur de l'emploi et du Conseil central de l'économie. Ce rapport est achevé en juillet 2013.

Le Rapport au gouvernement des experts jette un pavé dans la mare. Il s'oppose au gouvernement et est accablant pour les affirmations des employeurs. Car après une centaine de pages de chiffres et de calculs, les experts arrivent à la conclusion que l'écart, en termes de coût salarial, en 1996-2011 avec les pays voisins est de 4,6 %.

Ce n'est pas un écart salarial important. Mais même ce faible écart est à relativiser, conclut le groupe d'experts, car si l'on déduit tous les subsides et certaines mesures d'aide, on arrive à un écart salarial proche de 0,5 %.

Entre 1996 et 2011, la part des subventions dans la masse salariale totale du privé a été multipliée par 11! Les experts ont calculé que les 6,2 milliards de subventions salariales représentent 4,3 pour cent de la masse salariale dans le secteur privé: subventions pour l'activation lors de l'engagement d'un jeune, subventions pour le travail de nuit ou le travail d'équipe, pour les heures supplémentaires, pour les travailleurs âgés, etc. "Ni la subvention pour les heures supplémentaires, ni celle portant sur le travail en équipe et de nuit ne trouvent leur pendant dans les pays limitrophes", écrit le groupe d'experts.

Le groupe a calculé que les subventions salariales dans les pays limitrophes représentaient moins d'un pour cent de la masse salariale, et qu'elles étaient en baisse. Concrètement, si l'on tient compte de toutes les subventions, le coût salarial en Belgique a augmenté d'à peine 0,55 % de plus que la moyenne des pays voisins depuis 1996. Qui plus est, cette moyenne des pays frontaliers est encore trompeuse, car elle est tirée vers le bas par l'Allemagne et sa pratique des bas salaires.

Le rapport du groupe d'experts poursuit encore avec quelques nouvelles pages pénibles pour les propagandistes

de strijd tegen de “torenhoge loonhandicap”. Inzake concurrentiepositie tegenover buurlanden moet je namelijk vooral kijken naar de lonen in de technologische, industriële sectoren, schrijven de experts. Je concurreert niet met de lonen in de ziekenhuizen of de horeca. De expertengroep vergelijkt de loonkost per eenheid van productie in die technologische sectoren, en kijkt: in de industriële bedrijfstakken stegen de Franse lonen 5,7 procent meer dan de Belgische lonen, en de Nederlandse lonen 8,8 procent meer. *De Unit Labour Cost* (ULC) voor de hele industrie ligt in België dan ook lager dan het gemiddelde van de drie buurlanden, concludeert de expertengroep.

De cirkel is rond: de cijfers van de expertengroep zijn een stevige bevestiging van die van de Nationale Bank en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De paniekzaaiers over onze torenhoge loonkosten zijn terug naar af. De olifant heeft een muis gebaard.

Renaat Hanssens van de ACV-studiedienst schreef over het Verslag van de expertencommissie: “De veelheid aan in kaart gebrachte gegevens kwam bepaalde opiniemakers en partijen goed uit. Het hielp hen om de verwarring in het debat hoog te houden en met enig succes de vraag naar “drastische” ingrepen hoog op de politieke agenda te houden.”

En zo blijft, ook na het Verslag van de expertengroep, de “torenhoge loonhandicap” als thema terugkomen in toespraken van Pieter Timmermans van het VBO en Jo Libeer van Voka, zoals het monster van Loch Ness, dat ook niet bestaat, koppig blijft terugkomen. Jo Libeer van Voka schreef: “Een uur arbeid kost bij ons gemiddeld 40,5 euro. Dat is liefst 13 procent meer dan in de buurlanden. Vervolgens heffen we een belasting op arbeid van 42 procent. Ook dat doet niemand ons na. We prijzen ons volledig uit de markt.”

In hun nieuwjaarsbrief voor 2014 steken Bart De Wever en Johan Van Overtveldt de Voka-baas nog naar de kroon. Over “de handicap van onze ondernemingen” schrijven ze daarin dat die zich volgens hen “al naargelang de geraadpleegde bron, ergens tussen de 16 % en de 25 %” situeert. De “geraadpleegde bron” voor die 25 % is wellicht... Ben Weyts van de N-VA. Opgepast dus als de N-VA met cijfers goochelt.

In de grote ratrace naar “concurrentiële” lage lonen wil de N-VA af van de automatische loonindexering. “Door de index neemt onze loonhandicap nog verder toe, bijvoorbeeld tegenover Duitsland,” klaagt de partij. “De regering weigert heel expliciet dit systeem van automatische indexering ook maar te herbekijken, wat lijnrecht ingaat tegen de Europese aanbeveling hierover.”

Toen minister van Financiën Steven Vanackere begin 2012, tegen het eigen ACW in, de deur op een kier zette voor een éénmalige indexsprong, vond de N-VA dat “slechts een zoveelste lapmiddel”, geen structurele maatregel. In de ontwerp teksten Verandering voor vooruitgang schrijft de partij enkel nog over een automatisch indexeringsmechanisme voor de sociale uitkeringen.

de la lutte contre l’ “énorme handicap salarial”. En ce qui concerne la compétitivité vis-à-vis des pays frontaliers, d’après les experts, il faut en effet surtout prendre en compte les salaires dans les secteurs technologiques et industriels. On ne peut mettre en concurrence des salaires dans les hôpitaux ou dans l’horeca. Le groupe d’experts compare le coût salarial par unité de production dans ces secteurs technologiques et observe que, dans les secteurs industriels, les salaires français ont augmenté de 5,7 % de plus que les salaires belges, et les salaires néerlandais de 8,8 % de plus. Le coût salarial unitaire (CSU) pour l’ensemble de l’industrie en Belgique est donc inférieur à la moyenne des trois pays voisins, conclut le groupe d’experts.

La boucle est bouclée: les chiffres du groupe d’experts confirment clairement ceux de la Banque nationale et du Conseil central de l’économie. Retour à la case départ pour les pourfendeurs alarmistes de notre énorme coût salarial. L’éléphant a accouché d’une souris.

Renaat Hanssens, du groupe d’étude de la CSC, a écrit, au sujet du rapport de la commission d’experts: “La diversité des données prises en compte a fait le jeu de certains leaders d’opinion et de certains partis. Il leur a permis d’entretenir la confusion dans le débat et d’appuyer avec un certain succès leurs revendications politiques en faveur d’interventions “radicales.” (traduction)

Et c’est ainsi que, même après le rapport du groupe d’experts, l’ “énorme handicap salarial” est resté le leitmotiv des discours de Pieter Timmermans de la FEB et de Jo Libeer du Voka comme le monstre du Loch Ness, qui n’existe pas non plus. Jo Libeer du Voka a écrit: “Une heure de travail coûte chez nous 40,5 euros en moyenne, soit pas moins de 13 % de plus que dans les pays voisins. Nous prélevons ensuite un impôt sur le travail de 42 %. Là aussi, nul ne nous égale. Nous sommes absolument trop chers.” (traduction)

Dans leur lettre de nouvel an de 2014, Bart De Wever et Johan Van Overtveldt ont encore rivalisé avec le président du Voka: ils y écrivent, en ce qui concerne “le handicap de nos entreprises”, que, selon eux, “il se situe entre 16 % et 25 %, selon la source consultée.” (traduction). La “source consultée” pour avancer ce chiffre de 25 % est probablement... Ben Weyts de la N-VA. Attention, donc, lorsque la N-VA joue avec les chiffres...

Dans la course effrénée aux bas salaires “compétitifs”, la N-VA souhaite supprimer l’indexation automatique des salaires. “L’index fait encore augmenter notre handicap salarial, par exemple par rapport à l’Allemagne,” se plaint le parti. “Le gouvernement refuse très explicitement de revoir ce système d’indexation automatique, ce qui va directement à l’encontre de la recommandation européenne en la matière.” (traduction)

Lorsque le ministre des Finances, Steven Vanackere, a, début 2012, et contre l’avis de l’ACW, pourtant de la même tendance, entr’ouvert la porte à un saut d’index unique, la N-VA a estimé qu’il ne s’agissait que d’un “énième expédient” (traduction), et non d’une mesure structurelle. Dans les projets de texte Verandering voor vooruitgang, le parti ne parle plus d’un mécanisme d’indexation automatique que pour les allocations sociales.

De eerlijkheid sierde Jan Jambon toen hij zei “niet bang te zijn van een verarming van de bevolking” als de afbouw van de index ter sprake komt. “Als de kas leeg is, creëer je pas echt sociale onrust,” luidt zijn redenering.

Wie een huis wil kopen, betaalt daarvoor 150 procent meer dan tien jaar geleden. En tien jaar na de liberalisering van de energiemarkt, betaalt de consument 39 procent meer voor elektriciteit en 65 procent meer voor gas. Een tankbeurt werd 30 procent duurder. Steeg het loon in dezelfde mate? Dat loon wordt sinds 1994 aangepast aan de “gezondheidsindex” die de prijzen van “ongezonde” producten zoals stookolie en benzine niet meer meerekent. Daarom vertaalt een indexstijging op het loon niet meer de volledige stijging van de prijzen. De Nationale Bank schrijft dat “het reëel beschikbare inkomen van de huishoudens in 2010 en 2011 een dalende tendens vertoonde. Dat houdt verband met de versnelling van de inflatie die slechts gedeeltelijk en met vertraging tot uiting kwam in de lonen.”

De index kan de prijsstijgingen niet volledig opvangen in ons loon. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekende dat als de werknemers in de periode van 2001 tot 2011 alleen maar indexaanpassingen hadden gekregen, hun koopkracht er naargelang hun inkomenscategorie met 2 tot 8 procent op achteruit zou zijn gegaan. Besluit: de index doet de lonen helemaal niet ontsproten, integendeel, hij onderschat de stijging van de levensduurte.

Toch wil de N-VA ervan af. Als het van de partij afhangt, blijft er alleen nog een index voor sociale uitkeringen (pensioenen, werkloosheidsuitkeringen enzovoort), zij het een totaal verminkte en uitgeholde index. (Al liet Bart De Wever in het zakenblad Trends optekenen dat hij in feite ook helemaal af wil van de welvaartsvastheid van de pensioenen omdat ze “een strop rond de begroting” is.) De partij wil “een slim mechanisme” dat slechts éénmaal per jaar zorgt voor een aanpassing, waarbij overheidsmaatregelen zoals een verhoging van de btw niet meer meetellen. Steven Vandeput sprak eerder, om het verhaal verkocht te krijgen, van een “eco-index” met een lager gewicht van de energieprijzen.

In de koers naar de “meest concurrentiële” lonen toont de N-VA zich met de regelmaat van een klok ook een tegenstandster van het wettelijk minimumloon. In januari 2013 trad ze een Oeso-rapport volmondig bij: “Om jongeren beter aan het werk te houden, moeten ze voor een lager minimumloon kunnen werken.” Ook Johan Van Overtveldt is de minimumlonen niet genegen. “Schaf de wettelijke minimumlonen af,” schreef hij in Knack alvorens de overstap naar de N-VA te maken. Van Overtveldt vindt hogere minimumlonen “een asociale vakbondseis. Dat zal jobs vernietigen.” Nochtans, van de vijf Europese landen waar de werkloosheid het minst toenam, hebben er vier een minimumloon. Ook in de teksten van het congres Verandering voor vooruitgang spreekt de partij zich uit tegen een Europees minimumloon omdat dat “het economische weefsel kan ontwrichten”.

Jan Jambon a fait preuve d'une certaine honnêteté lorsqu'il a déclaré “ne pas avoir peur d'un appauvrissement de la population” si l'on envisage un démantèlement de l'index. “Ce n'est que lorsque les caisses sont vides que l'on crée vraiment des perturbations sociales”. (traduction)

Les personnes qui souhaitent acheter une maison doivent maintenant déboursier 150 pour cent de plus qu'il y a dix ans. Et dix ans après la libéralisation du marché de l'énergie, le consommateur paie 39 pour cent de plus pour l'électricité et 65 pour cent de plus pour le gaz. Faire le plein est devenu 30 pour cent plus cher. Les salaires ont-ils augmenté de la même manière? Depuis 1994, ces salaires sont adaptés à “l'indice santé” qui ne prend plus en compte les prix des produits “nuisibles à la santé” comme le mazout et l'essence. C'est pourquoi une augmentation de l'index lié aux salaires ne traduit plus l'augmentation totale des prix. La Banque nationale a écrit que “le revenu disponible réel des ménages s'est inscrit en baisse en 2010 et en 2011. (...) [Cela tient] à l'amplification de l'inflation, à son tour répercutée seulement partiellement et avec retard sur les salaires.”

L'index ne permet pas de compenser entièrement l'augmentation des prix dans nos salaires. Le Conseil central de l'économie a calculé que, si les travailleurs avaient uniquement bénéficié d'adaptations de l'index durant la période allant de 2001 à 2011, leur pouvoir d'achat aurait reculé de 2 à 8 pour cent selon leur catégorie de revenus. Conclusion: l'index ne fait pas du tout dérailler les salaires, au contraire, il sous-estime l'augmentation du coût de la vie.

Pourtant, la N-VA souhaite s'en débarrasser. S'il ne tenait qu'au parti, l'index ne subsisterait plus que pour les allocations sociales (pensions, allocations de chômage, etc.), et cet index serait tout à fait dénaturé et vidé de sa substance. (Même si Bart De Wever a fait remarquer dans le magazine économique Trends qu'en fait, il souhaite aussi supprimer entièrement la liaison au bien-être des pensions qui, selon lui, “étrangle le budget”. (traduction)) Le parti souhaite “un mécanisme intelligent” (traduction) qui ne donne lieu à une adaptation qu'une fois par an et qui ne prendrait plus en compte les mesures gouvernementales telles qu'une augmentation de la TVA. De son côté, Steven Vandeput parlait plutôt, pour faire passer son idée, d'un “éco-index” où le poids des prix de l'énergie serait moins élevé.

Dans la course aux rémunérations “les plus concurrentielles”, la N-VA s'oppose aussi systématiquement au salaire minimum légal. En janvier 2013, elle a applaudi un rapport de l'OCDE: “Pour que les jeunes soient mieux employés, il faut qu'ils puissent travailler pour un salaire minimum inférieur”. Johan Van Overtveldt n'est pas non plus favorable au salaire minimum. “Supprimons le salaire minimum!”, écrivait-il déjà dans le Knack avant de passer à la N-VA. Johan Van Overtveldt estime que l'augmentation du salaire minimum est une “exigence asociale de la part des syndicats qui détruira des emplois”. Or, quatre des cinq pays européens où le chômage a le moins progressé ont un salaire minimum. Dans les textes du congrès intitulé “Verandering voor vooruitgang” (le changement en faveur du progrès), la N-VA s'exprime également contre un salaire minimum européen car il pourrait “déstabiliser le tissu économique”.

Op 11 juli 2012 is Bart De Wever te gast in De Warande in Brussel. Deze chique club voor zakenmensen werd opgericht door het Vlaams Economisch Verbond, de voorloper van Voka. Voor de centen zorgde KBC-topman, Remi Vermeiren. De Wever voelt zich daar in zijn sas: "Het Belgische model blijft gericht op het vrijwaren van de verworven rechten voor wie vandaag reeds werk heeft, onder andere via het relatief hoge minimumloon en de automatische loonindexering. Ondanks de schone schijn van deze regering, wordt dit model op geen enkele wijze structureel hervormd." Dat is wat je noemt: preken voor eigen kerker.

Nog een andere manier om het loon omlaag te duwen is voor de N-VA het afschaffen van de anciënniteit: "De leeftijdsgebonden loonvorming prijst oudere werknemers uit de markt." Is dat wel zo? Vandaag kunnen bedrijven al een beroep doen op een hele resem subsidies voor werknemers ouder dan 50.

De N-VA heeft in de discussie over de "torenhoge loonkosten" met geen woord gerept over de productiviteit, maar nu haalt ze de productiviteit er wel bij om de anciënniteit aan te vallen. De partij wil terugvallen op een maandelijks basisloon dat kan "aangevuld worden met een prestatieloon in functie van de prestaties van de werknemer, het ogenblik waarop die prestaties worden uitgevoerd, de bedrijfsresultaten en de flexibiliteit buiten de afgesproken uren."

Ook hier stapt de partij af van de collectief onderhandelde lonen en zet ze de deur open voor de werkgevers om werknemers à la carte te verlonen en tegen elkaar uit te spelen. Je collega's worden je concurrenten. En factoren zoals de verkoopcijfers en de aandelenkoers van het bedrijf kunnen leiden tot een lager loon. Zo gaan flexibele lonen hand in hand met toenemende werkdruk en financiële onzekerheid.

De aanjager van deze "hervorming van de arbeidsmarkt" is de Europese Unie. Daar geldt de onbarmhartige jacht naar groter marktaandeel ten koste van de anderen. De ratrace met als opdracht: meer uitvoer. En dus zich aanpassen aan het Duitse voorbeeld, competitief zijn, goedkoper en harder werk leveren.

Een groot deel van de Duitse productie gaat naar de export: sinds de invoering van de euro heeft zich zo een Duits exportoverschot van wel 1 500 miljard euro opgehoopt. Daar staan de handelstekorten van de zuidelijke landen van de Europese Unie tegenover. Door de druk die van de Duitse loondumping uitgaat, worden de zuidelijke economieën in de hoek gedrongen. Hun handelsbalans wordt almaar negatiever, hun schulden blijven stijgen, de eurocrisis sleept zich voort.

Neen, er is geen toekomst als alle Europese lidstaten de Duitse aanpak volgen: je kan niet allemaal een exportoverschot hebben en bovendien, als de inkomens overal dalen zullen er ook minder mensen in staat zijn die producten te kopen. Het is een wedren naar de afgrond.

Le 11 juillet 2012, Bart De Wever était l'invité du club "De Warande" à Bruxelles. Ce club chic du monde des affaires a été créé par le Vlaams Economisch Verbond, prédécesseur du Voka. Le financement a été assuré par Remi Vermeiren, haut dirigeant de la KBC. Bart De Wever y est comme un poisson dans l'eau: "Le modèle belge reste axé sur la sauvegarde des droits acquis des personnes qui ont déjà du travail, notamment grâce à un salaire minimum relativement élevé et à l'indexation automatique des salaires. Quoi qu'en dise le gouvernement, ce modèle n'est aucunement réformé du point de vue structurel." C'est ce qui s'appelle "prêcher des convaincus".

Selon la N-VA, la suppression de l'ancienneté est une autre façon de faire baisser les coûts salariaux: "La liaison du salaire à l'âge exclut les travailleurs âgés du marché du travail." Est-ce vrai? Aujourd'hui, les entreprises peuvent déjà bénéficier de nombreuses subventions pour les travailleurs de plus de cinquante ans.

Au cours des débats concernant nos "coûts salariaux astronomiques", la N-VA n'a pas évoqué la question de la productivité. Aujourd'hui, toutefois, elle utilise cet argument pour s'en prendre à l'ancienneté. Ce parti entend revenir à une rémunération mensuelle de base qui pourrait être "complétée par une rémunération liée aux prestations en fonction des résultats des travailleurs, du moment où ces prestations sont effectuées, des résultats des entreprises et de la flexibilité en dehors des heures convenues."

Sur ce point aussi, la N-VA s'éloigne des rémunérations convenues collectivement en permettant aux employeurs de rémunérer les travailleurs à la carte et de les opposer les uns aux autres. Dans cette logique, les collègues deviennent des concurrents. Et plusieurs facteurs comme les chiffres de vente et le cours des actions de l'entreprise peuvent entraîner une baisse des rémunérations. Dans cette perspective, la flexibilité des salaires s'accompagne d'une augmentation de la pression professionnelle et de l'insécurité financière.

C'est l'Union européenne qui appelle à cette "réforme du marché du travail". Elle défend l'idée d'une lutte impitoyable en faveur d'une plus grande part de marché au détriment d'autrui. Le mot d'ordre de cette course de vitesse est: "plus d'exportations". Il s'agit donc de s'adapter au modèle allemand, d'être compétitif et de travailler moins cher et davantage.

Une grande partie de la production allemande est exportée: depuis l'introduction de l'euro, l'Allemagne a ainsi accumulé un excédent d'exportation de pas moins de 1 500 milliards d'euros, face aux déficits commerciaux des pays méridionaux de l'Union européenne. La pression qui émane du dumping salarial en Allemagne accule les économies méridionales. Le déficit de leur balance commerciale s'alourdit de plus en plus, leur dette continue à augmenter, la crise de l'euro se prolonge.

Non, il n'y a pas d'avenir si tous les États membres de l'Union européenne suivent l'approche allemande: tous les États membres ne peuvent pas avoir un excédent d'exportation et de plus, si les revenus diminuent dans tous les pays, il y aura de moins en moins de personnes qui auront les moyens d'acheter ces produits. C'est une course au précipice.

Hoewel het Verslag van de expertengroep aan de regering, met zijn veelheid aan cijfers en gegevens, vakkundig komaf maakte met de fabel van de “torenhoge loonhandicap”, vinden de ideologen van de lage lonen er toch nieuwe munitie in om een nieuwe aanval op de lonen in te zetten. Op verzoek van de regering analyseert de expertengroep immers ook de verschillen met de buurlanden voor 21 economische sectoren, elk met verschillende lonen en productiviteit. In de bouwsector bijvoorbeeld is de Belgische *Unit Labor Cost* lager dan in de buurlanden, maar in sommige andere sectoren ligt de ULC dan weer wat hoger.

De experts hebben ook nog ingewikkelde simulaties gemaakt om de loonhandicap te berekenen als geen rekening gehouden wordt met deze of gene subsidie, omdat die niet voor iedere werkgever of alleen maar in een aantal sectoren geldt.

Op basis van dat alles suggereren ze dat een interprofessionele loonsverhoging geen zin heeft, omdat die in sectoren met een hoger ULC voor een bijkomende “loonhandicap” zou zorgen. Zo sluiten zij zich aan bij de trend om de loononderhandelingen te decentraliseren. Daarmee belanden we in een ander front van de aanval tegen de “hoge loonlasten”: het front omtrent de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).

De trend om deze cao's te decentraliseren past in het ontketende concurrentiedenken dat via neoliberale denktanks gemeengoed is geworden en in alle poriën van de samenleving is doorgedrongen. De concurrentieprincipes worden ook binnen de groep van arbeiders en werknemers gehanteerd.

Het arbeidsmarktbeleid gaat de onderlinge concurrentie als hoogste doel stellen en de loon- en arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitspelen: binnen het bedrijf, tussen de verschillende standplaatsen van een bedrijf, tussen landen, op de schaal van het continent. Het is ieder voor zich.

Gedelegeerd bestuurder Jo Libeer van Voka heeft die visie deels uitgeschreven in zijn essay Toekomstvisie van Voka op het sociale overleg. Daarin pleit hij voor de afbouw van dat overleg en van interprofessionele akkoorden. “De recente resultaten van het overlegmodel beantwoorden steeds minder aan de verwachtingen en uitdagingen van onze ondernemingen. (...) Ten gronde moet het sociaal overleg zichzelf misschien eens een rustpauze gunnen en even stoppen met het tweejaarlijkse interprofessioneel overleg om een en ander te overdenken.”

In lijn daarmee schrijft Libeer verder: “Daarom is de afschaffing van de nationale loonnorm vereist. Tegelijk moeten andere niveaus en vooral ondernemingen meer vrijheid krijgen in loonoverleg. Dat vergt van wege het syndicale feit nog de nodige voorbereiding en veronderstelt preliminair een sterke inperking of eigenlijk zelfs schrapping van de automatische loonsverhogingen zoals indexering.”

Bien que le rapport rendu par le groupe d'experts au gouvernement, avec sa multitude de chiffres et de données, ait tordu le cou à la légende du “handicap salarial colossal”, les idéologues des bas salaires y trouvent néanmoins de nouvelles cartouches pour mener une nouvelle attaque contre les salaires. À la demande du gouvernement, le groupe d'experts analyse en effet également les écarts avec les pays voisins dans 21 secteurs économiques, aux salaires et à la productivité différents. Dans le secteur de la construction, par exemple, le *Unit Labor Cost* est plus bas en Belgique que dans les pays voisins, mais dans certains autres secteurs l'ULC est toutefois un peu plus élevé.

Les experts ont également effectué de simulations complexes afin de calculer le handicap salarial en ne tenant pas compte de subventions qui ne s'appliquent pas à tous les employeurs ou qui ne s'appliquent que dans un certain nombre de secteurs.

Sur la base de tous ces éléments, ils suggèrent qu'une augmentation salariale interprofessionnelle n'a pas de sens, parce qu'elle créerait un “handicap salarial” supplémentaire dans les secteurs où l'ULC est plus élevé. Ils se rallient ainsi à la tendance à décentraliser les négociations salariales. Cela nous mène à un autre front de l'attaque contre les “charges salariales élevées”: le front relatif aux conventions collectives de travail (cct).

La tendance à décentraliser ces cct s'inscrit dans le cadre de l'idéologie de la concurrence à tout-va, qui s'est généralisée par le biais des groupes de réflexion néolibéraux et qui a pénétré tous les pores de la société. Les principes de concurrence sont également appliqués au sein du groupe des ouvriers et des employés.

La politique du marché du travail érige la concurrence réciproque en objectif suprême et oppose les conditions de travail et de rémunération: au sein de l'entreprise, entre les différents sièges d'une entreprise, entre pays, à l'échelle du continent. C'est la règle du chacun pour soi.

Jo Libeer, administrateur délégué du Voka, a tracé en partie les contours de cette vision dans son essai intitulé Toekomstvisie van Voka op het sociale overleg. Il y plaide en faveur du démantèlement de cette concertation et des accords interprofessionnels: “Les résultats récents du modèle de concertation répondent de moins en moins aux attentes et aux défis de nos entreprises (...) Sur le fond, la concertation sociale doit peut-être s'accorder une pause et suspendre temporairement la concertation interprofessionnelle bisannuelle dans un but de réflexion” (traduction).

Plus loin, Libeer poursuit sur sa lancée: “C'est la raison pour laquelle la suppression de la norme salariale nationale s'impose. En même temps, d'autres échelons, et surtout les entreprises, doivent jouir d'une plus grande liberté dans la concertation salariale. Une telle évolution requiert encore la préparation nécessaire de la part du monde syndical et suppose, de manière préliminaire, une forte limitation, voire la suppression, des hausses salariales automatiques telles que l'indexation.”

Het klinkt poeslief, maar wat stelt Libeer hier concreet voor? De solidariteit van interprofessionele cao's zorgt ervoor dat sterkere sectoren de andere sectoren optrekken naar betere loon- en arbeidsvoorwaarden. In interprofessionele akkoorden worden doorgaans een aantal minima afgesproken: minimumlonen, het garanderen van de welvaartsvastheid van pensioenen en andere uitkeringen enzovoort. Ook bij de sectorakkoorden speelt de solidariteit. Dat zou nu allemaal wegvallen. Het wordt ieder bedrijf voor zich.

Voka heeft alvast geweigerd de laatste interprofessionele akkoorden tussen het VBO en de vakbonden mee te ondertekenen, in naam van de vrijheid van de ondernemingen. Hier is een agressief patronaat aan het werk dat minzaam beweert zichzelf "een rustpauze te gunnen" maar in feite een streep trekt door het sociale overleg.

Hier blijkt weer hoe waar het is, wat De Wever zich aan de onderhandelingstafel van de informateur liet ontvallen: "Voka is mijn baas." Want de N-VA heeft het al evenmin begrepen op collectieve (loon-)onderhandelingen met de vakbonden, laat staan onderhandelingen over interprofessionele akkoorden. De paritaire comité's vindt de partij "verouderd" en "kunstmatig". Ze wil af van de "unitaire loonvorming die in het bijzonder verantwoordelijk zou zijn voor de hoge werkloosheid in Wallonië."

De "ontsporing van de loonkosten zit ingebakken in het sociaal overleg", beweren de congresstukken *Verandering voor Vooruitgang*. Waarom dan wel? Dat overleg is "gecentraliseerd op federaal niveau ('de Groep van 10') en wordt vervolgens "getrapt aangevuld in de sectoren en in de bedrijven. Extra loon en extra voordelen komen bovenop de centraal vastgelegde loonmarge." Een getrouwe samenvatting van het essay van Jo Libeer.

Er is overigens geen twijfel mogelijk: met het zelfstandig Vlaanderen waar de N-VA naartoe wil, gaan de lonen niet naar omhoog maar naar omlaag. En flink ook! De splitsing van het loonoverleg zal tot een bruuske loonsverlaging leiden, en niet alleen in Wallonië waar de lonen al 8 procent lager liggen dan in het Vlaamse gewest. Want dan staat de loonconcurrentie helemaal op scherp.

Sinds de loonwet van 1996 worden onze lonen en wedden vergeleken met die in de drie buurlanden. Het loonoverleg splitsen komt erop neer een vierde loonconcurrent op het toneel te laten verschijnen: de andere gewesten.

De pleitbezorgers van Vlaamse zelfstandigheid hebben zich al laten voorrekenen dat de splitsing van aard is dat "de gemiddelde lonen lager zullen liggen in achtergestelde gewesten, wat voordelig is voor bedrijfsinvesteringen en de pendel naar meer welvarende gewesten stimuleert." Dat staat niet toevallig in een briefing van de denktank Vives, van mei 2010. Met andere woorden: de patroons rekenen erop via de goedkopere Waalse en Brusselse pendelarbeider de lonen in Vlaanderen te drukken.

Tout ça a l'air bien gentil, mais que propose Libeer concrètement? La solidarité au sein des CCT interprofessionnelles fait en sorte que les secteurs plus vigoureux "tirent" les autres secteurs vers de meilleures conditions de travail et de rémunération. Dans les accords interprofessionnels, on se met généralement d'accord sur un certain nombre de conditions minimales: salaires minimums, liaison garantie des pensions et d'autres allocations au bien-être, etc. De même, la solidarité est également présente dans les accords sectoriels. À présent, tout cela disparaîtrait, chaque entreprise se battant dorénavant pour elle-même.

Le Voka a d'ores et déjà refusé de signer les derniers accords interprofessionnels entre la FEB et les syndicats, et ce, au nom de la liberté des entreprises. On voit donc à l'œuvre un patronat agressif, qui prétend aimablement "s'accorder une pause" mais qui, en réalité, tourne le dos à la concertation sociale.

Ceci démontre à nouveau la véracité des propos tenus par Bart De Wever à la table des négociations avec l'informateur, lorsqu'il avait laissé échapper ces mots: "Le Voka, c'est mon patron". La N-VA n'a en effet pas une plus haute idée des négociations (salariales) collectives avec les syndicats, sans même parler des négociations sur les accords interprofessionnels. Le parti juge les commissions paritaires "dépassées" et "artificielles" et veut en finir avec "la formation unitaire des salaires, qui serait en particulier responsable du chômage élevé en Wallonie" (traduction).

Selon les actes du colloque "*Verandering voor Vooruitgang*", le "dérapage des coûts salariaux est inhérent à la concertation sociale". Et pour quelle raison? Parce que cette concertation est "centralisée au niveau fédéral (cf. le "Groupe des 10")" et est ensuite "complétée par paliers au sein des secteurs et des entreprises, où des avantages supplémentaires, salariaux ou non, viennent s'ajouter à la marge salariale fixée au niveau central" (traduction). Un résumé fidèle de l'essai de Jo Libeer.

Il n'y a, du reste, aucun doute possible: dans la Flandre indépendante que la N-VA appelle de ses vœux, les salaires n'augmentent pas, ils diminuent. Et pas un peu! La scission de la concertation salariale entraînera une brusque baisse des salaires, et pas seulement en Wallonie, où les salaires sont déjà 8 % moins élevés qu'en Région flamande. Car, à ce moment-là, la concurrence salariale jouera pleinement.

Depuis la loi salariale de 1996, nos salaires et rémunérations sont comparés à ceux des trois pays limitrophes. Scinder la concertation salariale revient à faire intervenir un quatrième concurrent en termes salariaux: les autres régions.

Les défenseurs de l'indépendance flamande ont déjà fait valoir que la scission fera en sorte que "les salaires moyens seront inférieurs dans les régions défavorisées, ce qui est avantageux pour les investissements industriels et stimule les navettes vers les régions plus prospères". Ces propos ne se lisent pas par hasard dans un briefing du groupe de réflexion Vives de mai 2010. En d'autres termes, les patrons espèrent faire baisser les salaires en Flandre par l'intermédiaire du navetteur wallon et bruxellois moins onéreux.

Maar hier stopt de charge tegen de cao's niet. Want het hele systeem van cao's is een mikpunt van de Europese hervorming van de arbeidsmarkt. De Europese Commissie heeft een aanbeveling geschreven om het cao-systeem grondig te hervormen en "all-in akkoorden ter bevordering van het concurrentievermogen te stimuleren" en daarbij "het gebruik te vergemakkelijken van opt-out clausules om niet aan sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten deel te nemen."

In een all-in akkoord wordt per sector een absolute bovengrens afgesproken tot waar de lonen kunnen stijgen, ook al stijgt de levensduurte sneller. Een indexverhoging wordt dan niet toegekend als de prijzen sneller stijgen dan de vooropgestelde afspraken. Wie al eens een spelletje poker speelt, weet dat all-in gaan met slechte kaarten meestal slecht afloopt. In sectoren waar de vakbond niet sterk staat, zoals bijvoorbeeld bij de interimarbeid, maken deze akkoorden het de werkgevers gemakkelijk om de loon- en arbeidsomstandigheden naar hun hand te zetten.

Op deze golflengte lanceert de N-VA op haar studiedag Werken in België in 2013 het voorstel om het overleg over de lonen grondig te herzien. Ze wil — want wat had je gedacht? — "all-in akkoorden" voor loon- en arbeidsvoorwaarden op sectorniveau met de mogelijkheid voor bedrijven om via "opt-out clausules" daarvan af te wijken. De all-ins en opt-outs worden hernomen in de congresstukken Verandering voor vooruitgang van 2014.

Deze golflengte is er een Duitse. In Duitsland stappen meer en meer bedrijven, vooral in regio's en sectoren met hoge werkloosheid, uit de cao's. Die trend heeft grote gevolgen. Voor de lonen bijvoorbeeld.

In het land van Merkel bedraagt de som van de stijging van de productiviteitsgroei plus die van de prijzen: 40,6 procent (tussen 2000 en 2012). Volgens de klassieke economie hadden de Duitse lonen dan in dezelfde omvang moeten stijgen: dat is "de gouden regel". Dan zou een evenwichtige ontwikkeling mogelijk geweest zijn, vraag en aanbod zouden zich parallel ontwikkeld hebben en het aandeel van de werknemers in het landelijk inkomen zou gelijk gebleven zijn. Maar de Duitse lonen binnen de bedrijven die zich aan de cao-afspraken houden, stegen tussen 2000 en 2010 maar met goed de helft daarvan: 23,4 procent. En in bedrijven die via opt-out afwijken van die cao-afspraken, stegen de lonen zelfs amper met 12,7 procent. Niks gelijke tred, niks gouden regel; het aandeel van de werknemers loopt zienderogen achteruit.

De grootste druk van de Duitse loondumping gaat uit van de Duitse "opt-out bedrijven", die zich van de cao's niets aantrekken en de vakbond zo buitenspel zetten. Het is verontrustend dat sinds 2000 de opt-out'ers snel toenemen. Het aantal werknemers van wie het bedrijf cao-gebonden is, daalde sinds 2000 in West-Duitsland van 70 naar 61 procent, en in Oost-Duitsland zelfs van 55 naar 49 procent. Het is een aantasting van de vakbondsmacht.

La charge contre les CCT ne s'arrête pas là. Tout le système des CCT se trouve dans le viseur de la réforme européenne du marché du travail. La Commission européenne a rédigé une recommandation visant à réformer le système des CCT en profondeur et à stimuler "les accords all-in de promotion de la compétitivité" en "facilitant l'utilisation de clauses de non-participation afin de ne pas prendre part aux conventions collectives de travail sectorielles".

Un accord all-in fixe, par secteur, un plafond absolu au-delà duquel les salaires ne peuvent augmenter, même si le coût de la vie augmente plus rapidement. Une indexation n'est pas accordée lorsque les prix augmentent plus rapidement que les accords convenus. Tout joueur de poker sait que cela finit généralement mal quand on pratique un jeu all-in avec de mauvaises cartes en main. Dans les secteurs où les syndicats ne bénéficient pas d'une forte représentation, comme le travail intérimaire par exemple, ces accords permettent aux employeurs de facilement manipuler les conditions salariales et de travail.

Sur la même longueur d'ondes, la N-VA propose, lors de sa journée d'étude Werken in België organisée en 2013, de revoir la concertation salariale de manière approfondie. Elle souhaite — que pouvait-on attendre d'autre? — des accords all-in en matière de conditions salariales et de travail au niveau sectoriel, les entreprises ayant la possibilité d'y déroger via des clauses de non-participation. Les all-in et opt-out sont repris dans les textes du congrès intitulé Verandering voor vooruitgang de 2014.

Cette longueur d'ondes est une longueur allemande. En Allemagne, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à quitter les CCT, en particulier dans les régions et les secteurs connaissant un haut taux de chômage. Cette tendance est lourde de conséquences, par exemple, pour les salaires.

Au pays de Merkel, la somme de l'augmentation de la croissance de productivité et de celle des prix atteint 40,6 % (entre 2000 et 2012). Selon l'économie classique, les salaires allemands auraient dû connaître une hausse de la même ampleur: c'est la "règle d'or". Dans ces conditions, une évolution équilibrée aurait été possible, la demande et l'offre auraient évolué en parallèle et la part des travailleurs dans le revenu national serait restée équivalente. Mais, dans les entreprises allemandes respectant les accords conclus dans le cadre de CCT, l'augmentation salariale au cours des années 2000 à 2010 n'a atteint qu'un peu plus de la moitié de ce taux: 23,4 %. Et dans les entreprises qui dérogent à ces accords conclus dans le cadre de CCT par le biais d'un opt-out, les salaires ont même à peine augmenté de 12,7 pour cent. Pas de parallélisme, pas de règle d'or: la part des travailleurs diminue à vue d'œil.

La pression la plus forte du dumping salarial allemand émane des "entreprises opt-out", qui ne se soucient pas des CCT et mettent ainsi les syndicats hors-jeu. Depuis 2000, ce type d'entreprises augmente de façon inquiétante. Depuis 2000, le nombre de travailleurs dont l'entreprise est liée à une CCT a diminué, passant de 70 à 61 pour cent en Allemagne de l'Ouest et même de 55 à 49 pour cent en Allemagne de l'Est. Cela porte atteinte au pouvoir des syndicats.

Almaar minder werknemers in Duitsland zijn lid van de vakbond. Dat komt vooral door de interimarbeid, de mini-jobs en de tijdelijke contracten. Die bemoeilijken de organisatie van de werknemers. De dreiging met delocalisering maakt het niet gemakkelijker. Maar ook de lage cao-afspraken in het begin van deze eeuw, toen met Hartz IV het Duitse lagelonenmodel op gang kwam, hebben de vakbond geen goed gedaan. Gelukkig zorgen de Duitse vakbonden sinds 2012 voor een bescheiden verbetering, met enkele loonsverhogingen in sterke sectoren.

In de wereld van de *all-ins* en de *opt-outs* zijn de werknemers de verliezers. Toch probeert de N-VA-top het voor te stellen als een win-winsituatie. "Als we het sociaal overleg van onderuit organiseren wint iedereen," legt Ben Weyts op de studiedag Werken in België uit. "In moeilijke tijden kunnen werknemers solidair zijn met hun bedrijf, in goede tijden kunnen ze ook meegenieten van de winsten." Als sprookje is dat mooi en verleidelijk, als sociaaleconomisch concept is het onzin.

Vraag het maar aan die van Ford Genk. Voor hun solidariteit met het bedrijf in moeilijke tijden, kregen ze stank voor dank. Een vakbondsafgevaardigde zei in Ons Recht: "We moesten 12 procent op de loonmassa inleveren en flexibeler zijn. In ruil zouden we dan de nieuwe Mondeo krijgen. Het zijn loze beloftes gebleken. Nauwelijks een maand nadat Ford hier nieuwe modellen had beloofd, klonk het dat de fabriek dicht moest."

Een andere werknemer zei. "Onze loonkosten liggen nog zes procent lager dan die in Duitsland. Bovendien vormen de loonkosten maar tien procent van de kostprijs van een wagen. Er gaat heel veel geld naar de sponsoring van de Champions League. Maar een bedrijf dat hier rechtstreeks en onrechtstreeks werk bezorgt aan bijna 10 000 mensen, moet gewoon dicht."

De oproep van Ben Weyts voor "solidariteit met het bedrijf in moeilijke tijden" drukt de wens uit van onvoorwaardelijke loyaliteit aan de patroons. Zijn concept doet de samenleving af als een organische gemeenschap zonder breuken, zonder sociale tegenstellingen.

Sinds de opsplitsing van de mensensamenleving in een sociale hiërarchie, toen een kleine minderheid zich systematisch de meerarbeid van anderen begon toe te eigenen, hebben onderdrukten gestreden voor vrijheid en gelijkheid. Zij botsten op de reactie van de onderdrukkers, in woord, idee, en daad. Vandaag is dat niet anders. De aanval op de vakbonden en op de collectieve overeenkomsten is een onderdeel van die reactie.

Voor de captains of industry is in deze wereld alles toegelaten. Voor de anderen is er de vrijheid om altijd ja te knikken. Jo Libeer, de baas van Voka, is daar onthutsend eerlijk over: "Wij

En Allemagne, de moins en moins de travailleurs sont membres d'un syndicat. Cette situation est surtout liée au travail intérimaire, aux mini-jobs et aux contrats temporaires, qui compliquent l'organisation des travailleurs. La menace de délocalisations ne rend pas les choses plus simples. Mais les faibles accords conclus dans le cadre de CCT au début de ce siècle, lorsque Hartz IV a lancé le modèle allemand des bas salaires, n'ont pas été bénéfiques aux syndicats. Heureusement, les syndicats allemands ont pu obtenir de modestes améliorations depuis 2012, avec quelques augmentations salariales dans des secteurs forts.

Dans le monde des *all-ins* et des *opt-outs*, ce sont les travailleurs qui sont les perdants. Malgré tout, le sommet de la N-VA tente de présenter les choses comme une situation win-win. "Si nous organisons la concertation sociale en partant de la base, tout le monde sera gagnant", a expliqué Ben Weyts lors de la journée d'études Werken in België. "Durant les périodes difficiles, les travailleurs peuvent être solidaires avec leur entreprise, et durant les périodes fastes, ils peuvent profiter des bénéfices." (traduction) Voilà une histoire bien jolie et séduisante, mais en tant que concept socio-économique, cela n'a aucun sens.

Il suffit de poser la question aux travailleurs de Ford Genk. Leur solidarité avec l'entreprise dans une période difficile n'a été récompensée que par de l'ingratitude. Un délégué syndical a déclaré dans Ons Recht: "Nous devons accepter une diminution de 12 pour cent de la masse salariale et être plus flexibles. En échange, nous allions recevoir la nouvelle Mondeo. Ces promesses n'ont pas été tenues. À peine un mois après que Ford a promis l'arrivée de nouveaux modèles, nous avons appris que l'entreprise allait devoir fermer." (traduction)

Et voici les propos d'un autre travailleur: "Nos coûts salariaux sont 6 pour cent moins élevés qu'en Allemagne. De plus, les coûts salariaux ne représentent que dix pour cent du coût d'une voiture. De grosses sommes d'argent sont consacrées au sponsoring de la Champions League. Mais une entreprise qui fournit directement et indirectement de l'emploi à près de 10 000 personnes doit tout simplement fermer ses portes." (traduction)

L'appel de Ben Weyts à la "solidarité avec l'entreprise durant les périodes difficiles" exprime le souhait d'une loyauté inconditionnelle aux patrons. Son concept considère notre société comme une communauté organique sans fractures ni disparités sociales.

Depuis la division de la société humaine selon une hiérarchie sociale, au moment où une petite minorité a commencé à s'approprier systématiquement le surtravail des autres, les opprimés ont lutté pour la liberté et l'égalité. Ils se sont confrontés à la réaction des oppresseurs par leurs paroles, leurs idées et leurs actes. Il n'en va pas différemment aujourd'hui. Les attaques envers les syndicats et les conventions collectives s'inscrivent dans cette réaction.

Pour les capitaines d'industrie, tout est permis dans ce monde. Les autres sont libres... d'acquiescer. Jo Libeer, le patron du Voka, est d'une honnêteté déconcertante à cet

hebben lak aan interprofessionele akkoorden en algemene sectorale directieven. En dus hebben we geen behoefte aan vakbonden als *Fremdkörper*.”

Dit wetsontwerp baadt in dezelfde logica. Door het opleggen van de indexsprong en de loonblokkering, wordt aan de overlegorganen tussen werknemers en werkgevers op verschillende niveaus het recht ontnomen om een billijke stijging van de lonen te onderhandelen, ongeacht de eventuele toename van de productiviteit en winsten in het bedrijf of de sector. Aldus schendt dit wetsontwerp de elementaire beginselen van het sociaal overleg in ons land.

De werkende mensen worden éézijdig een verregaande inlevering op het loon opgelegd, die zij jaar na jaar en maand na maand zullen blijven voelen in hun koopkracht. Dit wetsontwerp draagt aldus bij tot een diepere economische recessie en verdere besparingen. In tegenstelling tot wat het opschrift van dit wetsontwerp ons belooft, zal het finaal leiden tot een verslechtering van de werkgelegenheid.

Nr. 57 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 6/1 en 6/2 (*nieuw*)

**In titel II een hoofdstuk 5 invoegen dat de artikelen 6/1 en 6/2 omvat, luidende:**

“Art. 6/1. In de wet van 3 april 2013 houdende invoeging van boek IV “Bescherming van de mededinging” en van boek V “De mededinging en de prijsevoluties” in het Wetboek van economisch recht en houdende invoeging van de definities eigen aan boek IV en aan boek V en van de rechtshandhabingsbepalingen eigen aan boek IV en aan boek V, in boek I van het Wetboek van economisch recht wordt een artikel V.3bis ingevoegd, luidende:

“Art. V.3bis. § 1. Met toepassing van artikel V.2 van de wet van 3 april 2013 betreffende de invoeging van boek V (met als opschrift “De mededinging en de prijsevoluties”) beoordeelt het Prijzenobservatorium het abnormale karakter van de prijzen van de producten en diensten die als basisbehoeften worden beschouwd. Het is belast met het onderzoek naar de evolutie en de controle van de consumptieprijzen van de prijzen van de producten en diensten die als basisbehoeften worden beschouwd en die, in overleg met het Prijzenobservatorium en de consumentenbeschermingsverenigingen, zijn bepaald door de minister die is belast met Economie en de minister die is belast met Consumentenbescherming, en die ten minste de volgende lijst omvat:

égard: “Nous nous fichons des accords interprofessionnels et des directives sectorielles générales. Nous n’avons donc pas besoin de ces corps étrangers (*Fremdkörper*) que sont les syndicats.” (traduction)

Le projet de loi à l’examen est imprégné de la même logique. En imposant le saut d’index et le blocage des salaires, le gouvernement prive les organes de concertation entre travailleurs et employeurs du droit de négocier, à différents niveaux, une augmentation équitable des salaires, quelle que soit l’augmentation éventuelle de la productivité et des bénéfices dans l’entreprise ou dans le secteur. Le projet de loi viole ainsi les principes élémentaires de la concertation sociale dans notre pays.

Il impose unilatéralement aux travailleurs une diminution substantielle de leur salaire, et leur pouvoir d’achat s’en ressentira durablement, année après année et mois après mois. Le projet de loi à l’examen contribue donc à approfondir la récession économique et à poursuivre les mesures d’économie. Contrairement à ce que promet son intitulé, il entraînera au final une dégradation de l’emploi.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)  
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

N° 57 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 6/1 et 6/2 (*nouveaux*)

**Dans le titre II, insérer un chapitre 5 comprenant les articles 6/1 et 6/2, rédigés comme suit**

“Art. 6/1. Dans la loi du 3 avril 2013 portant insertion du Livre IV “Protection de la concurrence” et du Livre V “La concurrence et les évolutions de prix” dans le Code de droit économique et portant insertion des définitions propres au livre IV et au livre V et des dispositions d’application de la loi propres au livre IV et au livre V, dans le livre I<sup>er</sup> du Code de droit économique, il est inséré un article V.3bis, rédigé comme suit:

“Art. V.3bis. § 1<sup>er</sup>. L’Observatoire des prix, en application de l’article V.2. de la loi du 3 avril 2013 portant sur l’insertion du livre V (intitulé La concurrence et les évolutions de prix) apprécie le caractère anormal des prix des produits et services considérés comme de première nécessité. Il est chargé de l’enquête sur l’évolution et le contrôle des prix à la consommation des produits et services considérés comme de première nécessité et définis par le ministre en charge de l’économie et le ministre en charge de la protection du consommateur en concertation avec l’Observatoire des Prix et avec les associations de protection des consommateurs et comprenant au moins la liste suivante:

*Brood, Rijst, Bloem, Deegwaren, Cornflakes, Rundsvlees, Varkensvlees, Schaapsvlees, Lamsvlees, Huisgevoegelde, Vleeswaren en bereidingen van vlees, Verse vis, Volle melk, Volle yoghurt, Half afgeroomde melk, Drank op basis van soja, Belgische halfharde kaas, Harde kaas Gouda-type, Eieren, Boter, Margarine*

*Maïsolie, Olijfolie, Vers fruit, Verse groenten, Aardappelen, Suiker, Babyvoeding, Koffie, Thee, Mineraalwater, Vruchtensap, Herenkleding, Kleding voor dames, Kleding voor kinderen, Babykleding, Schoenen, Waterdistributie, Waterverbruik, Elektriciteitsdistributie, Elektriciteitsverbruik, Woninghuur, Gas, Vloeibare brandstoffen, Vaste brandstoffen, Brillen*

*Lenzen, Autokeuring, Autorijschool, Personenvervoer per spoor, Vervoer per bus, Briefport, Telefoongesprekken via abonneetoestel, Gsm-gesprekken, Tv-distributie, Internetabonnement, Personal computer, Softwarepakket, Toiletzeep, Douchegel, Shampoo, Tandpasta, Toiletpapier, Brandverzekering, Autoverzekering BA, Familiale verzekering BA, Bankdiensten*

§ 2. *In het bijzonder onderzoekt het Prijzenobservatorium maandelijks voor elk van de in het vorig lid bedoelde basisproducten en basisdiensten de relatieve prijsstijging ten opzichte van de gemiddelde prijs van het product of de dienst in dezelfde maand van het vorige kalenderjaar.*

*Het Prijzenobservatorium publiceert maandelijks op een voor het publiek begrijpelijke en toegankelijke manier de vastgestelde relatieve prijsstijging.*

§ 3. *Het Prijzenobservatorium ziet erop toe dat de prijzen van de producten en diensten die als basisbehoefte worden beschouwd:*

*1. niet overdreven zijn, gelet op de toegang tot deze producten en diensten voor iedereen;*

*2. niet resulteren in een onredelijke winst.*

§ 4. *Het Prijzenobservatorium brengt ambtshalve binnen een termijn van één maand een gemotiveerd advies uit gericht aan de minister, indien er een abnormale stijging van de prijzen van basisproducten en basisdiensten wordt waargenomen.*

*Onder abnormale stijging van de prijzen wordt verstaan: een basisproduct of basisdienst onderging een prijsstijging, waarvan het afzonderlijke indexcijfer*

*Pain, Riz, Farine, Pâtes alimentaires, Corn-flakes, Viande de bœuf, Viande de porc, Viande de mouton, Viande d'agneau, Volaille domestique, Charcuterie et préparations de viande, Poisson, Lait entier, Yaourt entier, Lait demi-écrémé, Boisson à base de soja, Fromage belge mi-dur, Fromage à pâte dure genre gouda, Œufs, Beurre, Margarine*

*Huile de maïs, Huile d'olive, Fruits frais, Légumes frais, Pommes de terre, Sucre, Aliment pour bébé, Café, Thé, Eaux minérales, Jus de fruits, Vêtements pour hommes, Vêtements pour femmes, Vêtements pour enfants, Vêtements pour bébés, Chaussures, Distribution d'eau consommation d'eau, Distribution d'Électricité, Consommation d'électricité, Loyers d'habitation, Gaz, Combustibles liquides, Combustibles solides, Lunetterie*

*Lentilles, Contrôle technique, École de conduite, Transport de voyageurs par chemin de fer, Transport en bus, Port d'une lettre, Communications téléphoniques (poste fixe), Communications GSM, télédistribution, Abonnement internet, Ordinateur personnel, Logiciel, Savon de toilette, Gel de douche, Shampoing, Dentifrice, Papier de toilette, Assurance incendie, Assurance responsabilité civile automobile, Assurance responsabilité civile familiale, Services bancaires,*

§ 2. *Plus particulièrement, l'Observatoire des prix examinera chaque mois, pour chacun des produits et services de base visés à l'alinéa précédent, l'augmentation de prix relative par rapport au prix moyen du produit ou du service dans le même mois de l'année calendaire précédente.*

*L'Observatoire des prix publiera chaque mois, d'une manière compréhensible et accessible au public, l'augmentation de prix relative constatée.*

§ 3. *L'Observatoire des prix veille à ce que les prix des produits et services considérés comme de première nécessité:*

*1. ne soient pas exagérés, compte tenu de l'accessibilité de ces produits et services pour tous;*

*2. ne résultent pas en un bénéfice déraisonnable.*

§ 4. *L'Observatoire des prix émet d'office, dans un délai d'un mois, un avis motivé à l'intention du ministre, lorsqu'une augmentation anormale des prix des produits et services de base est constatée.*

*Par augmentation anormale des prix, on entend: un produit ou service de base qui a subi une augmentation de prix dont l'indice séparé de ce produit ou service*

van dit product of dienst over een periode van één jaar 2,5 % hoger ligt dan het totale indexcijfer van de consumptieprijzen over dezelfde periode.

Vooraleer een gemotiveerd advies uit te brengen, worden de betrokken sector of de betrokken ondernemingen gehoord. De bewijslast om aan te tonen dat de stijging van de prijzen niet overdreven is en niet resulteert in een onredelijke winst berust bij de betrokken sector of de betrokken ondernemingen.

Het advies als bedoeld in het eerste lid bevat een lijst met aanbevelingen gericht aan de minister.

De adviezen van het Prijzenobservatorium als bedoeld in het eerste lid worden bekend gemaakt op een voor het publiek bevattelijke en toegankelijke manier.”

Art. 6/2. In dezelfde wet wordt een artikel V.9. ingevoegd, luidende:

“Art. V.9. Indien het Prijzenobservatorium een abnormale stijging van de prijzen constateert tijdens de periode dat de afgevlakte index geblokkeerd is, te weten een stijging als bedoeld bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen en indien die niet door objectieve factoren te verklaren valt, dan storten de tot die activiteitensectoren behorende ondernemingen een bijdrage ten gunste van een bij de Nationale Arbeidsraad opgericht opleidingsfonds. Krachtens een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zullen de nadere regels worden bepaald volgens welke de paritaire comités op die fondsen aanspraak kunnen maken.”

#### VERANTWOORDING

De jongste jaren vertonen de prijzen van basisbehoeften van consumenten een permanente stijging: voeding, energie, wonen enzovoort zijn allemaal duurder geworden.

Na een nulinflatie in 2009 is de inflatie in de loop van 2010 significant gestegen van 1,2 % in het eerste kwartaal tot 3,2 % in het laatste kwartaal. De gemiddelde inflatie voor 2010 bedroeg 2,3 % (tegenover gemiddeld 1,4 % in de buurlanden); 3,49 % in 2011; 2,22 % in 2012; 0,97 % in 2013 en —0,38 % in 2014.

Het jaarverslag 2010 van het Prijzenobservatorium bevestigt nogmaals dat de prijzen in ons land sneller stijgen dan in de landen van de eurozone. In december 2010 bedroeg de inflatie 1,9 % in Duitsland, 2,0 % in Frankrijk en 1,8 % in Nederland. In België liep de inflatie in december 2010 op tot 3,4 %.

est supérieur, sur une période d'un an, de 2,5 % par rapport à l'indice global des prix à la consommation sur la même période.

Avant de formuler un avis motivé, le secteur concerné ou les entreprises concernées sont entendus. La charge de la preuve comme quoi l'augmentation des prix n'est pas exagérée et qu'elle ne résulte pas en un bénéfice déraisonnable incombe au secteur ou aux entreprises concernés.

L'avis visé à l'alinéa premier comporte une liste de recommandations à l'intention du ministre.

Les avis formulés par l'Observatoire des prix visé à l'alinéa premier sont publiés d'une manière compréhensible et accessible au public.

Art. 2. Un article V.9. est ajouté dans la même loi, rédigé comme suit:

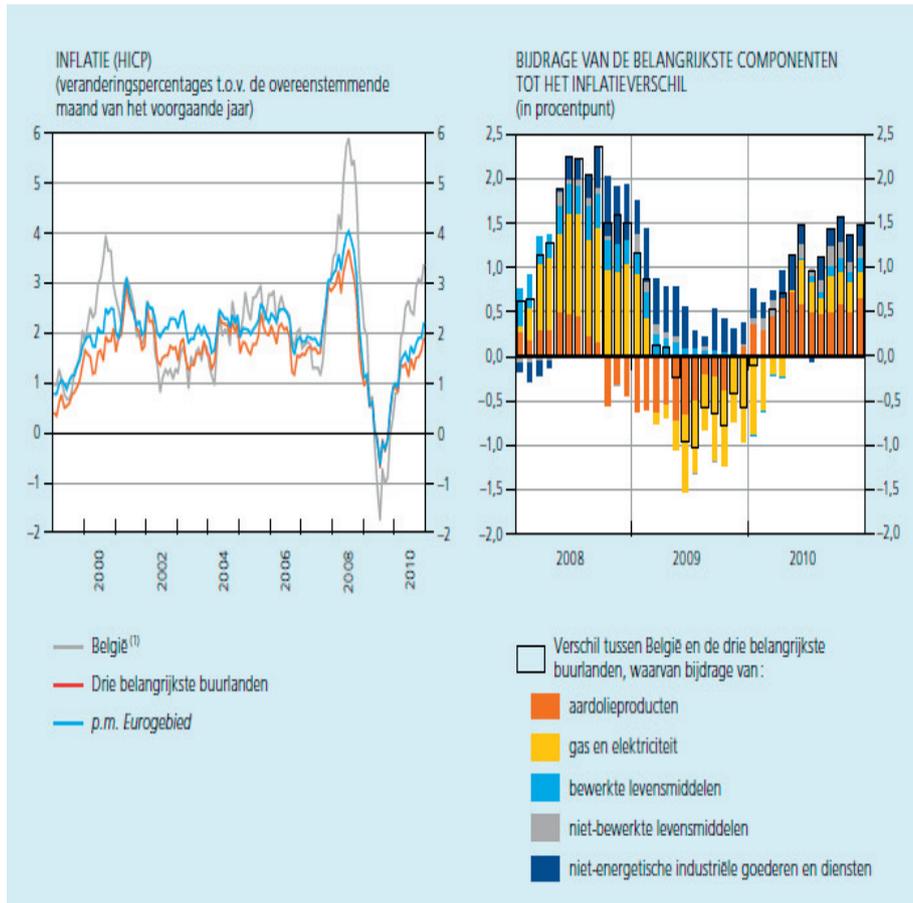
“Si l'Observatoire des Prix constate un dérapage des prix pendant la période de blocage de l'indice santé lissé, à savoir une hausse de plus de XXXX, et que celui-ci ne peut s'expliquer par des facteurs objectifs, les entreprises appartenant à ces secteurs d'activités devront verser une cotisation en faveur d'un fonds de formation créé au sein du Conseil National du Travail. Une Convention Collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail fixera les modalités d'accès à ces fonds en faveur des Commissions paritaires.”

#### JUSTIFICATION

Ces dernières années, les prix des besoins de base des consommateurs marquent une augmentation croissante: l'alimentation, l'énergie, le logement ... sont tous devenus plus chers.

Après une inflation nulle en 2009, celle-ci a augmenté de façon significative au cours de l'année 2010, passant de 1,2 % au premier trimestre pour atteindre 3,2 % au dernier trimestre. L'inflation moyenne pour 2010 s'élevait quant à elle à 2,3 % (contre une moyenne de 1,4 % dans les pays voisins); 3,49 % en 2011; 2,22 % en 2012; 0,97 % en 2013 et —0,38 % en 2014.

Le rapport 2010 de l'Observatoire des prix confirme à nouveau que les prix augmentent plus vite dans notre pays que dans les pays de la zone euro. En décembre 2010, l'inflation était de 1,9 % en Allemagne, de 2,0 % en France et de 1,8 % aux Pays-Bas. En Belgique, l'inflation atteignait les 3,4 % en décembre 2010.



Bron: NBB

De jongste jaren hebben de NBB en het Prijzenobservatorium veel rapporten en onderzoeken gepubliceerd waarin wordt uitgelegd waarom de prijzen en de inflatie in België sneller stijgen dan in de buurlanden. De sterke schommelingen van de energieprijzen in ons land zijn een doorslaggevende factor om dat inflatieverschil te verklaren. De snelheid waarmee dit een weerslag heeft, is toe te schrijven aan het feit dat in België de consumptieprijzen maandelijks worden aangepast door tarifieringsformules toe te passen die met name berusten op de evolutie van de energieprijzen; dat is uniek in Europa.

Het gegeven dat de prijzen van sommige verwerkte voedingsproducten sinds 2006 in België stelselmatig sneller zijn gestegen dan in de buurlanden, is een andere doorslaggevende factor.

Op grond van de momenteel beschikbare informatie lagen de gemiddelde prijzen van de verwerkte voedingsproducten, meer bepaald wat melk, brood en granen betreft, hoger in ons land dan in de buurlanden. Voorts is communicatie (bijvoorbeeld mobiele telefonie en internet) naar verluidt duurder in ons land.

Het verslag 2010 van het Prijzenobservatorium is bijzonder onrustwekkend. Bovenop de snellere prijsstijging van de basisproducten in ons land dan in de buurlanden komen nog de onderliggende oorzaken zoals de energie- en

Source: BNB

La BNB et l'Observatoire des prix ont, ces dernières années, publié de nombreux rapports et études expliquant les raisons pour lesquelles les prix et l'inflation augmentent plus rapidement en Belgique que dans les pays voisins. Les grandes fluctuations des prix des matières énergétiques dans notre pays sont un facteur dominant pour expliquer ce différentiel d'inflation. La rapidité de cette répercussion s'explique par la pratique belge de l'adaptation mensuelle des prix à la consommation par le recours à des formules de tarification qui sont notamment basées sur l'évolution des prix des matières énergétiques, ce qui est unique en Europe.

Le fait que les prix de certains produits alimentaires transformés ont, depuis 2006, systématiquement augmenté plus vite en Belgique que dans les pays voisins est un autre facteur dominant.

Sur la base des informations actuellement disponibles, les prix moyens des produits alimentaires transformés, notamment pour le lait, le pain et les céréales ont été plus élevés dans notre pays que dans les pays voisins. En outre, les communications (internet et téléphones mobiles par exemple) seraient plus chères dans notre pays.

Le rapport 2010 de l'observatoire des prix est particulièrement préoccupant. À la hausse des prix des besoins fondamentaux plus rapide dans notre pays que dans les pays voisins, s'ajoute des causes sous-jacentes telles que

voedseltarifiering, die kunstmatig zijn en abnormaal hoog uitvallen.

Zoals het Prijzenobservatorium terecht in zijn jaarverslag 2009 opmerkt, is het bij een automatisch indexatiesysteem (op grond van de gezondheidsindex, die over het algemeen conform de onderliggende inflatie is) belangrijk hogere structurele stijgingen te voorkomen dan die welke elders worden opgetekend.

Een discussie over een verscherpt toezicht op de prijzen mag geen taboe meer zijn. Deze discussie aangaan, betekent helemaal niet dat de marktwerking als basis voor de prijsbepaling wordt verworpen. Het betekent wel dat er opnieuw naar een gezonder evenwicht wordt gestreefd. Voor basisproducten en basisdiensten is het aangewezen dat er een verscherpt toezicht op de prijzen komt, precies om de toegang tot deze producten en diensten voor iedereen te garanderen.

De recente prijsstijgingen worden genoegzaam afgedaan als een logisch gevolg van de stijging van de grondstofprijzen. Maar klopt dit wel?

Volgens het jaarverslag 2010 van het Prijzenobservatorium zijn er diepere oorzaken dan de schommelingen van de grondstofprijzen om die sterkere stijgingen dan in onze buurlanden te verklaren. Met name de prijsvorming van de verwerkte voedingsproducten in de warenhuizen, alsook de tarifiering in de energiesector, spelen evenzeer mee.

Die vaststelling is niet nieuw. Al in 2007 waren op dat vlak de onderzoeksresultaten van de Vlerick Management School (*6th Belgian Consumer Goods*-onderzoek) bijzonder treffend. Liefst 1 op de 3 producenten gaf toe dat de stijgingen van de voedingsprijzen te hoog zijn in verhouding tot de stijging van de grondstofprijzen. Bij multinationals gaf meer dan de helft dit toe en bij warenhuizen meer dan tweederde.

Een andere vraag was of de prijzen terug gaan dalen wanneer de grondstofprijzen eenmaal naar beneden zouden gaan. Slechts 24 % van de ondervraagden geloofde dat de prijzen in dit geval opnieuw zouden dalen.

Het jaarverslag 2010 van het Prijzenobservatorium bevestigt die conclusies: "In die gevallen waar de onderliggende grondstoffenprijzen van het onderzochte consumptieproduct eerst tijdelijk sterk in de hoogte zijn gegaan en nadien opnieuw zijn gaan dalen, is er duidelijk sprake van asymmetrie in het consumptieprijsverloop. Dat betekent met andere woorden dat de hogere grondstoffenprijzen (meestal vrij snel) worden doorgerekend aan de consument, maar dat een daling van de grondstoffenprijzen geen (of nauwelijks) neerwaartse prijsaanpassingen voor de consument teweegbrengt."<sup>1</sup>

In dat verband heeft de Raad voor de Mededinging in 2012 een uitermate interessant onderzoek verricht naar de onderlinge prijsverschillen in de supermarkten in België en in die in de buurlanden.

<sup>1</sup> Jaarverslag 2010 van het Prijzenobservatorium, blz. 55.

la tarification de l'énergie et des aliments qui sont artificielle et anormalement élevée.

Comme l'indique à juste titre l'Observatoire des prix dans son rapport annuel 2009, dans un système d'indexation automatique des salaires (basé sur l'indice-santé qui est globalement conforme à l'inflation sous-jacente), il est important d'éviter des hausses structurelles supérieures à celles enregistrées ailleurs.

Une discussion relative à un contrôle accru des prix ne peut plus être un tabou. Engager cette discussion ne signifie pas du tout que l'on rejette le fonctionnement du marché comme base de la détermination du prix, mais bien que l'on vise de nouveau à atteindre un équilibre plus sain. Pour les produits et services de base, il est indiqué d'aboutir à un contrôle accru des prix, précisément pour garantir à tous l'accès à ces produits et services.

Les augmentations de prix sont généralement expliquées comme étant une conséquence logique de l'augmentation du prix des matières premières. Mais cela est-il bien exact?

Le rapport 2010 de l'Observatoire des prix estime qu'il y a des causes plus profondes que les fluctuations des prix des matières premières pour expliquer ces augmentations plus importantes que dans les pays voisins. Notamment la formation des prix des aliments transformés en grandes surfaces et la tarification dans le secteur de l'énergie.

Cette constatation n'est pas neuve. Déjà en 2007, les résultats de l'enquête de la Vlerick Management School (enquête *6th Belgian Consumer Goods*) étaient édifiants à cet égard. Pas moins d'un producteur sur 3 admettait que les augmentations de prix des produits alimentaires étaient trop élevées par rapport à l'augmentation du prix des matières premières. Dans le cas des multinationales, plus de la moitié admettait ce constat, ce taux étant de deux tiers chez les grands magasins.

Une autre question était de savoir si les prix baisseront à nouveau une fois que les prix des matières premières diminueront. Seulement 24 % des personnes interrogées croyaient que les prix diminueraient à nouveau dans ce cas.

Le rapport 2010 de l'Observatoire des prix confirme ces conclusions: "Quand les prix des matières premières du produit de consommation étudié ont d'abord temporairement fortement augmenté avant de diminuer à nouveau, les prix à la consommation évoluent clairement de manière asymétrique. En d'autres termes, cela signifie que la distribution répercutée (généralement assez vite) la hausse des prix des matières premières sur le consommateur mais qu'à l'inverse, une baisse des prix des matières premières n'entraîne aucun (ou seulement un très faible) réajustement à la baisse des prix pour le consommateur."<sup>1</sup>

À cet égard, le Conseil de la concurrence a en 2012, réalisé une étude particulièrement éclairante sur la différence de prix dans les supermarchés entre la Belgique et les pays voisins.

<sup>1</sup> Rapport 2010 de l'Observatoire des prix, p. 56.

Het onderzoek spitte zich toe op de prijs van de in de Belgische en Nederlandse supermarkten verkochte verwerkte voedingsproducten van nationale merken (de zogenaamde A-producten) en distributiemerken (B-merken), waarbij in de mate van het mogelijke identieke producten werden onderzocht (er bestaan immers aanmerkelijke verschillen in de samenstelling van de huishoudkorf in de verschillende landen).

Het onderzoek berust op 37 000 prijsstalen in België, 20 000 in Frankrijk, 18 000 in Nederland en 7 000 in Duitsland, met inachtneming van de verkochte hoeveelheden. Met de kortingsbonnen, die in België populairder zijn dan in de buurlanden, werd geen rekening gehouden.

### 1. Resultaten van het onderzoek

Uit het onderzoek blijkt “dat identieke producten gevoelig duurder zijn in België dan in de buurlanden (...):

- 10,4 % meer (...) dan in Nederland (...);
- 10,6 % meer (...) dan in Duitsland (...);
- 7,0 % meer (...) dan in Frankrijk;”.

Spitst men zich specifiek toe op de vergelijking met Nederland, dan volstaan de verschillende bestudeerde kostenfactoren, vanuit de meest pessimistische invalshoek, niet om een verschil van 6 à 8 % en zelfs meer te verklaren:

- indirecte fiscaliteit: maximaal 2 %;
- directe fiscaliteit: onbepaald;
- sociale zekerheid werkgever: maximaal 1 %;
- arbeidskosten: maximaal 2 %;
- aankoopbonnen: maximaal 1 %;
- aankoopkosten: maximaal 2 %
- rendabiliteit; verwaarloosbaar.

Daaruit kan dus worden afgeleid dat sprake is van een significant en deels onverklaard verschil ten nadele van ons land.

### 2. Verklarende factoren

Volgens het onderzoek kunnen verscheidene factoren die forse prijsverschillen verklaren, zoals:

#### A) Fiscaliteit

Eerst wordt ingegaan op de verschillen in verband met de indirecte fiscaliteit. Volgens het onderzoek verklaren ze 2 % van dat verschil. Immers, “Het BTW-tarief is op het merendeel van de betrokken producten in België 0,5 % hoger dan in Nederland en Frankrijk (maar 1 % lager dan in Duitsland), en op andere producten 2 % hoger dan in Nederland en Duitsland

L'étude s'est focalisée sur les prix de produits alimentaires transformés de marque nationale (les produits A), et vendus sous la marque du distributeur (B) vendus dans des supermarchés belges et néerlandais et identiques dans la mesure du possible (en effet, il existe des différences notables dans la composition du panier de la ménagère entre les différents pays).

Elle est fondée sur 37 000 échantillons de prix en Belgique, 20 000 en France, 18 000 aux Pays-Bas et 7 000 en Allemagne en tenant compte des volumes vendus. Les bons de réduction, plus populaires en Belgique que dans les pays voisins, n'ont pas été pris en compte.

### 1. Résultats de l'étude

Il ressort de l'étude que des produits identiques sont sensiblement plus chers en Belgique que chez nos voisins:

- 10.4 % de plus qu'aux Pays-Bas
- 10.6 % de plus qu'en Allemagne
- 7 % de plus qu'en France

En ce penchant plus particulièrement sur la comparaison avec les Pays-Bas, l'étude estime que les différents facteurs de coûts étudiés ne permettent pas d'expliquer une différence de plus de 6 % à 8 % dans une perspective la plus pessimiste:

- Fiscalité indirecte: maximum 2 %
- Fiscalité directe: indéterminé
- Sécurité sociale employeur: maximum 1 %
- Coût du travail: maximum 2 %
- Bons d'achat: maximum 1 %
- Coût d'achat: maximum 2 %
- Profitabilité: négligeable

Nous pouvons donc en déduire qu'il existe, en défaveur de notre pays, une différence significative et partiellement inexpliquée.

### 2. Facteurs explicatifs

Plusieurs facteurs, selon l'étude, peuvent expliquer ces différences de prix élevées comme:

#### A) Fiscalité

Les différences liées à la fiscalité indirecte. “Elles expliquent 2 % de cette différence. Le taux de TVA sur la plupart des produits est 0,5 % plus élevé en Belgique qu'aux Pays-Bas et en France (1 % inférieur à celui de l'Allemagne). Sur d'autres produits, ce taux est 2 % plus élevé qu'aux Pays-Bas et en Allemagne (1,4 % plus élevé qu'en France).

(en 1,4 % hoger dan in Frankrijk).”. Evenzo zou ook de directe fiscaliteit een deel van de verschillen kunnen verklaren.

#### B) Arbeidskosten

De personeelskosten vertegenwoordigen ongeveer 12 % van de verkoopprijs aan de consument.

Uit het onderzoek blijkt een aanmerkelijk verschil in personeelskosten, niet alleen wegens de sociale wetgeving maar ook, of zelfs vooral, wegens de structuur van de arbeidskrachten. In België is de levensmiddelenindustrie een sector waarin men carrière maakt, terwijl die banen in Nederland hoofdzakelijk worden bezet door jongeren van minder dan 25 jaar die 16 uur per week werken en die de soepele werktijden combineren met een bijkomende activiteit (hun studies bijvoorbeeld)

De stellers van het onderzoek schatten dat de personeelskosten in België dan ook 30 % hoger uitvallen in vergelijking met Nederland.

Tussen 2010 en 2012 zijn de eenheidskosten van de arbeidskrachten in de handel in België met 6,8 % gestegen tegenover 3,5 % in Duitsland, 1,6 % in Frankrijk en 3,1 % in Nederland<sup>2</sup>.

#### C) Exploitatiekosten

De verschillen inzake exploitatiekosten (vastgoed, logistiek) zijn kennelijk niet significant. Die kosten lopen naargelang de onderneming immers sterk uiteen, en niets wijst erop dat de meest doeltreffende bedrijven in België en Nederland tegen gevoelig andere kosten zouden aankijken.

#### D) Belgische marktstructuur en aankoopkosten

Voor een distributieketen vertegenwoordigen de bevoorradingskosten op zich meer dan 70 % van de kosten.

In tegenstelling tot de Belgische markt is de Nederlandse ongeveer 50 % groter en vooral eentalig. In tegenstelling tot België maakt de Nederlandse markt het mogelijk dat één distributieketen met een grote impact op de prijzen (discount Albert Heijn) zich tegen aantrekkelijker voorwaarden voorraadt.

Voor België wordt gesteld: “*certaines chaînes bien placées pour s’approvisionner à des conditions similaires ont une rentabilité inférieure à la moyenne, ce qui ne leur permet pas de traduire un éventuel avantage concurrentiel en prix plus attractifs pour les consommateurs*”.

De concentratiegraad van de Belgische distributiemarkt wordt immers gekenmerkt door een grotere concentratie van het marktaandeel. Zo is drie kwart van de markt in handen van de drie grootste spelers (Carrefour, Delhaize en Colruyt, waarvan het marktaandeel varieert tussen 21 % en 26 %). Hoe groter echter die concentratie, hoe hoger de prijzen. Hoe groter het marktaandeel van een keten in een gemeente is,

<sup>2</sup> Prijzenobservatorium 2014.

De même, la fiscalité directe pourrait aussi expliquer une part des différences.”

#### B) coût du travail

Les coûts de personnel représentent plus ou moins 12 % du prix de vente au consommateur.

L’étude révèle une différence notable des coûts en personnel du fait de la législation sociale mais également, voire surtout, du fait de la structure de la main d’œuvre. En effet, en Belgique, la distribution alimentaire est un secteur où l’on fait carrière tandis qu’aux Pays-Bas, les emplois sont majoritairement occupés par des jeunes de moins de 25 ans travaillant 16h/semaine combinant horaire flexible et activité annexe (les études par exemple).

Les auteurs estiment donc des coûts en personnel 30 % plus élevés en Belgique par rapport aux Pays-Bas.

Entre 2010 et 2012, les coûts unitaires de la main d’œuvre dans le commerce ont augmenté de 6,8 % en Belgique contre une hausse de 3,5 % en Allemagne, 1,6 % en France et 3,1 % ux Pays-Bas<sup>2</sup>.

#### C) coût d’exploitation

Les différences des coûts d’exploitation (immobilier, logistique) ne semblent pas significatives. En effet, ces coûts diffèrent largement d’une entreprise à l’autre et rien n’indique que les entreprises les plus efficaces en Belgique et aux Pays-Bas aient des coûts sensiblement différents.

#### D) Structure du marché belge et coûts d’achat

Le coût de l’approvisionnement représente à lui seul plus de 70 % des coûts d’une chaîne de distribution.

Contrairement au marché belge, le marché néerlandais est environ 50 % plus important et surtout il est unilingue. Contrairement à la Belgique, le marché néerlandais permet à une chaîne de distribution ayant un impact majeur sur les prix (le discount Albert Heijn) de s’approvisionner à des conditions plus intéressantes.

En Belgique, “*certaines chaînes bien placées pour s’approvisionner à des conditions similaires ont une rentabilité inférieure à la moyenne, ce qui ne leur permet pas de traduire un éventuel avantage concurrentiel en prix plus attractifs pour les consommateurs*”.

En effet, le taux de concentration du marché belge de la distribution est caractérisé par une plus forte concentration des parts de marché. Ainsi, trois quarts du marché sont aux mains des trois plus grands acteurs (Carrefour, Delhaize et Colruyt dont la part de marché varie entre 21 % et 26 %). Or, plus cette concentration est élevée, plus les prix pratiqués sont élevés. Plus la part de marché d’une enseigne est importante

<sup>2</sup> Observatoire des prix 2014

hoe hoger een product wordt geprijsd. Het gebrek aan concurrentie accentueert de hoge prijzen.

De studie wijst op de rol van de tandem Carrefour/Colruyt.

Carrefour wordt gekenmerkt door een heel zwakke rentabiliteit, wat resulteert in hoge prijzen.

Colruyt maakt echter het verschil door zijn concept van de laagste prijs: "Altijd de laagste prijzen...".

Samen resulteren beide kenmerken in zwakkere concurrentie bij verhoogde prijzen. De duurste keten bepaalt dus het prijsniveau waarop de andere concurrenten zich afstemmen. Colruyt "propose donc une réduction de prix par rapport à un prix de référence élevé qui ne correspond pas à une marge juste mais à la recherche de la marge la plus élevée possible. Cet élément tend à prouver l'existence d'une tendance à faire payer au consommateur un niveau de prix élevé".

Waarom verlaat Carrefour, die het enorm moeilijk heeft, dan de Belgische markt niet? In tegenstelling tot de heersende opvatting blijkt de Belgische markt vrij competitief. Het is vrij makkelijk om er toegang toe te krijgen, maar de wet maakt het niet gemakkelijk om eruit te treden; een sluiting zou immers te duur zijn. Ter herinnering: vanaf 2008 had Carrefour de verkoop van zijn 500 supermarkten en hypermarkten (met een meerderheid aan franchisings) voorbereid, maar moest dat plan opgeven vanwege te hoge kosten. De groep heeft zich dus gericht op een reorganisatie medio 2010, die tot de sluiting van 16 winkels heeft geleid.

Wat de bevoorrading van de Belgische markt betreft, maken enerzijds specifieke en vaak drietalige verpakkingen en anderzijds specifiek op de Belgische markt afgestemde producten de bevoorrading in het buitenland bijzonder moeilijk (en het schaalvoordeel van grote internationale groepen speelt niet); ook genereert het hogere verpakkingskosten.

Die marktdifferentiatie blijkt trouwens grotendeels kunstmatig en wordt onderhouden door de aankoopcentrales die er zo winst uit puren.

Het zou heel interessant zijn mocht het Prijzenobservatorium zich ernstig buigen over de prijsdifferentiatie die door de leveranciers en de producenten zou worden toegepast.

#### E) Verkoop met verlies

Strikt empirisch en theoretisch zou men kunnen concluderen dat de Belgische wetgeving in verband met verkoop met verlies leidt tot een verhoging van de prijzen: "Les chaînes de supermarchés ne peuvent facturer un prix inférieur au prix de gros aux clients. Celui-ci peut donc agir comme un prix plancher uniforme et incite les supermarchés et leurs fournisseurs à augmenter le prix de gros et les marges arrière pour réduire la concurrence entre distributeurs, mais également entre fournisseurs".

dans une commune, plus le prix pratiqué pour un produit est important. L'absence de concurrence accentue les prix élevés.

L'étude pointe le rôle joué le tandem Carrefour/Colruyt.

Carrefour se caractérise par une très faible rentabilité, ce qui a pour conséquence des prix élevés.

Colruyt, quant à lui, crée sa différence sur le concept du prix le plus bas: "si vous trouvez moins cher ailleurs, nous vous remboursons la différence."

Combinées, ces deux caractéristiques ont pour conséquence une concurrence plus faible sur des prix poussés à la hausse. C'est donc l'enseigne la plus chère qui détermine le niveau de prix sur lequel les autres concurrents s'alignent. Colruyt "propose donc une réduction de prix par rapport à un prix de référence élevé qui ne correspond pas à une marge juste mais à la recherche de la marge la plus élevée possible. Cet élément tend à prouver l'existence d'une tendance à faire payer au consommateur un niveau de prix élevé."

Pourquoi Carrefour qui est au bord de l'asphyxie ne quitte-t-il par le marché belge? Contrairement aux idées reçues, le marché belge semble assez compétitif; Il est assez facile d'y accéder mais difficile de le quitter à cause des barrières législatives. En effet, une fermeture serait trop coûteuse. Pour rappel, dès 2008, Carrefour avait préparé la vente de ces 500 supermarchés et hypermarchés (dont une majorité de franchisés) mais a dû renoncer suite à un coût trop élevé. Le groupe s'est donc dirigé vers une restructuration courant 2010 menant à la fermeture de 16 magasins.

En ce qui concerne l'approvisionnement du marché belge. D'une part, des emballages spécifiques et souvent trilingues et, d'autre part, des produits spécifiquement destinés au marché belge rendent très difficile l'approvisionnement à l'étranger (et de profiter des économies d'échelle des grands groupes internationaux) et engendrent des coûts de conditionnement plus élevés.

Il semble d'ailleurs que cette différenciation des marchés soit largement artificielle et entretenue par les centrales d'achat qui en tirent ainsi bénéfice.

Il serait donc très intéressant que l'Observatoire des prix puisse sérieusement se pencher sur la différenciation des prix qui serait appliquée par les fournisseurs et les producteurs.

#### E) Vente à perte

D'un point de vue strictement empirique et théorique, nous pourrions conclure que la législation belge concernant l'interdiction de vente à perte, "conduirait à une augmentation des prix. Les chaînes de supermarchés ne peuvent facturer un prix inférieur au prix de gros aux clients. Celui-ci peut donc agir comme un prix plancher uniforme et incite les supermarchés et leurs fournisseurs à augmenter le prix de gros et les marges arrière pour réduire la concurrence entre distributeurs, mais également entre fournisseurs".

In België is het verbod op verkoop met verlies gebaseerd op de brutoprijs, ongeacht de volumekorting. De schaalvoordelen worden dus niet afgetrokken van de prijs die als basis dient om vast te stellen of een product al dan niet met verlies is verkocht. De prijs die de winkel werkelijk betaalde, ligt dus lager dan de prijs die wij beschouwen als de minimumverkoopprijs, waardoor de marge wordt gevormd die bij wet is opgelegd.

Indien een winkelketen een product onder de oorspronkelijke, maar boven de werkelijk betaalde prijs verkoopt, bepaalt de wet dat dit verkoop met verlies is, terwijl dat niet echt het geval is.

Bijvoorbeeld: de brutoaankoopprijs van een zak aardappelen bedraagt 100. Na onderhandelingen en toegevingen van de leverancier enzovoort koopt de winkel de zak voor 90. De winkel verkoopt diezelfde zak vervolgens tegen 110 aan de eindverbruiker; met zijn klantenkaart krijgt de klant echter een korting van 10. Kortom, de winkel zal officieel tegen kostprijs hebben verkocht, maar maakt in werkelijkheid 10 winst.

Aangezien de bruto-aankoopprijs het mechanisme van verkoop met verlies vaststelt en aangezien de producent pertinent weet dat de onderhandelingen met de winkel erg hard zullen verlopen, heeft hij er alle belang bij om de startprijs veel hoger te bepalen. Ook de winkel kan zich hierin terugvinden: de winkel zit in een machtspositie en weet dat hij grote kortingen zal kunnen bedingen die hem een veel grotere eindwinst zullen waarborgen.

Hoewel de onderzoekers zich met grote omzichtigheid uitlaten over de voordelen van de afschaffing van het verbod op verkopen met verlies, menen zij dat de wetgeving zorgvuldig tegen het licht zou moeten worden gehouden vanuit de invalshoek van de kosten en de baten, zowel voor de consument als voor de detailhandel, die de wetgeving wordt geacht te beschermen.

In haar beschikking van 7 maart 2013 meent het Hof van Justitie dat het in artikel 101 van de WMPC bedoelde verbod op verkopen met verlies niet verenigbaar is met het Europees recht, in het bijzonder met Richtlijn 2005/29/EG betreffende oneerlijke handelspraktijken van ondernemingen jegens consumenten op de interne markt, voor zover dat verbod de consument beoogt te beschermen. Op te merken valt immers dat die richtlijn alleen betrekking heeft op de handelspraktijken die bedoeld zijn om de consumenten te beschermen, en de lidstaten verbiedt maatregelen te nemen die strikter zijn dan die waarin de richtlijn voorziet.

Ingevolge dat arrest lag het in de lijn van de verwachtingen dat het in artikel 101 van de WMPC vervatte verbod op verkopen met verlies zou worden opgeheven. Dat gebeurde echter niet.

De regering heeft ervoor geopteerd het algemene verbod op verkopen met verliezen te behouden in het Wetboek van economisch recht, waarbij ze uitdrukkelijk bepaalde dat die maatregel werd genomen "*teneinde eerlijke marktpraktijken tussen ondernemingen te verzekeren*", en niet om de consumenten te beschermen (artikel VI. 116, § 1, blz. 216). De vraag rijst evenwel of die door de wetgever aangebrachte

En Belgique, l'interdiction de vente à perte repose sur le prix brut indépendamment de toute ristourne de volume. Les économies d'échelle ne sont donc pas déduites du prix qui sert de base pour déterminer si la vente s'effectue à perte ou non. Le prix réellement payé par un magasin est donc inférieur au prix que nous considérons comme le prix de vente minimum, ce qui permet de créer la marge imposée par la loi.

Si une chaîne de magasins vend sous le prix initial mais au-dessus du prix réellement payé, elle vend à perte d'après la loi alors qu'en fait, elle ne le fait pas vraiment.

Par exemple: le prix d'achat brut d'un sac de patates est de 100. Après négociations, marges arrières etc. le magasin achète le sac pour 90. Le magasin vend, ensuite, au consommateur final ce même sac à 110; néanmoins, avec sa carte de fidélité, il obtient une ristourne de 10. Au final, le magasin aura officiellement vendu à prix coûtant mais aura, en réalité, fait un bénéfice de 10.

Comme c'est le prix d'achat brut qui détermine le mécanisme de vente à perte et comme le producteur sait pertinemment que la négociation sera très sévère avec le magasin, il a tout intérêt à fixer un prix initial plus élevé. De même, le magasin s'y retrouve également puisqu'en position de force il sait qu'il pourra négocier des ristournes importantes qui lui garantiront alors un bénéfice final plus important.

Bien qu'extrêmement prudents sur les avantages d'une suppression de l'interdiction de la vente à perte, les auteurs de l'étude estiment néanmoins que la législation mériterait d'être examinée avec soin en terme de coûts bénéfiques tant pour le consommateur que pour les petits commerces que la législation est censé protéger.

Dans son ordonnance du 7 mars 2013, la Cour de Justice avait considéré que l'interdiction des ventes à perte visée par l'article 101 de la LPMC n'était pas compatible avec le droit européen, plus particulièrement la directive 2005/29/CE relative aux pratiques commerciales déloyales des entreprises vis-à-vis des consommateurs, pour autant que cette interdiction vise à protéger le consommateur. Rappelons en effet que cette directive ne s'applique qu'aux pratiques commerciales destinées à protéger les consommateurs et interdit aux États membres de prendre des mesures plus restrictives que celles prévues par la directive.

Suite à cet arrêt, on aurait pu s'attendre à une suppression de l'interdiction des ventes à pertes contenue dans l'article 101 de la LPMC. Il n'en est rien.

Le gouvernement a choisi de maintenir l'interdiction générale des ventes à perte dans le Code de droit économique, en précisant expressément que cette mesure vise "à assurer des pratiques honnêtes du marché entre les entreprises", et non à protéger les consommateurs (article VI. 116, § 1<sup>er</sup>, p. 216). On peut toutefois se poser la question de savoir si cette précision apportée par le législateur suffit pour conclure qu'il

verduidelijking volstaat om te concluderen dat het probleem inzake de verenigbaarheid met het Europees recht is weg-gewerkt, temeer daar de WMPC-reglementering grotendeels ongewijzigd in het Wetboek van economisch recht vervat blijft.

Niettemin moet erop worden gewezen dat de omschrijving van het begrip “verkoop met verlies” wordt versoepeld en vervangen door de volgende definitie: “Als een verkoop met verlies wordt beschouwd, elke verkoop tegen een prijs die niet ten minste gelijk is aan de prijs waartegen de onderneming het goed heeft gekocht of die de onderneming zou moeten betalen bij herbevoorrading, na aftrek van eventueel toegekende en definitief verworven kortingen, alsook van niet definitief verworven volumekortingen berekend op basis van 80 % van de volumekorting die de onderneming in het voorbije jaar voor hetzelfde goed heeft verworven. Om uit te maken of er verkoop met verlies is, wordt geen rekening gehouden met kortingen die, al dan niet uitsluitend, toegekend worden in ruil voor verbintenissen van de onderneming andere dan de aankoop van goederen. (artikel VI. 116, § 1, tweede lid, van het Wetboek van economisch recht).

Daarbij wordt duidelijk bedoeld op de retrocommissies. De bekendste zijn die waarover de warenhuisketens met hun leveranciers onderhandelen, bijvoorbeeld om hun een betere verwijzing in de folders of een gondelrek in de supermarkt te verlenen. In Frankrijk konden die commissies tijdens het eerste decennium van de 21<sup>ste</sup> eeuw tot 30 à 35 % oplopen.

#### F) De onverschilligheid van de consument

Vaak wordt bij de consument een grote onverschilligheid vastgesteld die hem er toe brengt geen prijsvergelijkingen te maken tussen de verschillende ketens en tussen de A-producten (nationale merken) en de B-producten (distributiemerken). Het verschil tussen beide kan echter tot 35 % oplopen zonder dat er een significant kwaliteitsverschil is.

In Duitsland zijn *hard discounters* wijdverbreid (meer dan 30 % marktaandeel) en maken ze zelfs deel uit van een levensopvatting. Dat kan het concurrentievermogen van Duitsland verklaren.

In België daarentegen worden *hard discounters* echter nog negatief gepercipieerd, terwijl die ketens toch duidelijk de uitgaven van de gezinnen voor levensmiddelen zouden kunnen verminderen.

De verschillen tussen de winkels kunnen tot 25 % oplopen. De consument heeft er dus belang bij de prijzen van de verschillende producten en tussen de verschillende ketens te vergelijken.

### 3. Conclusies

De warenhuissector is een caleidoscopische, uitermate complex om te bevatten wereld waarin enorm veel aspecten met elkaar zijn verweven: directe en indirecte fiscaliteit, sociale wetgeving en arbeidskosten, indexering, nadere bevoorradingregels, betrekkingen met de producenten (landbouwers

n’y a plus de problème de conformité avec le droit européen, d’autant plus que la réglementation de la LPMC demeure pour l’essentiel inchangée dans le Code de droit économique.

On relèvera néanmoins que la définition de la notion “vente à perte” est assouplie et remplacée par la définition suivante: “Est considérée comme une vente à perte, toute vente à un prix qui n’est pas au moins égal au prix auquel l’entreprise a acheté le bien ou que l’entreprise devrait payer lors du réapprovisionnement, après déduction des éventuelles réductions accordées et définitivement acquises, ainsi que des réductions sur volume non définitivement acquises calculées sur la base de 80 % de la réduction sur volume que l’entreprise a acquise l’année précédente pour le même bien. Pour déterminer l’existence d’une vente à perte, il n’est pas tenu compte des réductions accordées, exclusivement ou non, en échange d’engagements de l’entreprise autres que l’achat de biens.” (article VI. 116, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 du Code de droit économique).

On vise, ici, clairement les marges arrières. Les plus connues sont celles que les chaînes de grandes surfaces négocient avec leurs fournisseurs afin, par exemple, de leur octroyer un meilleur référencement dans les folders ou encore une tête de gondole. En France, celles-ci pouvaient représenter 30 à 35 % durant les années 2000.

#### F) L’inertie du consommateur

Comme souvent, on constate une grande inertie du consommateur qui ne le conduit pas à effectuer des comparaisons de prix entre les différentes enseignes et entre les produits de marque A (marques nationales) et de marque B (marques distributeurs). Or, la différence peut aller jusqu’à 35 % entre les marques A et B sans qu’il n’y ait une différence de qualité significative.

En Allemagne, le *hard discount* est très largement implanté (plus de 30 % de part de marché) et fait même office de philosophie de vie. Ce qui peut expliquer la compétitivité de l’Allemagne.

Par contre, en Belgique, le *hard discount* est encore perçu négativement alors même que ces enseignes pourraient clairement diminuer la facture alimentaire des familles.

Les différences entre les magasins peuvent atteindre 25 %. D’où l’intérêt pour le consommateur de comparer les prix des différents produits et entre les différentes enseignes.

### 3. Conclusions

La grande distribution est un milieu multidimensionnel et éminemment complexe à appréhender où s’enchevêtrent de très nombreuses données: fiscalité directe et indirecte, législation sociale et coût du travail, indexation, modalités d’approvisionnement, relations avec les producteurs (agriculteurs etc.)

enzovoort) en dies meer. Die complexiteit maakt het moeilijk oplossingen uit te werken.

De complexiteit komt ook tot uiting in de analyse zelf van de economische resultaten.

Het rechtstreekse verband tussen lage prijzen en krappe marges ligt immers niet voor de hand: Colruyt, dat beweert de laagste marktprijzen te hanteren, is ook een van de Europese ketens met de hoogste marges. Carrefour daarentegen, dat de prijzen opdrijft, heeft dermate krappe marges dat de groep zelfs amper leefbaar is.

Daarbovenop komen nog de vraagstukken in verband met de billijke vergoeding van de producenten zoals de landbouwers, die met gigantische moeilijkheden te kampen hebben.

Welke rol spelen uit dat oogpunt de minst efficiënte spelers die de leveranciers tot het uiterste zouden drijven?

Hoe kan concreet worden opgetreden? Vanzelfsprekend is er geen sprake van te raken aan de sociale normen; dat zou de prijsdaling voor de consument afwentelen op de schouders van de werknemers.

Een van de denksporen bestaat erin zich ernstig te buigen over de marktstructuur zelf waarbinnen de ondoeltreffende spelers de prijzen opdrijven. Dat is trouwens ook de stelling van voormalig minister Vande Lanotte:

*“Le pourcentage inexplicé est dû au fait qu’un certain nombre d’organisations ne sont pas très efficaces. Une des spécificités du marché belge est que les nouveaux entrants sont beaucoup mieux organisés que les anciens. Le fait que l’on compte l’ancienneté par années entraîne que les nouveaux payent moins leur personnel. De plus, notre marché est un marché dans lequel on entre facilement — prenons l’exemple d’Aldi ou de Lidl — mais dont on sort difficilement. On constate également que le nombre de mètres carrés est plus élevé chez nous qu’ailleurs. Nous avons compté un trop grand nombre de magasins avec une énorme superficie; citons Carrefour, par exemple. Les nouveaux venus, comme Aldi ou Lidl, sont beaucoup plus petits.*

*Colruyt, qui n’emploie que des travailleurs à temps plein, a les marges les plus élevées et n’est pas le plus cher. Cela dit tout sur notre marché. Normalement, les discounters doivent avoir les marges les plus basses, mais c’est l’inverse. L’organisation interne des entreprises est aussi partiellement responsable des 6 %.”* (CRIV 53 COM 419, blz. 13).

Wij kunnen weliswaar geen vat hebben op de lagere loonkosten bij de *discounters*, maar kunnen ons niettemin afvragen hoe de marktuitstap van de minst doeltreffende spelers kan worden bevorderd.

Op dat vlak zijn er twee mogelijkheden:

— de sociale vereisten verlichten inzake ontslag enzovoort; dat is onaanvaardbaar;

etc.. Cette complexité rend difficile la recherche de solutions.

La complexité se retrouve également dans l’analyse même des résultats économiques.

En effet, le lien direct entre prix bas et faibles marges n’est pas évident: Colruyt qui prétend pratiquer les prix les moins chers du marché est également la chaîne qui réalise des marges parmi les plus hautes d’Europe. *A contrario*, Carrefour qui pousse les prix à la hausse réalise de faibles marges rendant même le groupe à peine viable.

A cela s’ajoute également les questions liées à la juste rémunération des producteurs tels que les agriculteurs qui sont en proie à d’énormes difficultés.

Dans cette optique, quel est le rôle joué par les acteurs les moins efficaces qui pousseraient alors les fournisseurs dans leurs derniers retranchements?

Comment peut-on agir concrètement? Il n’est évidemment pas question de toucher aux normes sociales qui reporteraient le poids de la diminution de prix pour le consommateur sur les épaules des employés.

Une des pistes est de se pencher sérieusement sur la structure même du marché où les acteurs inefficaces poussent les prix à la hausse. C’est d’ailleurs la thèse du ministre Vande Lanotte:

*“Le pourcentage inexplicé est dû au fait qu’un certain nombre d’organisations ne sont pas très efficaces. Une des spécificités du marché belge est que les nouveaux entrants sont beaucoup mieux organisés que les anciens. Le fait que l’on compte l’ancienneté par années entraîne que les nouveaux payent moins leur personnel. De plus, notre marché est un marché dans lequel on entre facilement — prenons l’exemple d’Aldi ou de Lidl — mais dont on sort difficilement. On constate également que le nombre de mètres carrés est plus élevé chez nous qu’ailleurs. Nous avons compté un trop grand nombre de magasins avec une énorme superficie; citons Carrefour, par exemple. Les nouveaux venus, comme Aldi ou Lidl, sont beaucoup plus petits.*

*Colruyt, qui n’emploie que des travailleurs à temps plein, a les marges les plus élevées et n’est pas le plus cher. Cela dit tout sur notre marché. Normalement, les discounters doivent avoir les marges les plus basses, mais c’est l’inverse. L’organisation interne des entreprises est aussi partiellement responsable de la différence de prix”.*

Si nous ne pouvons embrayer sur le coût salarial moindre du personnel des *discounters*, nous pouvons néanmoins se poser la question de savoir comment favoriser la sortie du marché des acteurs les moins efficaces.

Sur ce plan il y a deux possibilités:

— Alléger les exigences sociales en matière de licenciement etc. , ce qui est inacceptable

— de *franchising*-overeenkomsten versoepelen

Kenmerkend voor de wereld van de warenhuizen is immers het hoge aandeel aan franchisingnemers. Het is echter duidelijk dat de warenhuizen, om hun positie te vrijwaren in een markt die niet langer uitbreidbaar is, hun franchisingnemers letterlijk met wurgcontracten vastketenen om te voorkomen dat ze naar de concurrentie overstappen.

Daardoor zijn zij voor heel lang, soms voor wel dertig jaar, met handen en voeten gebonden door overeenkomsten waarvan de looptijden elkaar overlappen en die gepaard gaan met dwangclausules. Franchisingovereenkomsten, leveringsovereenkomsten, huurovereenkomsten, postcontractuele niet-toetredings- en niet-mededingingsbedingen, preferentie- of voorkeurrechten bij doorverkoop enzovoort, allemaal hebben ze dezelfde duidelijke boodschap: wie weg is, hangt!

Mocht de wetgeving op de franchising flexibeler worden gemaakt ten gunste van de franchisingnemers, door alle onrechtmatige clausules weg te werken enzovoort, dan worden de mededinging en dus ook de daling van de prijzen bevorderd.

Op Europees niveau is het duidelijk dat men zich moet buigen over de inefficiëntie van de interne markt en over de vraag of het wettig is dat de leveranciers gedifferentieerde prijzen hanteren naar gelang van het land, wat leidt tot een kunstmatige marktsegmentering ten koste van de consument.

Het leek ons uitermate belangrijk aandacht te schenken aan dat onderzoek, dat de verantwoordelijkheid van de supermarkten op het vlak van de prijzenontwikkeling in België belicht.

Alvorens de lonen aan te pakken als de vermeende bron van alle kwaad, zou de regering zich beter buigen over de échte hamvraag: waarom zijn de prijzen in België niet dezelfde als in de buurlanden? Dan zou de regering tot het besef komen dat het niet louter om de kostprijs van arbeid gaat.

Op dat vlak zijn er mogelijkheden om de kloof met de buurlanden te beperken.

De wetgeving voorziet in mechanismen om de prijzen onder controle te houden (onder meer de wet van 22 januari 1945). De minister van Economie beschikt over verschillende instrumenten om in te grijpen in de prijsbepaling van producten en diensten via het afsluiten van programmaovereenkomsten, het vaststellen van maximumprijzen en —marges, alsook via de procedures van de prijsverhogingsaanvraag en de kennisgeving van de prijsverhoging.

Dit amendement beoogt de bevoegdheden van het Prijzenobservatorium uit te breiden met een permanent toezicht op de prijzen van een pakket van producten en diensten die algemeen als basisbehoeften worden beschouwd. Het Prijzenobservatorium moet er daarbij op toezien dat de prijzen voor die producten en diensten redelijk zijn en toegankelijk blijven voor alle consumenten.

— Flexibiliseren de contracts de franchise

En effet, le monde des grandes surfaces se caractérise par une importante proportion de franchisés. Or, pour préserver leur position dans un marché qui n'est plus extensible, il apparaît clairement que les grandes surfaces enferment littéralement leurs franchisés dans des contrats prison afin d'éviter qu'ils partent à la concurrence.

Ce qui a pour effet de les ligoter pour de très longues années pouvant aller jusqu'à 30 ans avec des contrats dont les échéances se chevauchent, assortis de clauses coercitives. Contrats de franchises, d'approvisionnement, de bail, clauses de non ré-affiliation, de non-concurrence post-contractuelles, droit de préférence ou de préemption en cas de revente etc.. Le message est clair: vous sortez, on vous tue!

En flexibilisant la législation sur les franchises au profit du franchisé, en y supprimant toutes les clauses abusives etc. on favorise ainsi la concurrence et donc la baisse des prix.

Au niveau européen, il faut également clairement se pencher sur l'inefficacité du marché intérieur et sur la légalité pour les fournisseurs de pratiquer des prix différenciés en fonction des pays, ce qui a pour conséquence une segmentation artificielle des marchés au détriment du consommateur.

Il nous semblait particulièrement important de s'attarder sur cette étude qui met en avant les responsabilités des supermarchés dans l'évolution de prix en Belgique.

Avant de s'attaquer aux salaires qui seraient la source de tous les maux, le gouvernement ferait bien de se pencher sur la question fondamentale de la différence de prix entre la Belgique et les pays voisins ...ils verront que c'est bien loin qu'une simple question de coût de la main d'œuvre.

Là, il y a des pistes à creuser pour réduire l'écart avec les pays voisins.

La législation prévoit des mécanismes permettant de maîtriser les prix (notamment, la loi du 22 janvier 1945). Le ministre de l'Economie dispose de divers instruments permettant d'intervenir dans la fixation du prix de produits et de services à travers la conclusion de contrats de programme, la fixation de prix et de marges maximums ou les procédures de demande d'augmentations de prix et la notification des augmentations de prix.

La présente proposition entend élargir les compétences de l'Observatoire des Prix en prévoyant un contrôle permanent sur les prix d'un ensemble de produits et de services considérés généralement comme besoins de base. A cet égard, l'Observatoire des Prix doit veiller à ce que les prix de ces produits et services soient raisonnables et qu'ils restent accessibles à tous les consommateurs.

Overigens is het Prijzenobservatorium zelf vragende partij om de prijzen van de basisproducten systematisch op te volgen.

Door een mechanisme op te nemen waardoor het Prijzenobservatorium een onderzoek kan doen naar de prijsontwikkeling, biedt dit amendement de minister onmiskenbaar de gelegenheid om, op grond van de aanbevelingen van het observatorium, concreet wat te ondernemen om de abnormale prijsstijgingen aan banden te leggen.

Dit amendement beantwoordt precies aan de doelstelling om de nodige transparantie in te stellen over de prijzen en over de redenen van eventuele prijsstijgingen. Aldus wordt voorkomen dat prijzen ongegrond worden opgetrokken.

Daarnaast zal het Prijzenobservatorium bevoegd worden om aan de alarmbel te trekken indien er zich een uitzonderlijke prijsstijging voordoet die een impact kan hebben op de koopkracht van de gezinnen of een gevaar uitmaakt voor de toegang van de consumenten tot deze basisproducten en -diensten.

Indien een uitzonderlijke prijsstijging van deze producten en diensten door het Prijzenobservatorium wordt vastgesteld, moet zij binnen een termijn van 1 maand een advies uitbrengen aan de minister bevoegd voor de Economie.

Er is sprake van een uitzonderlijke prijsstijging indien de stijging van het afzonderlijke indexcijfer van dit product of deze dienst over een periode van 1 jaar 2,5 % hoger ligt dan het algemeen indexcijfer van de consumptieprijzen in dezelfde periode.

De toestand van de prijzen dient maandelijks te worden geëvalueerd op basis van de maandelijks opgenomen kleinhandelsprijzen en van de berekende indexcijfers van de officiële index van de consumptieprijzen.

Vooraleer een advies uit te brengen worden de betrokken sector of ondernemingen gehoord om nadere inlichtingen te verschaffen over de uitzonderlijke prijsstijging.

Het komt de sector of de ondernemingen toe om aan te tonen dat de uitzonderlijke prijsstijging niet overdreven is of resulteert in een abnormale winst.

Het advies van het Prijzenobservatorium bevat een lijst van aanbevelingen aan de minister met betrekking tot het te volgen beleid aangaande deze abnormale prijsstijging. De minister kan het product of de dienst op basis van de aanbevelingen aan de prijzencontrole onderwerpen of andere maatregelen voorstellen.

Laten we om af te ronden ook even ingaan op de sanctie maatregelen.

Volgens de regering zal de indexsprong er ook voor zorgen dat de prijzen minder hoog zijn (de bedrijven moeten in hun prijzen immers minder hoge loonkosten verrekenen), zodat de inflatie afgeremd wordt, wat ook de koopkracht ten goede komt. Dat alleen al leidt tot een inflatievoet van minder dan 1 %

D'ailleurs, l'Observatoire des prix demande lui-même de se voir confier l'analyse systématique des prix des produits de base.

En insérant le mécanisme permettant à l'Observatoire des prix d'enquêter sur l'évolution des prix, les auteurs de la présente proposition permettent ainsi clairement au ministre d'agir concrètement, sur base des recommandations de l'Observatoire, afin de juguler l'augmentation anormale des prix.

La proposition s'inscrit précisément dans l'objectif visant à instaurer la transparence nécessaire en ce qui concerne les prix et les raisons de leur augmentation. Cela doit éviter que les prix soient augmentés sans fondement.

L'Observatoire des Prix se verra en outre conférer la compétence de tirer la sonnette d'alarme lorsqu'une augmentation exceptionnelle de prix est susceptible d'avoir un impact sur le pouvoir d'achat des ménages ou constituant un danger pour l'accès des consommateurs à ces produits et services de base.

Lorsque l'Observatoire des Prix constate une augmentation exceptionnelle de prix de ces produits et services, elle doit émettre, dans un délai d'un mois, un avis à l'intention du ministre de l'Economie.

Il est question d'une augmentation exceptionnelle de prix lorsque l'augmentation de l'indice distinct de ce produit ou service est supérieure, sur une période d'un an, de 2,5 % par rapport à l'indice global des prix à la consommation sur la même période.

La situation des prix doit être évaluée chaque mois sur la base des prix au détail relevés mensuellement et des indices calculés de l'indice officiel des prix à la consommation.

Avant d'émettre un avis, le secteur concerné ou les entreprises concernées sont entendus afin de fournir plus de précisions sur l'augmentation exceptionnelle de prix.

Il appartient au secteur ou aux entreprises de prouver que l'augmentation de prix n'est pas exagérée ou qu'elle ne résulte pas d'un bénéfice déraisonnable.

L'avis de l'Observatoire des Prix comporte une liste de recommandations à l'attention du ministre quant à la politique à suivre en ce qui concerne cette augmentation anormale de prix. Le ministre peut, sur la base des recommandations, soumettre le produit ou le service au contrôle des prix ou proposer d'autres mesures.

Pour conclure, abordons également le volet des sanctions.

Selon le gouvernement, grâce au saut d'index, les prix sont également moins élevés (les entreprises doivent en effet intégrer dans leurs prix un coût salarial moins important) de sorte que l'inflation est tempérée, ce qui profite également au pouvoir d'achat. Cet effet à lui seul représente déjà un

tegen 2017. Op termijn zou de hogere inflatie bij ongewijzigd beleid geneutraliseerd worden door de automatische indexering, maar ondertussen zouden de gezinnen geconfronteerd geweest zijn met prijzen die 1 % hoger liggen.

Geen enkele wettelijke bepaling verplicht de bedrijven ertoe de niet-verhoging van de loonkosten in hun prijzen door te rekenen. De regering rekent daarop om de export aan te zwengelen. In haar Verslag 2014 stelt de NBB echter het volgende: “Meer nog dan aan de producenten van goederen komt de vertraging van de loonkosten per eenheid product ook ten goede aan de dienstverleners. De doorwerking ervan in de aan de consumenten aangerekende prijzen hangt evenwel af van de houding van de ondernemingen inzake winstmarges.

Zo kunnen periodes van loonmatiging gunstig zijn voor enig herstel van de marges, vooral indien die recentelijk krapper geworden zijn, zoals het geval was in de periode van 2011 tot 2013.” (blz. 93-94).

De wet van 8 maart 2009 tot wijziging van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen bepaalt dat de FOD Economie bevoegd is voor de prijsobservatie en —analyse voor rekening van het Instituut voor de nationale rekeningen. De wet van 3 april 2013 houdende de invoering van boek V “De mededinging en de prijsevoluities” in het Wetboek van economisch recht, heeft het onderzoeksgebied van het Prijzenobservatorium uitgebreid. Voortaan kan het Observatorium de nodige analyses verrichten op het vlak van prijzen (zowel wat de evolutie als het peil betreft), marges en marktwerking.

Deze nieuwe bevoegdheid geeft het Prijzenobservatorium dus de mogelijkheid zich toe te leggen op prijsanalyses (niveau en evolutie van de prijzen). In dit geval zou de analyse gaan over de evolutie van de prijzen tijdens de periode van indexblokkering. Als het Observatorium vaststelt dat de prijzen in sommige sectoren op onredelijke wijze zijn toegenomen, terwijl de indexsprong tot doel heeft de prijzen op het niveau van vóór de indexsprong te houden, zullen de bedrijven uit die sector gesanctioneerd worden en een bijdrage moeten storten aan het opleidingsfonds van hun sector. Deze maatregel past in de versterking van de concurrentiekracht van de ondernemingen, door de middelen voor beroepsopleiding te verhogen.

#### Nr. 58 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

##### Art. 12

#### De afdelingen 4/1 en 4/2 invoegen, luidende:

*“Afdeling 4/1. Matiging van de andere inkomens*

*Art. 2quinquies. Indien vastgesteld wordt dat wat de in België gevestigde ondernemingen gemiddeld investeren in onderzoek en ontwikkeling (uitgedrukt in percentage van het bbp) minder bedraagt dan het gemiddelde van de drie buurlanden, of dat de opleidingsinspanning minder groot is dan de ter zake geldende*

taux d’inflation inférieur de 1 % d’ici 2017. A terme, l’inflation plus élevée en cas de politique inchangée serait neutralisée par l’indexation automatique, mais entre-temps les ménages auraient été confrontés à ces prix plus élevés de 1 %.

Aucune disposition légale n’oblige les entreprises à répercuter la non augmentation des coûts salariaux dans leurs prix. Le gouvernement compte sur cet effet pour “booster” les exportations or, comme le souligne la BNB dans son rapport 2014 à la page 94 “Plus encore qu’aux producteurs de biens, le ralentissement des coûts salariaux unitaires bénéficie aussi aux fournisseurs de services. Cependant, sa transmission aux prix facturés aux consommateurs dépend de l’attitude des entreprises en matière de marges bénéficiaires.

Ainsi, les périodes de modération salariale peuvent être propices à un certain rétablissement des marges, surtout si celles-ci ont récemment été resserrées, comme cela avait été le cas au cours de la période allant de 2011 à 2013.”

La loi du 8 mars 2009, modifiant la loi du 21 décembre 1994 portant sur les dispositions sociales et diverses, prévoit que le SPF Économie assure l’observation et l’analyse des prix pour le compte de l’Institut des Comptes Nationaux. Avec la loi du 3 avril 2013 portant sur l’insertion du livre V (intitulé La concurrence et les évolutions de prix) dans le Code de droit économique, l’Observatoire des prix a vu son champ d’études s’étendre et peut désormais procéder aux analyses nécessaires en matière de prix (tant en termes d’évolution que de niveau), de marges et de fonctionnement du marché.

La nouvelle compétence de l’Observatoire des prix permet à celui-ci de réaliser des analyses sur les prix, tant sur le niveau que sur l’évolution. Dans ce cas-ci, l’analyse porterait sur l’évolution des prix durant la période de blocage de l’indice. Si l’Observatoire constate que les prix de certains secteurs ont augmenté de manière déraisonnable, alors que l’objectif du saut d’index est de maintenir les prix à leur niveau d’avant la période saut d’index, les entreprises de ce secteur seront sanctionnées en versant une cotisation au fonds de formation de leur secteur. Cette mesure rentre dans le cadre du renforcement de la compétitivité des entreprises en renforçant les moyens attribués à la formation professionnelle.

#### N° 58 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

##### Art. 4/1 et 42/2 (nouveaux)

#### Insérer les sections 4/1et 4/2, rédigés comme suit:

*“Section 4/1. Modération des autres revenus*

*“Art. 2quinquies. S’il est constaté que la moyenne de l’investissement R&D des entreprises établies en Belgique (en % du PIB) est inférieure à la moyenne des 3 pays voisins ou que l’effort de formation est inférieur à l’objectif en la matière, alors pour chaque entreprise et pendant toute la période couverte par l’accord*

doelstelling, dan moet, voor elke onderneming en gedurende de hele periode waarop het interprofessioneel akkoord betrekking heeft, de som van de dividenden en de tantièmes met betrekking tot het jaar T, lager liggen dan het product van de gemiddelde rentevoet van de OLO 10 jaar (voor het jaar T-1) en het door de onderneming gestorte kapitaal. Indien deze voorwaarde niet wordt bevestigd, moet de onderneming een solidariteitsbijdrage van 33 % betalen op het positieve verschil tussen de som van de dividenden en de tantièmes en het hiervoor vermelde product. De opbrengst van die bijdrage wordt gestort in het Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht.

#### Afdeling 4/2. Matiging van de prijsstijgingen

Art. 2sexies. Gedurende de hele periode van de in artikel 2ter bedoelde blokkering zal een verplichte prijsblokkering gelden voor de verzekeringspremies, de energiekosten, de banktarieven, de honoraria van de vrije beroepen, de honoraria van de notarissen en gerechtsdeurwaarders enzovoort.

De Koning vult de lijst aan na het Prijzenobservatorium te hebben geraadpleegd.”

#### VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe een vorm van sociale rechtvaardigheid te herstellen tussen de werkenden en de bijstandsgerechtigden, enerzijds, en de verkrijgers van andere inkomsten, anderzijds.

Dit amendement voorziet daartoe in een verplichte matiging van de inkomsten van die verkrijgers, terwijl tegelijk de nadruk wordt gelegd op onderzoek en ontwikkeling, alsook op opleiding, wat essentiële elementen zijn van de concurrentiekracht; de regering erkent dat trouwens in de memorie van toelichting bij haar wetsontwerp.

Nr. 59 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 5

**Dit artikel weglaten.**

#### VERANTWOORDING

Los van de weigering om mee te stappen in een inherente logica tot privatisering van de overheidsbedrijven, wordt het weglaten van dit artikel gemotiveerd door de niet-inachtneming van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, in die zin dat

interprofessionnel, la somme des dividendes et des tantièmes relatifs à l'année T doit être inférieure au produit du taux OLO 10 ans moyen (pour l'année T-1) par le capital libéré de l'entreprise. Si cette condition n'est pas vérifiée, alors l'entreprise doit payer une cotisation de solidarité de 33 % sur la différence positive entre la somme des dividendes et des tantièmes et le produit évoqué ci-dessus. Le produit de cette cotisation est versé au "Fonds pour le renforcement de l'emploi et de la compétitivité."

#### Section 4/2. Modération des hausses de prix

“Art. 2sexies. Pendant toute la période du blocage prévue à l'article 2ter, le blocage des prix sera imposée en ce qui concerne les primes d'assurances, le coût de l'énergie, les tarifs bancaires, les honoraires de professions libérales, honoraires des notaires et huissiers,...

Le Roi complète la liste après consultation de l'observatoire des prix.”

#### JUSTIFICATION

Cet amendement vise à rétablir une justice sociale entre les travailleurs et allocataires sociaux d'une part et les bénéficiaires d'autres revenus d'autre part.

Cet amendement réalise cet objectif en imposant une modération des revenus des bénéficiaires susmentionnés et tout en mettant l'accent sur la R&D et la formation, éléments essentiels de la compétitivité ce que le gouvernement, lui-même, reconnaît dans l'exposé des motifs de son projet de loi.

N° 59 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 5

**Supprimer cet article.**

#### JUSTIFICATION

Au-delà du refus de s'inscrire dans une prélogique de privatisation des entreprises publiques, la suppression de cet article est motivée par le non respect de la loi du 21 mars 1991 sur les entreprises publiques que constitue l'absence de consultation de la Commission Entreprises

het Comité Overheidsbedrijven niet werd geraadpleegd. Dat werd door dit Comité aan de kaak gesteld in een brief aan de minister van Werk.

[VERTALING]

De heer Kris PEETERS  
minister van Werk  
Hertogstraat 56-61  
1000 Brussel

19/03/2015

**Voorwerp: Wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheid — voorafgaande raadpleging van het Comité Overheidsbedrijven**

Mijnheer de minister,

Als voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven wens ik hierbij mijn verbazing uit te drukken over het feit dat dit Comité niet werd geraadpleegd over het betreffende wetsontwerp.

Het wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheid, dat door de regering op 13 maart 2015 bij de Kamer van volksvertegenwoordigers is ingediend, vormt immers een wetgevend ontwerp dat krachtens artikel 31, § 3, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, vooraf voor advies moet worden overgezonden aan het Comité Overheidsbedrijven.

Dit artikel luidt als volgt: “Elk voorontwerp van wet of van besluit dat het personeelsstatuut of het syndicaal statuut van meer dan één autonoom overheidsbedrijf regelt, wordt voor advies overgezonden aan het Comité Overheidsbedrijven”.

Twee vaststellingen zijn hier echter aan de orde:

1. het wetsontwerp, dat in een opschorting van een verhoging voorziet, heeft weliswaar gevolgen voor alle werknemers in het algemeen, maar zal ook gevolgen hebben voor de werknemers van de overheidsbedrijven, die onder het werkingsveld van het Comité Overheidsbedrijven vallen;

2. de onderwerping van de overheidsbedrijven aan de loonmatigingswet van 1996 zal een weerslag hebben op het geldelijk statuut van het personeel van de sector van de overheidsbedrijven, al dient erop gewezen dat deze wet betrekking heeft op de sociale partners die zijn vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, waar de sociale partners van die bedrijven geen deel van uitmaken.

In verband met de dringendheid die u inroept in uw verzoek om advies aan de Raad van State, dient het volgende opgemerkt: het valt te begrijpen dat de opschorting van de indexverhoging voor de uitvoering van sommige cao's in werking zou moeten treden op 29 maart 2015, maar dat is niet het geval voor de overheidsbedrijven, aangezien volgens de laatste voorspellingen van het Planbureau de volgende overschrijding van de spilindex normaal gezien niet in 2015 zal plaatsvinden. Al lijkt de dringendheid veeleer te maken te hebben met de

dénoncée par cette dernière dans une lettre adressée au ministre de l'emploi.

Monsieur Kris PEETERS  
ministre de l'Emploi  
Rue Ducale, 56-61  
1000 Bruxelles

19/03/2015

**Objet: projet de loi concernant la promotion de l'emploi — consultation préalable de la Commission Entreprises publiques**

Monsieur le ministre,

En tant que président de la Commission des Entreprises publiques (CEP), je me permets par la présente de marquer mon étonnement quant à l'absence de consultation de ladite commission sur le projet de loi repris sous objet.

En effet, le projet de loi concernant la promotion de l'emploi, déposé par le gouvernement à la Chambre des représentants le 13 mars 2015, constitue un projet législatif à soumettre à l'avis préalable de la CEP en vertu de l'article 31, § 3, de la loi du 21 mars 1991 concernant la réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Cet article stipule que: “Chaque avant-projet de loi ou d'arrêté réglant le statut du personnel ou le statut syndical de plus d'une entreprise publique autonome est soumis à l'avis de la Commission Entreprises publiques”.

Or, force est de constater que:

1. En prévoyant la suspension d'un saut d'index, le projet touche certes tous les travailleurs en général, mais aura aussi un impact sur la rémunération des travailleurs des entreprises publiques dans le champ d'action de la CEP;

2. L'assujettissement des entreprises publiques à la loi de 1996 sur la modération salariale aura des répercussions sur le statut pécuniaire des travailleurs du secteur des entreprises publiques, même s'il faut relever que cette loi vise les interlocuteurs sociaux représentés au Conseil national du Travail dont les partenaires sociaux de ces entreprises ne font pas partie.

Quant à l'urgence que vous avez invoquée dans votre demande d'avis au Conseil d'État, il doit être relevé ce qui suit: si on peut comprendre que la suspension du saut d'index doive entrer en vigueur le 29 mars 2015 pour certaines CCT, ce n'est pas le cas pour les entreprises publiques dès lors que les dernières prévisions du Bureau du Plan indiquent que: le prochain dépassement de l'indice pivot ne devrait pas se produire en 2015”. Même si l'urgence semble être motivée plus par le retard pris pour rédiger l'avant-projet de loi, dans le

vertraging die bij de uitwerking van het voorontwerp van wet heeft meegespeeld, toch had de regering, wat de sector van de overheidsbedrijven betreft, waar de volgende indexering de eerstvolgende maanden niet zal plaatsvinden, voldoende tijd om het ontwerp aan het sociaal overleg voor te leggen.

De dringendheid is overigens nog minder duidelijk in verband met artikel 5 van het wetsontwerp, waarvoor de memorie van toelichting zonder verdere uitleg aangeeft dat die ondernemingen een aanzienlijke impact hebben op de algemene loonhandicap van ons land.

Er was in het Comité Overheidsbedrijven dus overleg mogelijk geweest.

De raadpleging van het Comité Overheidsbedrijven had ten slotte perfect gepast in het streven naar voortdurend sociaal overleg, waar de regering naar eigen zeggen zoveel belang aan hecht.

Dit engagement had tevens de verplichte vergadering van het Gemeenschappelijk Comité van alle overheidsdiensten gerechtvaardigd, nadat het advies van het Comité Overheidsbedrijven was ingewonnen, overeenkomstig de artikelen 2, § 2, en 9bis, § 1, 1<sup>o</sup>d, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Ik hoop, mijnheer de minister, dat de in deze brief aangeerde informatie moge bijdragen tot de hervatting van de bij wet voorziene procedure van sociaal overleg in de sector van de overheidsbedrijven.

Hoogachtend,

Stéphane Breckpot

Voorzitter

Nr. 60 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 4

**Dit artikel aanvullen met het volgende lid:**

*“In afwijking van het vorige lid, doen de vorige bepalingen geen afbreuk aan de indexering van de kinderbijslag, het kraamgeld en de adoptiepremie, als bepaald bij de wet van 19 december 1939 betreffende de Algemene kinderbijslag (AKBW).”*

VERANTWOORDING

Tijdens de bespreking in commissie heeft de minister van Sociale Zaken aangegeven dat de in het wetsontwerp geplande indexesprong ook op de kinderbijslag slaat.

secteur des entreprises publiques, où la prochaine indexation ne devait pas intervenir avant plusieurs mois, le gouvernement avait tout loisir de soumettre le projet à la concertation sociale.

Par ailleurs l'urgence est encore moins perceptible pour l'article 5 du projet de loi pour lequel l'exposé des motifs indique sans plus d'explication que ces entreprises ont un impact considérable sur le handicap salarial global dans notre pays.

Dès lors la concertation au sein de la Commission Entreprises publiques aurait pu avoir lieu.

La consultation de la Commission Entreprises publiques se serait enfin parfaitement inscrite dans la continuité de la concertation sociale dont le gouvernement n'a cessé de proclamer son souci.

Cet engagement eût pareillement justifié la réunion obligatoire du Comité commun à l'ensemble des services publics, après que l'avis de la Commission Entreprises publiques ait été recueilli, conformément aux articles 2, § 2 et 9bis § 1<sup>er</sup> 1<sup>o</sup>d, de la loi du 19 décembre 1974 sur le statut syndical.

J'espère que les informations contenues dans la présente seront de nature à contribuer à la reprise du processus légal de concertation sociale dans le secteur des entreprises publiques et vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de ma haute considération.

Stéphane Breckpot,

Président

N° 60 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art.4

**Compléter cet article 4 par l'alinéa suivant:**

*“Par dérogation à l'alinéa précédent, les dispositions précédente ne porte pas préjudice à l'indexation des allocations familiales, de l'allocation de naissance et de la prime d'adoption telles que prévues par la loi du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales (LGAF)”*

JUSTIFICATION

Lors des débats en commission, la ministre des Affaires sociales a fait savoir que les allocations familiales sont concernées par le saut d'index prévu par le projet de loi.

De Zesde Staatshervorming bepaalt dat de gezinsbijslag naar de gemeenschappen wordt overgeheveld; de gezinsbijslag omvat kinderbijslag, kraamgeld en adoptiepremies.

Die materies vallen nu dus onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en niet meer onder die van de federale overheid. De minister van Sociale Zaken probeerde de bevoegdheid van de federale regering om die gezinsbijslag te onderwerpen aan een indexsprong te rechtvaardigen door te stellen dat de federale regering nog altijd bevoegd is voor het prijzen- en inkomstenbeleid en verwijst daarbij naar het advies van de Raad van State Nr. 57 195/1 van 11 maart 2015.

Wij stellen echter vast dat het betreffende advies geen rechtstreekse uitspraak doet over de federale bevoegdheid om die gezinsbijslag aan een indexsprong te onderwerpen. Integendeel, het advies geeft het volgende aan: "Deze bepaling moet bevoegdheidsconform worden gelezen en kan derhalve slechts betrekking hebben op bedragen in aangelegenheden die tot de eigen bevoegdheden van de federale overheid behoren."

De bevoegdheid van de federale regering ter zake staat dus niet vast.

Bovendien zullen de kosten van het levensonderhoud en dus de kosten voor de opvoeding van de kinderen blijven stijgen. Het spreekt dus voor zich dat een indexsprong op de kinderbijslag, het kraamgeld en de adoptiepremies schadelijke gevolgen zal hebben voor de armoede in het algemeen en voor de kinderarmoede in het bijzonder.

Volgens het vijfde federale Jaarboek Armoede en Sociale Uitsluiting leeft momenteel iets meer dan 15 procent van de Belgen, of 1 652 000 mensen, al onder de armoedegrens.

Tijdens de voorstelling van het regeerakkoord was de eerste minister verontwaardigd over het feit dat zoveel Belgen onder de armoededrempel leefden. Een verontwaardiging die wij met hem deelden.

Hij heeft dus namens de regering aangekondigd dat er naar zou worden gestreefd om tegen 2020, en zoals bepaald in het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) voor de Europese Commissie, het aantal mensen die te maken kunnen krijgen met armoede of sociale uitsluiting met 380 000 te verminderen. In de algemene beleidsnota van mevrouw Sleurs werd bovendien aangegeven dat een doelstelling zou worden bepaald naar analogie van de Europese doelstelling inzake kinderarmoede. Indien het aantal kinderen die in armoede leven of te maken hebben met sociale uitsluiting in dezelfde mate, dus met 17 %, moet dalen tegen 2020, zullen ten minste 82 000 kinderen uit de armoede of de sociale uitsluiting moeten worden gehaald. Dat zijn doelstellingen die uiteraard moeten worden vermeld, maar ook moeten worden gehaald.

De niet-indexering van de kinderbijslag, het kraamgeld en de adoptiepremies zou dus helemaal in strijd zijn met een doeltreffend beleid dat armoede en kinderarmoede in het

Or, la 6<sup>ème</sup> réforme de l'État a prévu la communautarisation des prestations familiales qui comprennent les allocations familiales, les allocations de naissance et les primes d'adoption.

Ces matières sont donc aujourd'hui de la compétence des communautés et plus celle de l'autorité fédérale. La ministre des Affaires sociales a tenté de justifier sa compétence pour imposer un saut d'index à ces allocations familiales par le fait que le gouvernement fédéral est toujours compétent en ce qui concerne la politique des prix et des revenus en faisant référence à l'avis du conseil d'État, n° 57 195/1 du 11 mars 2015.

Cependant, nous constatons que l'avis en question ne se prononce pas directement quant à la compétence du fédéral d'imposer un saut d'index sur ces allocations. Au contraire, l'avis indique que la "disposition doit être lue conformément aux règles répartitrices de compétences et ne peut par conséquent concerner que des montants dans des matières qui relèvent des compétences propres de l'autorité fédérale".

La compétence de l'autorité fédérale en la matière est donc incertaine.

De plus, le coût de la vie et donc le coût nécessaire à l'éducation des enfants continuera à augmenter. Il donc est évident qu'un saut d'index sur les allocations familiales, les allocations de naissance et les primes d'adoption aura des conséquences dommageables en termes de pauvreté mais également en termes de pauvreté infantile.

Selon le cinquième annuaire fédéral en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, un peu plus de 15 pourcent des Belges, soit 1 652 000 personnes, vivent actuellement déjà sous le seuil de pauvreté.

Lors de la présentation de l'accord de gouvernement, le Premier ministre estimait qu'il était indigne de savoir autant de Belges vivant sous le seuil de pauvreté... C'était une indignation et un constat que nous partagions évidemment.

Il avait ainsi été annoncé de la part du Gouvernement une volonté de diminuer, d'ici 2020, et comme le prévoit le Programme National de Réforme (PNR) à la Commission européenne, de 380 000 le nombre de personnes confrontées à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. La note de politique générale de Madame Sleurs prévoyait, par ailleurs, de définir un objectif en analogie avec l'objectif européen en matière de pauvreté infantile. Si nous voulons réduire dans les mêmes proportions, de 17 % donc, le nombre d'enfants vivant dans la pauvreté ou l'exclusion sociale d'ici 2020, nous allons devoir sortir au moins de 82 000 enfants de la pauvreté ou de l'exclusion sociale. Ce sont évidemment des objectifs à mentionner mais également à atteindre dans les faits.

La non-indexation des allocations familiales, des allocations de naissance et des primes d'adoption serait donc complètement en contradiction avec une politique efficace

bijzonder wil bestrijden.

Het is immers een feit dat de kinderbijslag erg belangrijk is voor gezinnen die in armoede leven, omdat het om een vast en geregeld inkomen gaat; dat wordt overigens ook gepreciseerd in het verslag van het Steunpunt tot bestrijding van armoede: “Voor vele mensen in preciaire leefomstandigheden vormt de kinderbijslag (plus eventuele sociale toelagen) een onontbeerlijke bron van inkomsten, niet alleen voor de opvoeding van hun kinderen, maar ook om noodzakelijke kosten zoals de huur, energie, voeding ... te betalen.”

In die zin staat in het nationaal kinderarmoedebestrijdingsplan duidelijk dat een gepaste financiële ondersteuning voor gezinnen met kinderen erg belangrijk is om armoede te bestrijden. Het Plan bepaalt daarom verschillende acties inzake kinderbijslag.

Onlangs nog, tijdens een werkgroep over kinderarmoede in het kader van de open dag van het Belgisch platform tegen armoede en sociale uitsluiting EU2020, kwam het volgende naar voren: “Kinderen krijgen niet alleen buitenproportioneel te lijden onder de effecten van armoede, door de levensfase waarin ze zich bevinden, ze zijn ook kwetsbaarder voor blijvende schade. Armoede in de prille kinderjaren en vroege adolescentie heeft een verwoestend effect dat later nog moeilijk bovenop te komen is.”

Tijdens die werkgroep bleek ook het volgende: “Kinderarmoede is in strijd met de mensenrechten; kinderarmoedebestrijding is een morele verplichting. Omdat kinderen maar één kans krijgen om zich op een normale manier fysiek en mentaal te ontwikkelen, moet armoedebestrijding zowel in goede als in slechte tijden hoog op de agenda staan. Een maatschappij die deze verplichting, ook in zware economische tijden, niet kan nakomen, is een maatschappij die haar meest kwetsbare burgers in de steek laat en de sociale en economische problemen in de nabije toekomst opeenstapelt.”

Om al die redenen wordt dit amendement ingediend dat ertoe strekt de indexering van de kinderbijslag, het kraamgeld en de adoptiepremie niet op te heffen.

Nr. 61 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 19/1 en 19/2 (*nieuw*)

**Een titel 5/1 invoegen, luidende:**

*“Titel 5/1. Bevordering van de werkgelegenheid in de non-profitsector*

de lutte contre la pauvreté, et contre la pauvreté infantile en particulier.

En effet, comme nous le savons et comme le précise d'ailleurs le rapport du Service de lutte contre la pauvreté, pour les familles qui vivent dans la pauvreté, les allocations familiales sont particulièrement importantes car il s'agit d'un revenu fixe et régulier. Ainsi, “pour de nombreuses personnes qui vivent dans des conditions précaires, les allocations familiales (majorées d'éventuels suppléments sociaux) constituent une source indispensable de revenu, non seulement pour couvrir les frais d'éducation des enfants mais aussi pour payer le loyer, l'énergie, l'alimentation...”

C'est d'ailleurs en ce sens que le Plan national de lutte contre la pauvreté infantile mentionne clairement qu'un soutien financier adéquat pour les familles avec enfants étant très important dans la lutte contre la pauvreté, il prévoit diverses actions en lien avec les allocations familiales.

Tout récemment encore, lors d'un atelier consacré à la pauvreté infantile dans le cadre de la journée Portes ouvertes de la Plateforme Belge contre la pauvreté et l'exclusion sociale EU2020, il était mis en avant que “non seulement les enfants souffrent de manière disproportionnée des effets de la pauvreté, mais ils sont également plus vulnérables à ces dommages en raison de leur stade de vie particulier. La pauvreté, au cours de la petite enfance et de l'adolescence, a des effets particulièrement désastreux, difficiles à surmonter plus tard.”

Lors de cet atelier, il apparaissait ainsi que: “La pauvreté infantile constitue un déni des droits humains et la combattre est dès lors une obligation morale. Comme les enfants n'ont qu'une seule occasion de développer normalement leur l'esprit et leur corps, l'engagement dans la protection contre la pauvreté doit être maintenue tant dans les bons que dans les mauvais moments. Une société qui échoue à maintenir cet engagement, même dans les périodes économiques difficiles, est une société qui faillit envers ses citoyens les plus vulnérables et accumule des problèmes sociaux et économiques insurmontables pour les années qui suivront.”

Pour toutes ces raisons, nous proposons cet amendement qui vise à ne pas supprimer l'indexation des allocations familiales, de l'allocation de naissance et de la prime d'adoption.

N° 61 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 19/1 et 19/2 (*nouveaux*)

**Insérer un titre 5/1, rédigé comme suit:**

*“TITRE 5/1. Promotion de l'emploi dans les secteurs non marchand*

*Artikel 19/1. Het koninklijk besluit van ... tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector wordt opgeheven.*

*Artikel 19/2. Deze titel treedt in werking op 1 januari 2015."*

#### VERANTWOORDING

Het koninklijk besluit van ... tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector, bepaalt dat de verhoging van de verlaging van de werkgeversbijdrage in het kader van de sociale Maribel zal worden uitgesteld, wat een besparing van 30 miljoen euro moet opleveren.

De regering heeft nog steeds niet bevestigd dat die verhoging wel degelijk wordt uitgesteld en niet gewoon wordt geschrapd, wat bij de non-profitsector heel wat vragen doet rijzen en ongerustheid teweegbrengt.

Bovendien is het bewuste koninklijk besluit op 25 maart 2015 nog steeds niet verschenen, terwijl het op 1 januari 2015 in werking treedt. De regering zal het besluit dus met terugwerkende kracht in werking doen treden, maar dat kan alleen onder bepaalde beperkende en terdege gemotiveerde voorwaarden, die in dit geval niet vervuld zijn.

Concreet betekent dit dat de sociale Maribel-fondsen, die de verhoging van de verlaging van de werkgeversbijdrage in het kader van de sociale Maribel op 1 januari 2015 moesten ontvangen, die ondersteuning niet zullen krijgen. Nochtans hadden ze zo onmiddellijk heel wat arbeidsplaatsen kunnen creëren.

Ter herinnering, wat is de Maribel?

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de sociale en de fiscale Maribel.

#### 1. De sociale Maribel

Het doel van de sociale Maribel is het bevorderen van de werkgelegenheid in de non-profitsector door die creatie van bijkomende arbeidsplaatsen, teneinde tegemoet te komen aan de noden van de sector en zo de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren.

Iedere werkgever die behoort tot de non-profitsector heeft recht op een forfaitaire vermindering van de RSZ-bijdragen voor elke werknemer die, in de loop van een trimester, minstens halftijds aan de slag is (33 % in het geval van de beschutte werkplaatsen).

In tegenstelling tot wat in de privésector gebruikelijk is (rechtstreekse forfaitaire vermindering voor alle werknemers van het bedrijf), blijft die forfaitaire vermindering niet automatisch bij de werkgever. De werkgever stort de forfaitaire vermindering aan de RSZ, waarna zij wordt getransfereerd

*"Art. 19/1. L'arrêté royal du ... modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand est abrogé.*

*Art. 19/2. Le présent titre entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015."*

#### JUSTIFICATION

L'arrêté du ... modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand prévoit que l'augmentation de la réduction de cotisation patronale affectée au maribel social sera reportée et ce afin de faire une économie de 30 millions.

Le gouvernement n'a toujours pas confirmé que cette augmentation est effectivement bien reportée et pas purement et simplement annulée, ce qui occasionne de nombreuses questions et angoisses auprès du secteur non marchand.

De plus, l'arrêté royal en question n'étant toujours pas publié au 25 mars 2015, alors qu'il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le gouvernement va donner un effet rétroactif à cet arrêté, lequel ne peut rétroagir que sous certaines conditions limitatives et dûment motivées qui ne sont pas remplies en l'espèce.

Concrètement, cela signifie que les fonds maribel social, qui devaient recevoir cette augmentation de la réduction de cotisation patronale affectée au maribel social au 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce qui leur permettait de créer directement de nombreux emplois, ne bénéficieront pas de cette aide.

Pour rappel, qu'est-ce que le maribel?

Il faut distinguer le maribel social et le maribel fiscal

#### 1. Le maribel social

L'objectif du maribel social est de promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand par la création d'emplois supplémentaires afin de rencontrer les besoins du secteur non-marchand et d'augmenter ainsi la qualité des services.

Chaque employeur qui relève du secteur non-marchand a droit à une réduction forfaitaire des cotisations ONSS pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins un mi-temps. (33 % dans le cas des entreprises de travail adapté).

Contrairement à ce qui se fait dans le secteur privé (réduction forfaitaire directement appliquée pour tous les travailleurs de l'entreprise), cette réduction forfaitaire n'est pas automatiquement versée à l'employeur: l'employeur verse la cotisation forfaitaire à l'ONSS, celle-ci sera ensuite transférée dans

naar de verschillende sectorale fondsen sociale Maribel (principe van de zogenaamde "mutualisering"). Daarna kan de werkgever door het sociale Maribel-fonds een financiële bijdrage toegekend krijgen voor het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen.

De sectorale fondsen beheren de bijdragen die de werkgevers inbrengen. Rekening houdend met de beschikbare middelen en op grond van vooraf bepaalde objectieve criteria, kennen die sectorale fondsen aan de instellingen die daarom vragen, subsidies toe om nieuwe banen te kunnen creëren.

De sociale Maribel is dus een hulpmiddel om nieuwe arbeidsplaatsen te kunnen scheppen en geen verlaging van de loonkosten van de werknemers die al in dienst zijn.

Dankzij de sociale Maribel, die in 1999 in het leven werd geroepen door minister Miet Smet, konden 25 000 nieuwe arbeidsplaatsen worden gecreëerd.

## 2. De fiscale Maribel

Naast de forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdrage voorziet de wet sinds 2009 in een vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing. Net als voor de vermindering van de RSZ-bijdragen komt die vrijstelling niet rechtstreeks de werkgever ten goede, maar wordt ze door het fiscaal bestuur gestort aan de RSZ, die de bedragen "mutualiseert" en vervolgens verdeelt over de verschillende Maribel-fondsen. Men spreekt in dit geval van fiscale Maribel.

Bovendien heeft de NAR over dit ontwerpbesluit een advies uitgebracht (advies Nr. 1 927), waarin een aantal vragen werden gesteld zodat de betrokkenen zich met kennis van zaken kunnen uitspreken. Dat advies luidt als volgt:

### "I. INLEIDING

Bij brief van 24 december 2014 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector.

Voornoemd ontwerp van koninklijk besluit geeft deels uitvoering aan de bepalingen die zijn opgenomen in de begrotingsnotificaties 2015-2019, waarbij de maatregelen van het pact voor competitiviteit en werkgelegenheid van 29 november 2013 worden verschoven naar 2016. Het ontwerp van koninklijk besluit stelt bijgevolg de verhoging van de verminderingen van de werkgeversbijdragen in de non-profitsector van 30 miljoen euro, toegewezen aan de sociale Maribel in 2015, uit tot 2016. Hiervoor wordt de verhoging van de bijdragevermindering ten belope van 13,92 euro per werknemer en per kwartaal verschoven naar 1 januari 2016.

Uit de toelichting van de vertegenwoordiger van de Beleidscellen Werk en Sociale Zaken op de commissievergadering van 13 februari 2015, bleek echter dat er nog tal van onduidelijkheden omtrent voornoemde operatie overblijven, waardoor het voor de Raad onmogelijk was, zonder hiermee

les différents Fonds sectoriels Maribel social (principe de la mutualisation). Par la suite, l'employeur peut se voir octroyer, par les Fonds Maribel social, une intervention financière dans la création de nouveaux postes de travail.

Les fonds sectoriels gèrent les cotisations versées par les employeurs et, sur la base des moyens disponibles et en fonction de différents critères objectifs prédéfinis, octroient aux institutions qui en font la demande, des subventions destinées à la création de nouveaux postes de travail.

Le maribel social est donc une aide à la création de nouveaux emplois et non une réduction du coût salarial des travailleurs déjà en service.

Il a été créé en 1999 par Miet Smet et a permis de créer 25 000 nouveaux emplois.

## 2. Le maribel fiscal

Outre la réduction forfaitaire de cotisation patronale, la loi prévoit, depuis 2009, une dispense de versement de précompte professionnel. Comme la réduction de cotisations ONSS, cette dispense ne profite pas directement à l'employeur mais elle est versée par l'administration fiscale à l'ONSS qui mutualise ces montants et les répartit ensuite entre les différents Fonds Maribel. On parle ici de Maribel fiscal.

Par ailleurs, le CNT a remis sur ce projet un avis (l'avis n° 1 927) posant un certain nombre de questions afin de pouvoir se prononcer en connaissance de cause. Voici cet avis:

### "I. INTRODUCTION

Par lettre du 24 décembre 2014, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Ce projet d'arrêté royal exécute partiellement les dispositions figurant dans les notifications budgétaires 2015-2019, par lesquelles les mesures du pacte pour la compétitivité et l'emploi du 29 novembre 2013 sont reportées à 2016. Il reporte par conséquent à 2016 l'augmentation de 30 millions d'euros des réductions de cotisations patronales dans le secteur non marchand, affectée au Maribel social en 2015. À cet effet, l'augmentation de la réduction de cotisation de 13,92 euros par travailleur et par trimestre est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il est toutefois ressorti des explications fournies par le représentant des cellules stratégiques Emploi et Affaires sociales lors de la réunion de la Commission du 13 février 2015 qu'il subsiste encore de nombreuses incertitudes quant à cette opération, ce qui a empêché le Conseil, sans vouloir par

voorafname te willen doen op eventuele standpunten, hierover een onderbouwd advies uit te brengen.

In die zin heeft hij op vraag van de leden een brief gericht zowel aan de minister van Werk als aan de minister van Sociale Zaken om opheldering te krijgen over een aantal vragen en te worden geraadpleegd over de reglementaire teksten.

Aangezien hij tot nu hierop geen antwoord heeft verkregen en gelet op de strakke timing van de werkzaamheden — in de adviesaanvraag wordt met spoed om advies gevraagd — zag hij zich genoodzaakt zijn vragen en opmerkingen uit de brief nog eens te benadrukken in onderhavig advies.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

1. De Raad heeft zich met bijzondere aandacht gebogen over het hem ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit.

Uit de toelichting van de vertegenwoordiger van de Beleidscellen Werk en Sociale Zaken op de commissievergadering van 13 februari 2015, heeft hij echter moeten vaststellen dat er nog tal van onduidelijkheden overblijven omtrent voornoemde operatie.

Meer bepaald stelt de Raad vast dat het voorliggende ontwerpbesluit nog gebaseerd is op de vroegere beleidsopties om een verhoogde forfaitaire vermindering te voorzien voor de non-profit, ten belope van 30 miljoen euro, maar dat er inmiddels twee nieuwe beleidsopties voorliggen:

— de benutting van een deel van deze middelen voor een verlaging van de vakantiebijdrage arbeiders;

— de samenvoeging van de bijdrageverminderingen en loonsubsidies die initieel waren voorzien voor 2015, resp. 2017, om deze samen te laten ingaan vanaf 1 januari 2016.

2. Met betrekking tot die nieuwe beleidsopties, rijst, volgens hem, ten eerste de vraag welke de financiële impact is vanaf 1 januari 2016 van de verlaging van de vakantiebijdrage arbeiders op de verhoging van de verminderingen van de werkgeversbijdragen in de non-profitsector ten belope van 30 miljoen euro, toegewezen aan de sociale Maribel.

De Raad wenst hierover zo snel mogelijk verduidelijking en dringt er in die optiek op aan te worden geraadpleegd over de aangepaste reglementaire teksten.

Voorts wijst de Raad er in dit kader ook nog op dat hierover met de regering was afgesproken om de ontwerp teksten in uitvoering van dit akkoord van 17 december 2014 van de Groep van Tien, dat één en ondeelbaar is, en waarvan de verlaging van de vakantiebijdrage arbeiders integraal deel uitmaakt, klaar te zetten tegen 31 januari 2015. Hij wijst erop dat de ontwerpen van kader-CAO's, die in de Raad moeten worden afgesloten, ter ondertekening klaar liggen, maar dat hiervoor

là anticiper sur les éventuelles positions, d'émettre un avis étayé à ce sujet.

Dans ce sens, le Conseil a adressé, à la demande des membres, un courrier au ministre de l'Emploi ainsi qu'à la ministre des Affaires sociales afin d'obtenir des éclaircissements sur un certain nombre de questions et afin d'être consulté sur les textes réglementaires.

Étant donné qu'il n'a pas encore obtenu de réponse et vu le calendrier serré des travaux — l'avis étant demandé d'urgence dans la saisine — il s'est vu obligé d'attirer à nouveau l'attention, dans le présent avis, sur les questions et remarques qu'il a soulevées dans sa lettre.

## II. POSITION DU CONSEIL

1. Le Conseil a examiné avec la plus grande attention le projet d'arrêté royal qui lui a été soumis pour avis.

Il remarque toutefois qu'il est ressorti des explications fournies par le représentant des cellules stratégiques Emploi et Affaires sociales lors de la réunion de la Commission du 13 février 2015 qu'il subsiste encore de nombreuses incertitudes quant à l'opération en question.

Plus précisément, le Conseil constate que le projet d'arrêté royal soumis pour avis se base encore sur les anciennes options politiques consistant à prévoir une réduction forfaitaire majorée pour le non-marchand, à concurrence de 30 millions d'euros, mais que deux nouvelles options politiques sont actuellement à l'ordre du jour:

— affecter une partie de ces moyens à une réduction de la cotisation de vacances des ouvriers;

— regrouper les réductions de cotisations et les subsides salariaux qui étaient initialement prévus pour, respectivement, 2015 et 2017, afin de les faire entrer en vigueur simultanément au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

2. En premier lieu, en ce qui concerne ces nouvelles options politiques, le Conseil estime qu'il est permis de se demander quel sera l'impact financier, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, de la réduction de la cotisation de vacances des ouvriers sur l'augmentation, à concurrence de 30 millions d'euros, des réductions de cotisations patronales dans le secteur non marchand, affectée au Maribel social.

Il souhaite obtenir le plus rapidement possible des éclaircissements sur ce point et il insiste, dans cette optique, pour être consulté sur les textes réglementaires adaptés.

Par ailleurs, il signale encore dans ce cadre qu'il avait été convenu avec le gouvernement de préparer pour le 31 janvier 2015 les projets de textes exécutant ledit accord du 17 décembre 2014 du Groupe des 10, qui est un et indivisible, et dont la réduction de la cotisation de vacances des ouvriers fait partie intégrante. Il souligne que les projets de CCT-cadres, qui doivent être conclues en son sein, sont prêts à être signés, mais que l'on attend pour ce faire une série de

wordt gewacht op een reeks reglementaire teksten die samen met voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten worden genomen, opdat voornoemd akkoord in zijn geheel als één en ondeelbaar zou worden uitgevoerd.

3. Ten tweede stelt de Raad vast dat voornoemd ontwerp van koninklijk besluit alleen uitvoering geeft aan het uitstel van de lastenverlaging van 2015 naar 2016, terwijl in het Regeerakkoord en de begrotingstabellen is voorzien dat niet alleen de lastenverlaging van het competitiviteitspact voor 2015 maar ook die van 2017, en dit zowel voor de profit als de non-profitsector zouden worden samengebracht in 2016.

De Raad heeft echter moeten vaststellen dat over het verschuiven van het bedrag van de lastenverlaging van 2017 naar 2016 nog geen enkele duidelijkheid of zekerheid bestaat, wat ook door de vertegenwoordigers van beide Beleidscellen op de commissievergadering van 13 februari 2015 werd bevestigd.

De Raad staat er dan ook op dat hierover zo snel als mogelijk duidelijkheid komt, zowel voor de profit als voor de non-profit en dringt er hierbij ook op aan dat deze verschuivingen voor de profit en social profit parallel zouden verlopen volgens hetzelfde tijdsplan.

Bovendien wijst de Raad erop dat voor het deel van de bijdrageverminderingen dat dient te worden geïnvesteerd in duurzame en stabiele werkgelegenheid, de betrokken sectoren zo snel als mogelijk duidelijkheid dienen te krijgen om de nodige voorbereidingen te kunnen doen.

4. Ten derde stelt de Raad vast dat het Pact voor Competitiviteit, Werkgelegenheid en Relance initieel uitging van een jaarlijkse enveloppe van €450 miljoen in 2015 en nadien bijkomend 450 miljoen euro in 2017. Voor de begroting 2015-2018 is er evenwel sprake van een samengevoegd bedrag van €960 miljoen.

Over deze verhoging, wenst de Raad eveneens verduidelijking, en zeker over de verdeling van het bijkomende budget tussen profit en social profit en — voor wat betreft de social profit — over de investering ervan in duurzame en stabiele werkgelegenheid.

Teneinde zich hierover met kennis van zaken te kunnen uitspreken, staat de Raad erop snel duidelijkheid te verkrijgen op al zijn vragen en eveneens te worden geraadpleegd over alle reglementaire teksten (aanpassing forfaits en bijdrage jaarlijkse vakantie) die in uitvoering hiervan zouden worden opgesteld.”

Om die redenen vragen wij zonder meer de opheffing van het voormelde koninklijk besluit, met uitwerking vanaf de datum van inwerkingtreding ervan.

textes réglementaires qui doivent être adoptés parallèlement à ces conventions collectives de travail, pour que ledit accord, un et indivisible, soit mis en œuvre dans son ensemble.

3. En deuxième lieu, le Conseil observe que le projet d'arrêté royal en question exécute uniquement le report de la réduction des charges de 2015 à 2016, alors qu'il est prévu dans l'accord de gouvernement et les tableaux budgétaires de regrouper en 2016 non seulement la réduction des charges prévue par le pacte de compétitivité pour 2015 mais aussi celle de 2017, et ce, tant pour le secteur marchand que pour le secteur non marchand.

Le Conseil a toutefois dû constater qu'il n'existe encore aucune clarté ni certitude quant au déplacement du montant de la réduction des charges de 2017 à 2016, ce qui a également été confirmé par les représentants des deux cellules stratégiques lors de la réunion de la Commission du 13 février 2015.

Le Conseil réclame dès lors que la clarté soit faite le plus rapidement possible sur ce point, tant pour le secteur marchand que pour le secteur non marchand, et il insiste également pour que ces déplacements se fassent en parallèle pour le secteur marchand et le secteur non marchand, selon le même calendrier.

En outre, le Conseil souligne que, pour la partie des réductions de cotisations qui doit être investie dans des emplois durables et stables, les secteurs concernés doivent savoir à quoi s'en tenir le plus rapidement possible pour pouvoir entreprendre les préparatifs nécessaires.

4. En troisième lieu, le Conseil constate qu'initialement, le Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance partait d'une enveloppe annuelle de 450 millions d'euros en 2015, suivie par une enveloppe additionnelle de 450 millions d'euros en 2017. Il est toutefois question, pour le budget 2015-2018, d'un montant cumulé de 960 millions d'euros.

Le Conseil souhaite également obtenir des éclaircissements sur cette augmentation, et certainement sur la répartition du budget supplémentaire entre le secteur marchand et le secteur non marchand, ainsi que — pour ce qui concerne le secteur non marchand — sur son investissement dans des emplois durables et stables.

Afin de pouvoir se prononcer en connaissance de cause, le Conseil insiste pour obtenir rapidement des réponses à toutes ses questions, ainsi que pour être consulté sur tous les textes réglementaires d'exécution (adaptation des forfaits et cotisation pour les vacances annuelles) qui seraient rédigés.”

Pour ces différentes raisons, nous demandons l'abrogation pure et simple de l'arrêté royal susmentionné et ce avec effet à la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

## Nr. 62 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 19/1 (nieuw)

**Een Titel 5/1 invoegen, luidende:**

*“TITEL 5/1 — Behoud van de werkgelegenheid van de oudere werknemers*

*Art. 19/1. Artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 16 april 2002, 28 december 2011 en 28 augustus 2012, wordt vervangen door wat volgt:*

*“Art. 6, § 1. Onverminderd artikel 5 wordt een bijkomend recht op onderbrekingsuitkeringen zonder maximumduur toegekend aan de voltijdse werknemers van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen in de zin van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 103.*

*§ 2. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de voltijdse werknemers van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week met toepassing van § 1, 168,64 euro per maand. Voor de alleenwonende werknemer wordt het bedrag van 168,64 euro vervangen door het bedrag van 203,51 euro. Onder alleenwonende werknemer wordt verstaan de werknemer die alleen woont en de werknemer die uitsluitend samenwoont met één of meer kinderen die hij ten laste heeft.*

*§ 3. In uitvoering van artikel 103quater van de herstelwet bedraagt het bedrag van de uitkering van de voltijdse werknemers van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking met toepassing van § 1, 363,06 euro per maand.*

*Aan de werknemers die tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling die ten minste drie vierden bedraagt van een voltijdse betrekking en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend dat proportioneel is aan het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties verminderd worden.*

*§ 4. De werknemers zoals bedoeld in dit artikel moeten een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 25 jaar bewijzen op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.*

## N° 62 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 19/1 (nouveau)

**Insérer un Titre 5/1, rédigé comme suit:**

*“TITRE 5/1. Pérennisation de l'emploi des travailleurs plus âgés*

*Art. 19/1. L'article 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, modifié par les arrêtés royaux du 16 avril 2002, 28 décembre 2011 et 28 août 2012, est remplacé par ce qui suit:*

*“Art. 6, § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'article 5, un droit complémentaire aux allocations d'interruption sans durée maximale est octroyé aux travailleurs à temps plein de 55 ans ou plus qui diminuent leurs prestations de travail au sens de la CTT n° 103.*

*§ 2. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement, le montant de l'allocation des travailleurs à temps plein de 55 ans ou plus, qui diminuent leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou deux demis jours par semaine en application du § 1<sup>er</sup>, est de 168,64 euros par mois. Pour le travailleur isolé, le montant de 168,64 euros est remplacé par le montant de 203,51 euros. On entend par travailleur isolé le travailleur qui habite seul et le travailleur qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.*

*§ 3. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement, le montant de l'allocation des travailleurs à temps-plein de 55 ans ou plus qui diminuent leurs prestations de travail à un mi-temps en application du § 1<sup>er</sup>, est de 363,06 euros par mois.*

*Aux travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps partiel qui comporte au moins les trois quarts d'un régime de travail à temps plein et qui réduisent leur prestations de travail à un régime de travail à mi-temps, il est accordé, par mois, une partie du montant mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui est proportionnelle aux nombre d'heures dont les prestations de travail sont réduites.*

*§ 4. Les travailleurs visés au présent article, doivent, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, fournir la preuve d'une carrière en tant que salarié d'au moins 25 ans.*

De beroepsloopbaan als loontrekkende van ten minste 25 jaar wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 10, § 3 van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 103. Het bewijs van de 25 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier vastgesteld door de minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

§ 5. In afwijking van § 2, wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking met toepassing van artikel 8, § 1, 2°, van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 103, en die op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

— daaraan voorafgaand was de werknemer actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

— het betreft een zwaar beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Deze knelpuntberoepen zijn de volgende:

a) de verpleegkundigen en het verzorgend personeel in de ziekenhuizen;

b) de verpleegkundigen en verzorgend personeel in de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen;

c) de beroepen die voorkomen op een lijst van knelpuntberoepen, jaarlijks vastgesteld bij een in de Ministerraad overlegd besluit. Deze lijst is gebaseerd op de gewestelijke lijsten met knelpuntberoepen en bevat de beroepen die unaniem goedgekeurd zijn door de paritaire comités en door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als "zwaar beroep" beschouwd:

— het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

— het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de

La carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 25 ans est déterminée conformément l'article 10, § 3 de la CCT n° 103. La preuve des 25 années de carrière est communiquée sur un formulaire établi par le ministre d'Emploi, sur proposition de l'Office National de l'Emploi.

§ 5. Par dérogation au § 2, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 2° de la CCT n° 103 et qui, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes:

— antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans pendant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes;

— ça concerne un métier lourd pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Les métiers en pénurie sont les suivants:

a) les infirmiers et le personnel soignant dans les hôpitaux;

b) les infirmiers et le personnel soignant dans les maisons de repos et les maisons de repos et de soins infirmiers;

c) les métiers repris sur une liste de métiers en pénurie établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des ministres. Cette liste est basée sur les listes régionales des métiers en pénurie et reprend les métiers qui ont été unanimement approuvés par les commissions paritaires et par le comité de gestion de l'Office National de l'Emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent est considéré comme un métier lourd:

— le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

— le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations

begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

— het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 46 van 23 maart 1990 die algemeen verbindend werd verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Het begrip “zwaar beroep” kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit worden aangepast.

In afwijking van § 2 hebben de werknemers van 50 jaar, die de leeftijd van 51 jaar niet bereikt hebben, recht op de bedragen vermeld in artikel 4, § 2 tot en met de maand waarin zij 51 jaar worden.

§ 6. In afwijking van § 1 wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1, 1°, van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 103, en die op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever voldoen aan een van de volgende voorwaarden:

1° daaraan voorafgaand was de werknemer actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar;

2° daaraan voorafgaand heeft de werknemer een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar doorlopen, voor zover een op de werknemer van toepassing zijnde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk voorziet in een recht op vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde op basis van een beroepsloopbaan van minstens 28 jaar. De NAR zal tegen 30 september 2013 een evaluatie maken van voorgaande bepaling en bekijken of deze afwijkende regeling ook via een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst kan worden ingevoerd.

Voor de toepassing van het eerste lid, 1°, wordt onder “zwaar beroep” verstaan het zwaar beroep zoals bepaald in § 5, tweede en derde lid.

Voor de toepassing van het eerste lid, 2°, komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar:

de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

— le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Après avis du Conseil National du travail, la notion de métier lourd peut être adapté par arrêté, délibéré en Conseil des ministres.

Par dérogation au § 2, les travailleurs de 50 ans, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 51 ans, ont droit aux montants mentionnés à l'article 4, § 2 du présent arrêté jusqu'au mois y inclus où ils atteignent l'âge de 51 ans.

§ 6. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième, en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1° de la CCT n° 103 et qui, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, satisfont, à une des conditions suivantes:

1° antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans pendant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes;

2° antérieurement, le travailleur a effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant qu'un droit à la réduction des prestations de travail d'un cinquième sur la base d'une carrière professionnelle d'au moins 28 ans soit explicitement prévu dans une CCT sectorielle applicable au travailleur. Le CNT fera une évaluation de la disposition précédente pour le 30 septembre 2013 et examinera si cette disposition dérogatoire peut aussi être introduite via une CCT d'entreprise.

Pour l'application de l'alinéa premier, 1°, on entend par métier lourd, le métier lourd tel que défini au § 5, deuxième et troisième alinéas.

Pour l'application de l'alinéa premier, 2°, sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans:

a) elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de privésector waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek;

b) elk kalenderjaar van tewerkstelling, onder het stelsel van de overheidssector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek.

Voor de kalenderjaren in het stelsel van de privésector van minder dan 285 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren in het stelsel van de overheidssector van minder dan 237 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 of 237 dagen van tewerkstelling, worden de dagen die 285 dagen of 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

De som van de jaren in de punten a) en b) wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voor de toepassing van het punt a) worden gelijkgesteld met dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald, de dagen van:

- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van het punt b) worden gelijkgesteld met dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten, de dagen van:

- verloven met behoud van bezoldiging;
- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;

a) chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de six jours par semaine;

b) chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de cinq jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points a) et b) est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point a), sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de:

- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point b), sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de:

- congés avec maintien de la rémunération;
- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;

— adoptieverlof;

— moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;

— ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Het bewijs van de 28 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier vastgesteld door de minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

In afwijking van § 1 hebben de werknemers van 50 jaar die de leeftijd van 51 jaar niet bereikt hebben, recht op de bedragen vermeld in artikel 4, § 2/1 tot en met de maand waarin zij 51 jaar worden.

§ 7. In afwijking van §§ 1 en 2 kan de leeftijd op 50 jaar worden gebracht indien de aanvangsdatum van de vermindering van de prestaties met een vijfde met toepassing van artikel 8, § 1, 1°, van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 103 of van de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking in toepassing van artikel 8, § 1, 2°, van collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 103 gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister bevoegd voor Werk als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden met toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover cumulatief voldaan is aan volgende voorwaarden:

1° de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan past en dat ze de mogelijkheid beidt ontslagen te voorkomen;

2° de onderneming toont aan dat haar aanvraag tot erkenning de mogelijkheid biedt het aantal werknemers die overgaan naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te beperken;

3° de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.

In afwijking van § 1 hebben de werknemers van 50 jaar die de leeftijd van 51 jaar niet bereikt hebben, recht op de bedragen vermeld in artikel 4, § 2/1 tot en met de maand waarin zij 51 jaar worden.

In afwijking van § 2 hebben de werknemers van 50 jaar die de leeftijd van 51 jaar niet bereikt hebben, recht op de bedragen vermeld in artikel 4, § 2 tot en met de maand waarin zij 51 jaar worden.”.

— congé d'adoption;

— congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;

— congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur un formulaire établi par le ministre de l'Emploi, sur proposition de l'Office National de l'Emploi.

Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, les travailleurs de 50 ans, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 51 ans, ont droit aux montants mentionnés à l'article 4, § 2/1 du présent arrêté jusqu'au mois où ils atteignent l'âge de 51 ans.

§ 7. Par dérogation aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, l'âge peut être porté à 50 ans si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail d'un cinquième en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 1° de la CCT n° 103 ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 2° de la CCT n° 103 est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes:

1° l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements;

2° l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise;

3° le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, les travailleurs de 50 ans, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 51 ans, ont droit aux montants mentionnés à l'article 4, § 2/1 du présent arrêté jusqu'au mois où ils atteignent l'âge de 51 ans.

Par dérogation au § 2, les travailleurs de 50 ans, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 51 ans, ont droit aux montants mentionnés à l'article 4, § 2 du présent arrêté jusqu'au mois où ils atteignent l'âge de 51 ans.”

## VERANTWOORDING

De federale regering heeft beslist de regeling van het zogenaamde “eindeloopbaan-tijdscrediet” te wijzigen via het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Daardoor werd de leeftijdsvoorwaarde om in die regeling te stappen voor alle werknemers opgetrokken van 55 tot 60 jaar, en van 50 tot 55 jaar voor al wie een zwaar beroep heeft uitgeoefend of werkzaam is in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Met dit amendement willen de indieners voormeld koninklijk besluit opheffen en teruggrijpen naar het voormalig artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdscrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking.

Heel wat oudere werknemers hebben het immers moeilijk om vandaag de dag actief te blijven op de arbeidsmarkt. Het kan bijgevolg niet door de beugel dat men hen het moeilijker maakt op het einde van hun loopbaan tijdscrediet op te nemen.

Dankzij een dergelijk tijdscrediet kunnen de oudere werknemers namelijk langer beroepsactief blijven en tegelijkertijd hun arbeidstijd aanpassen. Die regeling past dus perfect in het — althans geafficheerde — streven van de regering om de mensen langer aan het werk te houden. Bovendien biedt die regeling de werkgevers flexibiliteit, want zij kunnen aldus jobs in stand houden in plaats van oudere werknemers te moeten ontslaan.

Daar komt nog bij dat de regering door de beoogde optrekking van de leeftijdsvoorwaarde voor dat “eindeloopbaan-tijdscrediet” van 55 tot 60 jaar, het doodvonnis tekent van het Tandemplan, dat sinds 2004 in de non-profitsector van kracht is.

Ruim 90 % van de oudere werknemers in de Tandemregeling, stapt daar immers vóór de leeftijd van 60 jaar in. Momenteel gaat het om 3 444 begunstigden (1 722 50-plussers en 1 722 jongeren).

Via het Tandemplan kan een oudere werknemer zonder een al te groot loonverlies halftijds gaan werken, waardoor een jongere werknemer zonder beroepservaring kansen krijgt. Concreet neemt de werkgever met het aldus uitgespaarde halve loon een debuterende werknemer goedkoper in dienst, en stort hij het verschil door aan de oudere werknemer. Die ontvangt dus, bovenop de helft van zijn loon en de tijdskredietuitkering, een aanvullende uitkering waardoor hij circa 80 % van zijn inkomen behoudt.

Over het Tandemplan werd onderhandeld met het Waals Gewest en met de Franse Gemeenschap. Vervolgens kreeg het concreet gestalte via collectieve arbeidsovereenkomsten. Het Plan kan echter niet overleven zonder de regeling van het “eindeloopbaan-tijdscrediet”, die echter van de federale overheid afhangt.

## JUSTIFICATION

Le gouvernement fédéral a décidé de modifier le régime du crédit-temps fin de carrière par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Cette modification a augmenté l'âge d'accès au crédit-temps fin de carrière de 55 à 60 ans pour tous les travailleurs et de 50 à 55 ans pour les travailleurs ayant exercé un métier pénible ou qui travaillent dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Le présent amendement vise à supprimer l'arrêté royal précité et à rétablir l'article 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps dans sa version antérieure.

En effet, à l'heure où de nombreux travailleurs âgés éprouvent des difficultés à rester actifs sur le marché du travail, il n'est pour nous pas acceptable de durcir les conditions d'accès au crédit-temps fin de carrière.

Ce crédit-temps est en effet une manière pour les travailleurs plus âgés de rester actifs sur le marché du travail tout en aménageant leur temps de travail. Ce système s'inscrit donc clairement dans la volonté, du moins affichée, du gouvernement d'allonger les carrières. De plus, il s'agit d'un outil de flexibilité pour les employeurs, qui peuvent ainsi préserver des emplois au lieu de licencier des travailleurs plus âgés.

Par ailleurs, en reportant l'accès au crédit-temps de fin de carrière de 55 à 60 ans, le gouvernement condamne le plan Tandem en place depuis 2004 dans le secteur non marchand.

En effet, plus de 90 % des travailleurs âgés qui en bénéficient entrent dans le système avant leurs 60 ans. Actuellement, 3 444 personnes sont concernées (1 722 travailleurs de plus de 50 ans et 1 722 jeunes).

Le plan Tandem permet à un travailleur âgé de passer à mi-temps sans grande perte de revenus au profit d'un jeune dépourvu d'expérience professionnelle. Concrètement, grâce au demi-salaire économisé, l'employeur engage un travailleur débutant à moindre coût et rétrocède la différence au senior. Celui-ci perçoit alors, outre la moitié de son salaire et l'allocation crédit-temps, une allocation complémentaire qui lui permet de conserver au total environ 80 % de ses revenus.

Négocié avec la Région wallonne et la Communauté française puis coulé en conventions collectives de travail, le plan Tandem est impossible sans le crédit-temps de fin de carrière, une mesure qui dépend du niveau fédéral.

In 2013 hebben 20 183 voltijdse equivalenten tussen 55 en 59 jaar voor een dergelijk tijdscrediet gekozen, wat na de door de regering beoogde wijziging niet langer mogelijk zal zijn.

De regering schijnt niet te begrijpen dat de werknemers hun loopbaaneinde willen aanpassen. Nochtans zijn daarover tal van onderzoeken en enquêtes voorhanden.

Wij halen als voorbeeld de enquête van Nathalie Brunay aan, met als titel *Aménagement des fins de carrière: Entre reconfiguration des temps sociaux et transformations normatives*:

#### “Introduction

*Le temps de travail et le temps libre s’ajustent, se complètent, se composent d’autant mieux que l’un et l’autre donnent la meilleure occasion de produire des temps personnels [...], mais les horizons temporels rétrécis nuisent à la qualité du présent, donc à la qualité de vie” (Grossin, 1974, p. 510 cité par Sivadon & Fernandez-Zoïla, 1983). Si cette citation de 1974 n’est pas neuve, elle permet de placer d’emblée la réflexion menée dans cet article au cœur des dynamiques temporelles et des enjeux sociétaux d’aujourd’hui: comment comprendre les dynamiques singulières d’articulation des temps sociaux, les opportunités et les contraintes qui y sont liées, dans des cadres normatifs en pleine mutation? Comment les individus bricolent-ils leur emploi du temps à l’intérieur de contraintes diverses du social?*

*Depuis la fin du xixe siècle, la transformation des temps sociaux s’appuie avant tout sur une large diminution du temps de travail: “entre 1880 et 1984, la durée annuelle moyenne de travail dans l’industrie et le bâtiment passe de 3177 heures à 1668 heures et, pour l’ensemble de la population active, de 3006 heures à 1681 heures” (Yonnet, 1999). L’articulation des temps sociaux devrait pouvoir s’appuyer sur ces données objectives: le temps libéré de l’activité professionnelle devrait donner une souplesse aux individus dans la gestion de leur quotidien. Or de nombreux travaux récents montrent combien le temps est bien une ressource rare qui nécessite, de la part de nombreux individus, une capacité à jongler avec les impératifs et les investissements symboliques, mais aussi un véritable travail identitaire: “comment passes-tu tes journées, je te dirai qui tu es”. Pour certains même, la modernité tardive se définirait par une forme d’accélération du temps qui rendrait les rythmes de vie trépidants au point de s’y perdre (Rosa, 2010).*

*L’objectif de cet article est de comprendre les transformations des temporalités actuelles, à travers une empirie particulière: celle des fins de carrière. Plus exactement, il s’agira de montrer combien le développement de dispositifs spécifiques d’aménagement des fins de carrière et de réduction du temps de travail en Belgique transforment les vécus dans et hors travail des seniors, dans une recomposition des temps sociaux et des parcours de vie.*

*Aménagement des fins de carrière, temporalités et parcours de vie*

Il faut savoir qu’en 2013, 20 183 équivalents temps plein ont opté pour un crédit-temps de fin de carrière entre 55 et 59 ans, ce qui ne sera plus possible suite à la modification apportée par le gouvernement.

Le gouvernement ne semble pas comprendre que les travailleurs souhaitent aménager leur fin de carrière. Pourtant, de nombreuses études et enquêtes existent sur le sujet.

Nous citerons par exemple l’enquête de Nathalie Burnay, intitulée “Aménagement des fins de carrière: entre reconfiguration des temps sociaux et transformations normatives”.

#### “Introduction

*Le temps de travail et le temps libre s’ajustent, se complètent, se composent d’autant mieux que l’un et l’autre donnent la meilleure occasion de produire des temps personnels [...], mais les horizons temporels rétrécis nuisent à la qualité du présent, donc à la qualité de vie” (Grossin, 1974, p. 510 cité par Sivadon & Fernandez-Zoïla, 1983). Si cette citation de 1974 n’est pas neuve, elle permet de placer d’emblée la réflexion menée dans cet article au cœur des dynamiques temporelles et des enjeux sociétaux d’aujourd’hui: comment comprendre les dynamiques singulières d’articulation des temps sociaux, les opportunités et les contraintes qui y sont liées, dans des cadres normatifs en pleine mutation? Comment les individus bricolent-ils leur emploi du temps à l’intérieur de contraintes diverses du social?*

*Depuis la fin du xixe siècle, la transformation des temps sociaux s’appuie avant tout sur une large diminution du temps de travail: “entre 1880 et 1984, la durée annuelle moyenne de travail dans l’industrie et le bâtiment passe de 3177 heures à 1668 heures et, pour l’ensemble de la population active, de 3006 heures à 1681 heures” (Yonnet, 1999). L’articulation des temps sociaux devrait pouvoir s’appuyer sur ces données objectives: le temps libéré de l’activité professionnelle devrait donner une souplesse aux individus dans la gestion de leur quotidien. Or de nombreux travaux récents montrent combien le temps est bien une ressource rare qui nécessite, de la part de nombreux individus, une capacité à jongler avec les impératifs et les investissements symboliques, mais aussi un véritable travail identitaire: “comment passes-tu tes journées, je te dirai qui tu es”. Pour certains même, la modernité tardive se définirait par une forme d’accélération du temps qui rendrait les rythmes de vie trépidants au point de s’y perdre (Rosa, 2010).*

*L’objectif de cet article est de comprendre les transformations des temporalités actuelles, à travers une empirie particulière: celle des fins de carrière. Plus exactement, il s’agira de montrer combien le développement de dispositifs spécifiques d’aménagement des fins de carrière et de réduction du temps de travail en Belgique transforment les vécus dans et hors travail des seniors, dans une recomposition des temps sociaux et des parcours de vie.*

*Aménagement des fins de carrière, temporalités et parcours de vie*

*L'analyse des cadres temporels est complexe (Burnay et al., 2013) et si l'on suit la pensée d'Hartmut Rosa, le temps comporte analytiquement trois dimensions (Rosa, 2010). La première renvoie à la structuration du quotidien, à la distribution des temps sociaux à l'intérieur d'un espace temporel journalier. C'est le temps des articulations entre des temps concurrents mais aussi le temps routinier qui dessine des horizons de stabilité. Plus la routine s'efface, plus se pose la question de l'articulation et de la hiérarchisation des temps sociaux.*

*La seconde porte sur la construction des existences, sur le découpage des âges de la vie donnant au temps une portée métaphysique: que va-t-on faire de notre existence? On peut aisément parler de trajectoire de vie pour comprendre et analyser le déroulement d'une existence. Ainsi, un parcours de vie peut être défini comme un modèle de stabilité et de changements à long terme (Sapin et al., 2007). Il se compose d'une série d'étapes, de transitions et de points de bifurcation (turning points). Ceux-ci correspondent à des événements plus radicaux qui réorientent les trajectoires en question: c'est par exemple la rupture d'union ou encore le chômage (Lalive D'Épinay et al., 2005). Ces événements, qui déterminent les transitions et les points de bifurcation des trajectoires et qui permettent d'appréhender les changements identitaires, peuvent être de nature différente. Ils peuvent être prévisibles et codifiés, voire ritualisés et construits socialement (la majorité, l'âge légal de la retraite...). Ils peuvent être subis par l'individu pris dans des contextes sociaux globaux (période de guerre, de récession économique...) ou particuliers (veuvage, perte d'un parent...). Enfin, ils peuvent être provoqués par l'individu lui-même (changement d'emploi, divorce...). Dans ce sens, "les bifurcations sont donc situées à la fois à l'écart des routines et des socialisations instituées et pourtant socialement balisées, reconnues et normées" (Bessin et al., 2010, p. 30).*

*La troisième dimension envisagée par Hartmut Rosa permet de rapporter le temps à un contexte historique et spatial particulier, de penser l'acteur social comme enchâssé dans une époque et dans une génération particulière. Cette troisième dimension renvoie directement à la construction des parcours de vie définie par Glen H. Elder (1985). Le paradigme du parcours de vie a pour objet d'identifier et de comprendre les logiques individuelles, sociétales et historiques qui déterminent les trajectoires ainsi que leurs interactions (Elder, 1985). Ainsi, l'ère industrielle s'est construite sur un découpage des âges de la vie en trois périodes: la jeunesse comme âge de formation, l'âge adulte consacré à l'activité professionnelle et la retraite comme âge de repos après un dur labeur. Ces trois temps, possédant leur logique propre, ont construit nos existences, structuré nos quotidiens. Plus encore, ils ont défini nos politiques sociales en instaurant des droits et des devoirs aux citoyens en fonction de seuils d'âge, largement inspirés de ce découpage (Vrancken & Thomsin, 2008).*

*Cette forme de standardisation des parcours de vie demeure opérante aujourd'hui, les âges de la vie continuent d'être structurés pour la plupart d'entre nous sur cette répartition en trois temps (Widmer, 2013). Cependant, on*

*L'analyse des cadres temporels est complexe (Burnay et al., 2013) et si l'on suit la pensée d'Hartmut Rosa, le temps comporte analytiquement trois dimensions (Rosa, 2010). La première renvoie à la structuration du quotidien, à la distribution des temps sociaux à l'intérieur d'un espace temporel journalier. C'est le temps des articulations entre des temps concurrents mais aussi le temps routinier qui dessine des horizons de stabilité. Plus la routine s'efface, plus se pose la question de l'articulation et de la hiérarchisation des temps sociaux.*

*La seconde porte sur la construction des existences, sur le découpage des âges de la vie donnant au temps une portée métaphysique: que va-t-on faire de notre existence? On peut aisément parler de trajectoire de vie pour comprendre et analyser le déroulement d'une existence. Ainsi, un parcours de vie peut être défini comme un modèle de stabilité et de changements à long terme (Sapin et al., 2007). Il se compose d'une série d'étapes, de transitions et de points de bifurcation (turning points). Ceux-ci correspondent à des événements plus radicaux qui réorientent les trajectoires en question: c'est par exemple la rupture d'union ou encore le chômage (Lalive D'Épinay et al., 2005). Ces événements, qui déterminent les transitions et les points de bifurcation des trajectoires et qui permettent d'appréhender les changements identitaires, peuvent être de nature différente. Ils peuvent être prévisibles et codifiés, voire ritualisés et construits socialement (la majorité, l'âge légal de la retraite...). Ils peuvent être subis par l'individu pris dans des contextes sociaux globaux (période de guerre, de récession économique...) ou particuliers (veuvage, perte d'un parent...). Enfin, ils peuvent être provoqués par l'individu lui-même (changement d'emploi, divorce...). Dans ce sens, "les bifurcations sont donc situées à la fois à l'écart des routines et des socialisations instituées et pourtant socialement balisées, reconnues et normées" (Bessin et al., 2010, p. 30).*

*La troisième dimension envisagée par Hartmut Rosa permet de rapporter le temps à un contexte historique et spatial particulier, de penser l'acteur social comme enchâssé dans une époque et dans une génération particulière. Cette troisième dimension renvoie directement à la construction des parcours de vie définie par Glen H. Elder (1985). Le paradigme du parcours de vie a pour objet d'identifier et de comprendre les logiques individuelles, sociétales et historiques qui déterminent les trajectoires ainsi que leurs interactions (Elder, 1985). Ainsi, l'ère industrielle s'est construite sur un découpage des âges de la vie en trois périodes: la jeunesse comme âge de formation, l'âge adulte consacré à l'activité professionnelle et la retraite comme âge de repos après un dur labeur. Ces trois temps, possédant leur logique propre, ont construit nos existences, structuré nos quotidiens. Plus encore, ils ont défini nos politiques sociales en instaurant des droits et des devoirs aux citoyens en fonction de seuils d'âge, largement inspirés de ce découpage (Vrancken & Thomsin, 2008).*

*Cette forme de standardisation des parcours de vie demeure opérante aujourd'hui, les âges de la vie continuent d'être structurés pour la plupart d'entre nous sur cette répartition en trois temps (Widmer, 2013). Cependant, on constate*

constate de plus en plus que de véritables brèches pénètrent nos horizons temporels et déstabilisent le modèle.

*La fin de carrière n'échappe pas à ce processus de déstandardisation où, certes, l'âge légal de la retraite demeure fixé à 65 ans en Belgique, mais où effectivement le cadre se dérégule: en 2009, en Belgique, le taux d'emploi des 55-64 ans atteint seulement 35.3 % alors que la moyenne de l'Union européenne est de 46 % (Eurostat, 2010).*

*Le seuil d'âge fixé par le législateur doit donc être pensé par rapport à ces statistiques, sachant que ce même législateur participe à la dérégulation depuis près de 40 ans en proposant notamment des dispositifs de sortie prématurée du marché de l'emploi. Les préretraites ont longtemps servi de dispositif pour tenter de juguler les désastres sociaux nés des processus de restructurations ou de fermetures d'activité.*

*Mais les travailleurs eux-mêmes sont entrés dans ce processus de déstandardisation par le développement d'une véritable culture du retrait précoce de l'activité professionnelle (Guillemard, 2003; Burnay, 2008). C'est pour tenter de juguler le flux de départs anticipés qu'en 2005, la Belgique élabore le Pacte de solidarité entre les générations 1 dans un contexte de nécessaire relèvement des taux d'emploi des seniors. Différents dispositifs sont ainsi instaurés de manière à favoriser une carrière plus longue. C'est dans ce contexte que le crédit-temps senior constituera une mesure phare du pacte, notamment sous l'impulsion des syndicats.*

*La convention collective de travail n° 77 (CTT n° 77) délimite les règles d'application de ce crédit-temps, notamment pour les seniors qui disposent d'une réglementation adaptée. Ainsi, à partir de 50 ans, tous les travailleurs peuvent bénéficier soit d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, soit d'une réduction des prestations à concurrence de un cinquième des prestations hebdomadaires de travail à temps plein. Pour ces travailleurs, le crédit-temps n'est pas limité dans le temps et permet ainsi de gérer cette réduction du temps de travail sur une longue période. Une indemnité d'interruption vient compléter le salaire. De plus, ce statut permet au travailleur qui en bénéficie de conserver ses droits sociaux pendant toute la période. Ainsi, concrètement, cela signifie que l'ancien salaire continue d'être la référence en matière de chômage et de droit à la retraite. L'indemnité de maladie, le nombre de jours de vacances, le pécule de vacances sont quant à eux calculés sur la base des prestations de travail à temps partiel. Le dispositif remporte un réel succès et le nombre de bénéficiaires connaît une véritable explosion: il était de 8 591 en 2002 pour atteindre 88 311 bénéficiaires en 2011 2.*

#### Présentation du double dispositif méthodologique

*Cet article repose sur une recherche 3 menée de 2010 à 2012 portant sur les aménagements du temps de travail chez les seniors et plus particulièrement sur la réduction du temps de travail en fin de carrière. Le projet de recherche était construit sur une double méthodologie:*

de plus en plus que de véritables brèches pénètrent nos horizons temporels et déstabilisent le modèle.

La fin de carrière n'échappe pas à ce processus de déstandardisation où, certes, l'âge légal de la retraite demeure fixé à 65 ans en Belgique, mais où effectivement le cadre se dérégule: en 2009, en Belgique, le taux d'emploi des 55-64 ans atteint seulement 35.3 % alors que la moyenne de l'Union européenne est de 46 % (Eurostat, 2010).

Le seuil d'âge fixé par le législateur doit donc être pensé par rapport à ces statistiques, sachant que ce même législateur participe à la dérégulation depuis près de 40 ans en proposant notamment des dispositifs de sortie prématurée du marché de l'emploi. Les préretraites ont longtemps servi de dispositif pour tenter de juguler les désastres sociaux nés des processus de restructurations ou de fermetures d'activité.

Mais les travailleurs eux-mêmes sont entrés dans ce processus de déstandardisation par le développement d'une véritable culture du retrait précoce de l'activité professionnelle (Guillemard, 2003; Burnay, 2008). C'est pour tenter de juguler le flux de départs anticipés qu'en 2005, la Belgique élabore le Pacte de solidarité entre les générations 1 dans un contexte de nécessaire relèvement des taux d'emploi des seniors. Différents dispositifs sont ainsi instaurés de manière à favoriser une carrière plus longue. C'est dans ce contexte que le crédit-temps senior constituera une mesure phare du pacte, notamment sous l'impulsion des syndicats.

La convention collective de travail n° 77 (CTT n° 77) délimite les règles d'application de ce crédit-temps, notamment pour les seniors qui disposent d'une réglementation adaptée. Ainsi, à partir de 50 ans, tous les travailleurs peuvent bénéficier soit d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, soit d'une réduction des prestations à concurrence de un cinquième des prestations hebdomadaires de travail à temps plein. Pour ces travailleurs, le crédit-temps n'est pas limité dans le temps et permet ainsi de gérer cette réduction du temps de travail sur une longue période. Une indemnité d'interruption vient compléter le salaire. De plus, ce statut permet au travailleur qui en bénéficie de conserver ses droits sociaux pendant toute la période. Ainsi, concrètement, cela signifie que l'ancien salaire continue d'être la référence en matière de chômage et de droit à la retraite. L'indemnité de maladie, le nombre de jours de vacances, le pécule de vacances sont quant à eux calculés sur la base des prestations de travail à temps partiel. Le dispositif remporte un réel succès et le nombre de bénéficiaires connaît une véritable explosion: il était de 8 591 en 2002 pour atteindre 88 311 bénéficiaires en 2011 2.

#### Présentation du double dispositif méthodologique

Cet article repose sur une recherche 3 menée de 2010 à 2012 portant sur les aménagements du temps de travail chez les seniors et plus particulièrement sur la réduction du temps de travail en fin de carrière. Le projet de recherche était construit sur une double méthodologie:

1. La réalisation d'une enquête par questionnaires;

2. La réalisation d'entretiens semi-directifs de bénéficiaires d'une réduction du temps de travail en fin de carrière grâce au dispositif de crédit-temps.

Réalisation d'une enquête par questionnaires

Un questionnaire a été réalisé de manière à cerner la volonté de réduire son temps de travail en fin de carrière. Il s'agissait de pouvoir identifier les facteurs qui contribuaient soit à maintenir les travailleurs âgés à temps plein en fin de parcours professionnel, soit, au contraire, à envisager une réduction du temps de travail en fin de carrière.

Le questionnaire comprenait les dimensions suivantes:

I. variables sociodémographiques (âge, sexe, situation familiale, enfants, type d'habitation...);

II. formes de sociabilité (contacts sociaux avec la famille, avec les amis, insertion dans une association...);

III. situation professionnelle et trajectoire professionnelle (type de métier, temps de travail, ancienneté dans la profession...);

IV. conditions de travail (à partir du questionnaire européen "conditions de travail");

V. fins de carrière (souhaits de départ anticipé, raisons de ce départ anticipé...);

VI. implications hors travail;

VII. les intentions en matière d'aménagement des fins de carrière.

L'administration du questionnaire s'est déroulée entre janvier 2012 et décembre 2012. 1000 questionnaires ont été distribués dans deux secteurs d'activité contrastés: le secteur industriel et manufacturier, plutôt masculin et très lourd physiquement et le secteur des soins de santé, secteur très féminin et à charge psychosociale importante. Le choix de ces deux secteurs reposait sur des hypothèses fortes:

— la valeur symbolique et l'investissement professionnel sont différents pour les hommes et pour les femmes;

— la réduction du temps de travail se pose différemment dans un contexte à forte pénibilité physique ou à forte charge psychosociale.

Dans ce cadre, 491 questionnaires ont été validés. Ce sont les médecins du travail, en consultation annuelle, qui se sont chargés de récolter les questionnaires, préalablement distribués dans la salle d'attente de la médecine du travail. Les questionnaires ont ainsi pu être récoltés dans une vingtaine d'entreprises ou hôpitaux différents.

1. La réalisation d'une enquête par questionnaires;

2. La réalisation d'entretiens semi-directifs de bénéficiaires d'une réduction du temps de travail en fin de carrière grâce au dispositif de crédit-temps.

Réalisation d'une enquête par questionnaires

Un questionnaire a été réalisé de manière à cerner la volonté de réduire son temps de travail en fin de carrière. Il s'agissait de pouvoir identifier les facteurs qui contribuaient soit à maintenir les travailleurs âgés à temps plein en fin de parcours professionnel, soit, au contraire, à envisager une réduction du temps de travail en fin de carrière.

Le questionnaire comprenait les dimensions suivantes:

I. variables sociodémographiques (âge, sexe, situation familiale, enfants, type d'habitation...);

II. formes de sociabilité (contacts sociaux avec la famille, avec les amis, insertion dans une association...);

III. situation professionnelle et trajectoire professionnelle (type de métier, temps de travail, ancienneté dans la profession...);

IV. conditions de travail (à partir du questionnaire européen "conditions de travail");

V. fins de carrière (souhaits de départ anticipé, raisons de ce départ anticipé...);

VI. implications hors travail;

VII. les intentions en matière d'aménagement des fins de carrière.

L'administration du questionnaire s'est déroulée entre janvier 2012 et décembre 2012. 1000 questionnaires ont été distribués dans deux secteurs d'activité contrastés: le secteur industriel et manufacturier, plutôt masculin et très lourd physiquement et le secteur des soins de santé, secteur très féminin et à charge psychosociale importante. Le choix de ces deux secteurs reposait sur des hypothèses fortes:

— la valeur symbolique et l'investissement professionnel sont différents pour les hommes et pour les femmes;

— la réduction du temps de travail se pose différemment dans un contexte à forte pénibilité physique ou à forte charge psychosociale.

Dans ce cadre, 491 questionnaires ont été validés. Ce sont les médecins du travail, en consultation annuelle, qui se sont chargés de récolter les questionnaires, préalablement distribués dans la salle d'attente de la médecine du travail. Les questionnaires ont ainsi pu être récoltés dans une vingtaine d'entreprises ou hôpitaux différents.

Tableau 1. Description de l'échantillon ( %): Enquête quantitative (n=491)

Tableau 1. Description de l'échantillon ( %): Enquête quantitative (n=491)

Variabes	Modalités	Pourcentages
Sexe	Femmes	59.3
	Hommes	39.7
	NR	1.0
Catégories d'âges	De 20 à 29 ans	11.3
	De 30 à 39 ans	27.1
	De 40 à 49 ans	30.4
	De 50 à 59 ans	28.1
	60 ans ou plus	1.5
	NR	1.5
Statut professionnel	Ouvrier non qualifié	3.8
	Ouvrier qualifié	25.6
	Contremaître	2.8
	Employé administratif	14.8
	Employé du secteur tertiaire	39.9
	Cadre inférieur	4.8
	Cadre supérieur	3.0
	NR	5.3
Secteur d'activité	Secteur des soins de santé	64
	Secteur manufacturier- industriel	36

Réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de bénéficiaires de crédit-te

En Belgique, le dispositif de crédit-temps ne constitue pas en soi une nouvelle mesure et n'est pas réservé uniquement aux travailleurs âgés. Cependant, depuis 2007, il est devenu un outil important dans une politique fédérale de maintien des seniors en emploi. Deux populations utilisent en effet majoritairement cette mesure: il s'agit de jeunes parents voulant concilier l'éducation des enfants avec une activité professionnelle et des travailleurs plus âgés à qui cette mesure permet de gérer progressivement leur fin de carrière.

42 entretiens semi-directifs ont été menés auprès de bénéficiaires de crédit-temps senior, soit avec une formule de crédit-temps à mi-temps, soit avec une formule à un cinquième temps. Ces entretiens se sont déroulés entre septembre 2011 et décembre 2012 dans différents secteurs d'activité: le secteur des soins de santé, le secteur industriel, l'administration publique, le secteur des services. Les entretiens ont été réalisés soit à domicile, soit sur le lieu de travail, en accord avec la direction, soit via le service des ressources humaines, la délégation syndicale ou la médecine du travail.

D'une durée d'une heure à une heure trente environ, ils ont permis de cerner à la fois les attentes par rapport au crédit-temps, le processus décisionnel, les transformations des relations de travail, l'engagement professionnel y compris dans sa dimension prospective (départ anticipé ou pas). Le tableau ci-dessous permet de qualifier l'échantillon.

Réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de bénéficiaires de crédit-temps

En Belgique, le dispositif de crédit-temps ne constitue pas en soi une nouvelle mesure et n'est pas réservé uniquement aux travailleurs âgés. Cependant, depuis 2007, il est devenu un outil important dans une politique fédérale de maintien des seniors en emploi. Deux populations utilisent en effet majoritairement cette mesure: il s'agit de jeunes parents voulant concilier l'éducation des enfants avec une activité professionnelle et des travailleurs plus âgés à qui cette mesure permet de gérer progressivement leur fin de carrière.

42 entretiens semi-directifs ont été menés auprès de bénéficiaires de crédit-temps senior, soit avec une formule de crédit-temps à mi-temps, soit avec une formule à un cinquième temps. Ces entretiens se sont déroulés entre septembre 2011 et décembre 2012 dans différents secteurs d'activité: le secteur des soins de santé, le secteur industriel, l'administration publique, le secteur des services. Les entretiens ont été réalisés soit à domicile, soit sur le lieu de travail, en accord avec la direction, soit via le service des ressources humaines, la délégation syndicale ou la médecine du travail.

D'une durée d'une heure à une heure trente environ, ils ont permis de cerner à la fois les attentes par rapport au crédit-temps, le processus décisionnel, les transformations des relations de travail, l'engagement professionnel y compris dans sa dimension prospective (départ anticipé ou pas). Le tableau ci-dessous permet de qualifier l'échantillon.

Tableau 2. Qualification des entretiens semi-directifs réalisés

Variables de sélection	Indicateurs	Nombre
Genre	Hommes	25
	Femmes	17
Type de crédit-temps	Mi-temps	32
	1/5 temps	10
Secteur d'activité	Administration publique	9
	Secteur tertiaire	8
	Soins de santé	15
	Secteur industriel lourd	10
Age	De 50 à 55 ans	20
	Plus de 55 ans	22

Tableau 2. Qualification des entretiens semi-directifs réalisés

La grille d'entretien comprenait les dimensions suivantes:

I. relations de travail (rapports avec la ligne hiérarchique, avec les collègues...);

II. contenu du travail;

III. vécu subjectif du travail (motivation, investissement...);

IV. impacts sur la santé physique et psychologique (y compris en termes de burn-out, de stress...);

V. utilisation du temps dégagé par les mesures;

VI. qualité de vie.

C'est dans l'articulation de ces deux dispositifs de recherche que repose l'originalité de cet article: les résultats quantitatifs permettent d'identifier les variables significatives qui expliquent la volonté de réduire son temps de travail en fin de carrière, en amont de la décision; alors que les entretiens qualitatifs permettent de comprendre les logiques d'action qui ont présidé au choix du crédit-temps, en aval de la décision.

Temps sociaux et réduction du temps de travail: des logiques qui s'entrecroisent

L'enquête réalisée auprès de 491 travailleurs montre qu'une minorité de travailleurs envisage de terminer leur carrière professionnelle à temps plein. Le tableau ci-dessous permet de visualiser ce résultat. Ainsi, pour les moins de 45 ans, seuls 21,5 % déclarent vouloir terminer leur carrière à temps plein, près de 45 % voulant réduire leur activité professionnelle. Pour les plus de 45 ans, le pourcentage augmente à près de 40 % et 20 % se trouvent déjà engagés dans un régime de temps partiel.

La grille d'entretien comprenait les dimensions suivantes:

I. relations de travail (rapports avec la ligne hiérarchique, avec les collègues...);

II. contenu du travail;

III. vécu subjectif du travail (motivation, investissement...);

IV. impacts sur la santé physique et psychologique (y compris en termes de burn-out, de stress...);

V. utilisation du temps dégagé par les mesures;

VI. qualité de vie.

C'est dans l'articulation de ces deux dispositifs de recherche que repose l'originalité de cet article: les résultats quantitatifs permettent d'identifier les variables significatives qui expliquent la volonté de réduire son temps de travail en fin de carrière, en amont de la décision; alors que les entretiens qualitatifs permettent de comprendre les logiques d'action qui ont présidé au choix du crédit-temps, en aval de la décision.

Temps sociaux et réduction du temps de travail: des logiques qui s'entrecroisent

L'enquête réalisée auprès de 491 travailleurs montre qu'une minorité de travailleurs envisage de terminer leur carrière professionnelle à temps plein. Le tableau ci-dessous permet de visualiser ce résultat. Ainsi, pour les moins de 45 ans, seuls 21,5 % déclarent vouloir terminer leur carrière à temps plein, près de 45 % voulant réduire leur activité professionnelle. Pour les plus de 45 ans, le pourcentage augmente à près de 40 % et 20 % se trouvent déjà engagés dans un régime de temps partiel.

Tableau 3. Volonté de réduire son temps de travail par catégorie d'âge ( % )

	Moins de 45 ans ( % )	Plus de 45 ans ( % )
Resterez à temps plein	21,5	39,7
Réduisez votre temps de travail à un 4/5	31,5	25,8
Réduisez votre temps de travail à un mi-temps	14,9	14,6
Aurez déjà quitté le marché de l'emploi	0,3	-
Je suis déjà à temps partiel	6,0	19,9
Je ne sais pas encore	25,8	-
Total	100,0	100,0

Ces faibles pourcentages s'expliquent notamment par le public particulier interrogé dans cette enquête: les secteurs concernés se caractérisent par une forte pénibilité physique ou une forte charge psychosociale. Ils sont sans doute quelque peu surévalués par rapport à une population représentative.

Cependant, une récente enquête européenne confirme cette tendance: "ainsi, environ 29 % des employés de 50 à 59 ans préféreraient travailler moins d'heures qu'ils ne le font actuellement" (Vendramin, Valenduc, Molinié, Volkoff, Ajzen & Léonard, 2012), tous pays européens confondus. Cette volonté d'aménagement du temps de travail a également été constatée au Québec, "s'incarnant prioritairement dans une réduction du temps de travail et/ou un développement du travail à temps partiel, ou une prise de retraite progressive ou un retrait progressif d'activité" (Tremblay, 2005 cité par Lesemann, 2007)

Les raisons qui poussent le travailleur à envisager ou pas une réduction du temps de travail en fin de carrière sont multiples, mais elles témoignent à la fois de contraintes organisationnelles fortes, de spécificités familiales ou d'investissement personnel. Le tableau suivant permet de mieux appréhender les raisons du choix posé.

Tableau 4. Raisons invoquées en % (Codage a posteriori à partir d'une question ouverte)

Raisons invoquées	Préférer garder le temps plein (n=84)	Préférer le temps partiel (n=264)
Pour des raisons financières	72,4 %	
Pour des raisons organisationnelles ou un investissement important dans l'activité professionnelle	27,6 %	
Pour la famille		5,5 %
Pour mon développement personnel, pour profiter de la vie, de mes hobbies		8,4 %
Pour des raisons familiales et personnelles		17,8 %
Pour des raisons liées à l'environnement de travail		44,8
Pour des raisons de santé		23,5 %
TOTAL	100 %	100 %

n= 344 en raison des non-réponses à la question ouverte

Tableau 3. Volonté de réduire son temps de travail par catégorie d'âge ( % )

	Moins de 45 ans ( % )	Plus de 45 ans ( % )
Resterez à temps plein	21,5	39,7
Réduisez votre temps de travail à un 4/5	31,5	25,8
Réduisez votre temps de travail à un mi-temps	14,9	14,6
Aurez déjà quitté le marché de l'emploi	0,3	-
Je suis déjà à temps partiel	6,0	19,9
Je ne sais pas encore	25,8	-
Total	100,0	100,0

Ces faibles pourcentages s'expliquent notamment par le public particulier interrogé dans cette enquête: les secteurs concernés se caractérisent par une forte pénibilité physique ou une forte charge psychosociale. Ils sont sans doute quelque peu surévalués par rapport à une population représentative.

Cependant, une récente enquête européenne confirme cette tendance: "ainsi, environ 29 % des employés de 50 à 59 ans préféreraient travailler moins d'heures qu'ils ne le font actuellement" (Vendramin, Valenduc, Molinié, Volkoff, Ajzen & Léonard, 2012), tous pays européens confondus. Cette volonté d'aménagement du temps de travail a également été constatée au Québec, "s'incarnant prioritairement dans une réduction du temps de travail et/ou un développement du travail à temps partiel, ou une prise de retraite progressive ou un retrait progressif d'activité" (Tremblay, 2005 cité par Lesemann, 2007)

Les raisons qui poussent le travailleur à envisager ou pas une réduction du temps de travail en fin de carrière sont multiples, mais elles témoignent à la fois de contraintes organisationnelles fortes, de spécificités familiales ou d'investissement personnel. Le tableau suivant permet de mieux appréhender les raisons du choix posé.

Tableau 4. Raisons invoquées en % (Codage a posteriori à partir d'une question ouverte)

Raisons invoquées	Préférer garder le temps plein (n=84)	Préférer le temps partiel (n=264)
Pour des raisons financières	72,4 %	
Pour des raisons organisationnelles ou un investissement important dans l'activité professionnelle	27,6 %	
Pour la famille		5,5 %
Pour mon développement personnel, pour profiter de la vie, de mes hobbies		8,4 %
Pour des raisons familiales et personnelles		17,8 %
Pour des raisons liées à l'environnement de travail		44,8
Pour des raisons de santé		23,5 %
TOTAL	100 %	100 %

n= 344 en raison des non-réponses à la question ouverte

*Cette volonté de diminuer son activité ou de demeurer à temps plein en fin de carrière ne s'exprime pas de manière homogène dans l'échantillon constitué: le tableau suivant permet d'identifier les travailleurs voulant demeurer à temps plein tout au long de leur carrière professionnelle.*

*Une première étape, très descriptive, permet à la fois de trier les variables significatives des autres variables envisagées (par Chi2) et de construire des blocs thématiques dans les variables significatives (2ème colonne).*

*Dans une seconde étape, représentée par la colonne de droite dans le tableau, des régressions logistiques, construites à partir de chaque bloc de variables précédemment identifiées 4, permettent de contrôler l'ensemble du système et d'ainsi mesurer le degré de significativité de chacune des variables introduites dans les modèles.*

*Les résultats montrent combien certaines catégories socio-professionnelles peuvent être identifiées. Ce sont les hommes plus âgés et cadres qui désirent le plus terminer leur carrière à temps plein. Le secteur est également significatif puisque les travailleurs du secteur sanitaire et social envisagent davantage le temps partiel en fin de carrière. De plus, ce sont les ménages monoparentaux qui, sans doute pour des raisons financières, envisagent le plus le travail à temps plein.*

*Trois blocs de variables permettent de compléter l'analyse:*

*— le premier met en évidence le rôle prépondérant de la santé dans la construction des fins de carrière: la maladie constitue un frein important à la réalisation de carrières à temps plein.*

*— le deuxième bloc comporte des variables se référant aux conditions de travail. L'aspect financier se révèle être un facteur important. Mais les variables significatives s'articulent surtout autour de la question de l'autonomie dans le travail ou d'une forme de latitude décisionnelle ainsi que, dans une moindre mesure, autour du rythme de travail imposé. D'autres variables ont été introduites dans l'analyse: elles portaient sur l'intensification du travail, le stress professionnel et les charges physiques supportées. De manière directe, ces variables ne sont pas significatives, mais elles interviennent de manière indirecte par l'entremise des variables de santé. En effet, ces variables sont fortement corrélées entre elles: le stress, l'intensification du travail et l'effort physique consenti engendrent clairement des problèmes de santé.*

*— le troisième bloc se construit autour d'un rapport au temps et dans une moindre mesure, à la conciliation vie privée- vie professionnelle. Ainsi, les travailleurs soucieux de demeurer à temps plein en fin de carrière se caractérisent par un rapport au temps tout à fait particulier: ils ne désirent pas plus de temps pour eux ou pour leur famille, peut-être parce qu'ils y consacrent déjà du temps plusieurs fois par semaine ou parce que l'activité professionnelle ne semble pas poser de problème dans l'articulation des temps sociaux. À l'inverse, ce sont les travailleurs qui aimeraient pouvoir*

*Cette volonté de diminuer son activité ou de demeurer à temps plein en fin de carrière ne s'exprime pas de manière homogène dans l'échantillon constitué: le tableau suivant permet d'identifier les travailleurs voulant demeurer à temps plein tout au long de leur carrière professionnelle.*

*Une première étape, très descriptive, permet à la fois de trier les variables significatives des autres variables envisagées (par Chi2) et de construire des blocs thématiques dans les variables significatives (2ème colonne).*

*Dans une seconde étape, représentée par la colonne de droite dans le tableau, des régressions logistiques, construites à partir de chaque bloc de variables précédemment identifiées 4, permettent de contrôler l'ensemble du système et d'ainsi mesurer le degré de significativité de chacune des variables introduites dans les modèles.*

*Les résultats montrent combien certaines catégories socio-professionnelles peuvent être identifiées. Ce sont les hommes plus âgés et cadres qui désirent le plus terminer leur carrière à temps plein. Le secteur est également significatif puisque les travailleurs du secteur sanitaire et social envisagent davantage le temps partiel en fin de carrière. De plus, ce sont les ménages monoparentaux qui, sans doute pour des raisons financières, envisagent le plus le travail à temps plein.*

*Trois blocs de variables permettent de compléter l'analyse:*

*— le premier met en évidence le rôle prépondérant de la santé dans la construction des fins de carrière: la maladie constitue un frein important à la réalisation de carrières à temps plein.*

*— le deuxième bloc comporte des variables se référant aux conditions de travail. L'aspect financier se révèle être un facteur important. Mais les variables significatives s'articulent surtout autour de la question de l'autonomie dans le travail ou d'une forme de latitude décisionnelle ainsi que, dans une moindre mesure, autour du rythme de travail imposé. D'autres variables ont été introduites dans l'analyse: elles portaient sur l'intensification du travail, le stress professionnel et les charges physiques supportées. De manière directe, ces variables ne sont pas significatives, mais elles interviennent de manière indirecte par l'entremise des variables de santé. En effet, ces variables sont fortement corrélées entre elles: le stress, l'intensification du travail et l'effort physique consenti engendrent clairement des problèmes de santé.*

*— le troisième bloc se construit autour d'un rapport au temps et dans une moindre mesure, à la conciliation vie privée- vie professionnelle. Ainsi, les travailleurs soucieux de demeurer à temps plein en fin de carrière se caractérisent par un rapport au temps tout à fait particulier: ils ne désirent pas plus de temps pour eux ou pour leur famille, peut-être parce qu'ils y consacrent déjà du temps plusieurs fois par semaine ou parce que l'activité professionnelle ne semble pas poser de problème dans l'articulation des temps sociaux. À l'inverse, ce sont les travailleurs qui aimeraient pouvoir*

d'avantage concilier leurs impératifs professionnels avec du temps libéré qui aspirent le plus à une réduction du temps de travail en fin de carrière.

Tableau 5. Volonté de rester à temps plein ( %) et Odds ratio (régressions logistiques)

d'avantage concilier leurs impératifs professionnels avec du temps libéré qui aspirent le plus à une réduction du temps de travail en fin de carrière.

Tableau 5. Volonté de rester à temps plein ( %) et Odds ratio (régressions logistiques)

Variables	Modalités	% de temps plein	Odds ratio
<i>Variables socio-démographiques</i>			
Diplôme	Diplôme secondaire inférieur au plus	45	1
	Diplôme secondaire sup.	40	n.s.
	Diplôme de l'enseignement sup.	27	
Catégorie professionnelle	Ouvrier	39	1
	Employé	21	n.s.
	Cadre	58	0.15***
Sexe	Femme	15	1
	Homme	48	0.28***
Catégories d'âge	Au plus je vieillis, au plus je veux rester à temps plein		***
Secteur	Secteur sanitaire et social	20	1
	Secteur de la construction, travail manufacturier	47	0.26***
Composition familiale	Vivre seul	50	1
	Vivre seul avec un enfant	32	n.s.
	Vivre en couple sans enfant	20	6.81***
	Vivre en famille	32	2.55***
<i>Santé</i>			
Santé subjective	Bonne	37	1
	Moyenne à médiocre	26	
Santé limitée	Oui	23	1
	Non	35	n.s.
Problème chronique de santé ou handicap	Oui	21	1
	Non	35	n.s.
<i>Conditions de travail</i>			
Vu mes efforts, mon salaire est correct	Pas du tout d'accord	23	1
	Ni d'accord, ni pas d'accord	35	n.s.
	D'accord ou tout à fait d'accord	46	0.51*
Mes perspectives de carrière, de promotion sont mauvaises	Pas du tout d'accord	44	1
	Ni d'accord, ni pas d'accord	34	n.s.
	D'accord ou tout à fait d'accord	26	n.s.
J'ai très peu de liberté quant à la façon de réaliser mon travail	Pas du tout d'accord	38	1
	Ni d'accord, ni pas d'accord	32	n.s.
	D'accord ou tout à fait d'accord	18	1.92*
Je peux travailler à mon propre rythme	Plutôt faux	20	1
	Ni vrai, ni faux	36	n.s.
	Plutôt vrai	40	0.58*

Je peux décider moi-même quand accomplir les tâches qui me sont attribuées	Plutôt faux	22	1
	Ni vrai, ni faux	36	n.s.
	Plutôt vrai	46	0.54*
Je crains de recevoir un nouvel horaire	Oui	24	1
	Non	37	n.s.
<b>Rapport au temps et conciliation vie privée-vie professionnelle</b>			
Je prends du temps pour la famille	De jamais à une fois par semaine	26	1
	De plusieurs fois par semaine à tous les jours	33	0.59*
Je prends du temps pour moi	De jamais à une fois par semaine	25	1
	De plusieurs fois par semaine à tous les jours	40	0.40**
Je souhaiterais avoir plus de temps pour ma famille	Oui	29	1
	Non	34	0.68*
Je souhaiterais avoir plus du temps pour moi	Oui	26	1
	Non	39	0.62**
Le temps que me prend mon travail rend difficile la réalisation de mes responsabilités familiales	Pas du tout d'accord à pas d'accord	31	1
	Ni d'accord, ni pas d'accord	42	0.54**
	D'accord ou tout à fait d'accord	21	n.s.
Les tensions créées par mon travail rendent difficile l'accomplissement de mes obligations familiales	Pas du tout d'accord à pas d'accord	34	1
	Ni d'accord, ni pas d'accord	42	n.s.
	D'accord ou tout à fait d'accord	21	n.s.
<b>Importance du travail</b>			
Mes proches me disent que je consacre trop de temps à mon travail	Pas du tout d'accord à pas d'accord	31	1
	Ni d'accord, ni pas d'accord	22	n.s.
	D'accord ou tout à fait d'accord	37	n.s.

(\*) = 0.10; (\*\*) = 0.05; (\*\*\*) = 0.01, ns = non significatif

#### Temps sociaux et réduction du temps de travail: cinq figures

Les analyses quantitatives précédentes ont mis en lumière les facteurs déterminants dans la volonté de réduire son activité professionnelle en fin de carrière. Elles ont ainsi pu mettre en évidence l'importance de contextes biographiques, familiaux, professionnels qui vont orienter le travailleur soit vers un allègement de l'activité professionnelle en fin de parcours professionnel, soit, au contraire, vont l'en empêcher. Ces facteurs, qui vont prendre corps à travers l'analyse qualitative, vont être travaillés par l'individu dans une construction d'un champ des possibles, à la fois pragmatique et symbolique.

Plus largement, ces entretiens, très riches, permettent de cerner l'impact du crédit-temps dans une perspective théorique de Life course, de construction des parcours de vie. L'enjeu était de montrer comment cette décision s'insère dans une trajectoire de vie au sens large du terme: prise en considération des trajectoires personnelles, familiales et

(\*) = 0.10; (\*\*) = 0.05; (\*\*\*) = 0.01, ns = non significatif

#### Temps sociaux et réduction du temps de travail: cinq figures

Les analyses quantitatives précédentes ont mis en lumière les facteurs déterminants dans la volonté de réduire son activité professionnelle en fin de carrière. Elles ont ainsi pu mettre en évidence l'importance de contextes biographiques, familiaux, professionnels qui vont orienter le travailleur soit vers un allègement de l'activité professionnelle en fin de parcours professionnel, soit, au contraire, vont l'en empêcher. Ces facteurs, qui vont prendre corps à travers l'analyse qualitative, vont être travaillés par l'individu dans une construction d'un champ des possibles, à la fois pragmatique et symbolique.

Plus largement, ces entretiens, très riches, permettent de cerner l'impact du crédit-temps dans une perspective théorique de Life course, de construction des parcours de vie. L'enjeu était de montrer comment cette décision s'insère dans une trajectoire de vie au sens large du terme: prise en considération des trajectoires personnelles, familiales et

professionnelles. L'intérêt de cette partie qualitative repose donc sur une intégration du crédit-temps à l'intérieur d'un espace de vie, comme un point de bifurcation significatif pour l'individu, c'est-à-dire un moment clé et charnière dans le déroulement de son existence.

*C'est dans ce sens que les expériences de vie que nous avons découvertes sont intéressantes à comprendre parce qu'elles montrent à la fois des univers de sens différenciés, personnalisés mais aussi des logiques sociales qui sont porteuses d'un changement normatif important qui déplace notamment la question du sens du travail et de son importance symbolique.*

*Plus qu'un univers unifié, les entretiens ont permis de sonder différents mondes, avec leurs logiques propres, leurs contraintes et leurs projets propres, une centration sur le présent ou au contraire une projection vers l'avenir, des chemins socialement novateurs ou juste une résistance face aux contraintes du social. Les bénéficiaires du crédit-temps bricolent leurs univers et tentent de composer leur vie au regard des opportunités du moment. Cette complexité fonde une analyse nuancée mais riche de découvertes d'histoires de vie singulières comme d'espaces sociaux de conciliation entre des possibles ou des nécessaires.*

*Parfois, le crédit-temps répond à des contraintes professionnelles ou familiales qui dépassent l'engagement, le choix. Il s'agit alors de répondre à des situations qui échappent au bénéficiaire et dont il n'est plus véritablement l'acteur. Cette bifurcation professionnelle est rendue nécessaire, s'impose comme une évidence parce qu'elle est la seule possible en tenant compte de toute une série de paramètres et l'on perçoit combien la décision de cette réduction du temps de travail échappe à toute négociation psychique ou familiale: elle s'impose avec dureté.*

*Parfois, au contraire, la décision du crédit-temps est fortement négociée au sein des espaces de vie, prend le temps de la réflexion, s'insinue progressivement et finit par faire sens et évidence. Le temps de latence permet de fonder un autre projet de vie, une autre ouverture symbolique. La bifurcation est assumée, recherchée même comme un espace d'épanouissement qui se construit pour soi ou pour les autres. C'est le temps long qui prime sur l'urgence, la négociation sur l'imposition.*

*Deux axes ont ainsi pu être identifiés: soit le crédit-temps relève d'un choix personnel, soit d'un choix pour Autrui; soit il répond à une nécessité, soit à un choix négocié. Ces deux axes sont construits a posteriori, dans une démarche très inductive. Ils sont le fruit d'un travail d'analyse de contenu, ils se sont révélés progressivement, en faisant sens, au fil des histoires et des parcours de vie. Ils montrent combien la décision relève d'un choix ou d'une contrainte du social, d'une décision qui touche directement le bénéficiaire ou son entourage.*

professionnelles. L'intérêt de cette partie qualitative repose donc sur une intégration du crédit-temps à l'intérieur d'un espace de vie, comme un point de bifurcation significatif pour l'individu, c'est-à-dire un moment clé et charnière dans le déroulement de son existence.

C'est dans ce sens que les expériences de vie que nous avons découvertes sont intéressantes à comprendre parce qu'elles montrent à la fois des univers de sens différenciés, personnalisés mais aussi des logiques sociales qui sont porteuses d'un changement normatif important qui déplace notamment la question du sens du travail et de son importance symbolique.

Plus qu'un univers unifié, les entretiens ont permis de sonder différents mondes, avec leurs logiques propres, leurs contraintes et leurs projets propres, une centration sur le présent ou au contraire une projection vers l'avenir, des chemins socialement novateurs ou juste une résistance face aux contraintes du social. Les bénéficiaires du crédit-temps bricolent leurs univers et tentent de composer leur vie au regard des opportunités du moment. Cette complexité fonde une analyse nuancée mais riche de découvertes d'histoires de vie singulières comme d'espaces sociaux de conciliation entre des possibles ou des nécessaires.

Parfois, le crédit-temps répond à des contraintes professionnelles ou familiales qui dépassent l'engagement, le choix. Il s'agit alors de répondre à des situations qui échappent au bénéficiaire et dont il n'est plus véritablement l'acteur. Cette bifurcation professionnelle est rendue nécessaire, s'impose comme une évidence parce qu'elle est la seule possible en tenant compte de toute une série de paramètres et l'on perçoit combien la décision de cette réduction du temps de travail échappe à toute négociation psychique ou familiale: elle s'impose avec dureté.

Parfois, au contraire, la décision du crédit-temps est fortement négociée au sein des espaces de vie, prend le temps de la réflexion, s'insinue progressivement et finit par faire sens et évidence. Le temps de latence permet de fonder un autre projet de vie, une autre ouverture symbolique. La bifurcation est assumée, recherchée même comme un espace d'épanouissement qui se construit pour soi ou pour les autres. C'est le temps long qui prime sur l'urgence, la négociation sur l'imposition.

Deux axes ont ainsi pu être identifiés: soit le crédit-temps relève d'un choix personnel, soit d'un choix pour Autrui; soit il répond à une nécessité, soit à un choix négocié. Ces deux axes sont construits a posteriori, dans une démarche très inductive. Ils sont le fruit d'un travail d'analyse de contenu, ils se sont révélés progressivement, en faisant sens, au fil des histoires et des parcours de vie. Ils montrent combien la décision relève d'un choix ou d'une contrainte du social, d'une décision qui touche directement le bénéficiaire ou son entourage.

Figure 1. Figures du crédit-temps

Figure 1. Figures du crédit-temps

	Pour moi		
Par nécessité	Le fatigué Le saturé	L'hédoniste	Par choix
	Le dévoué	L'altruiste	
	Pour les autres		

Quatre figures se devaient de prendre place dans l'intersection créée entre deux axes. Une analyse plus fine a cependant révélé que, même si la pertinence heuristique de ces deux axes n'était pas remise en question, la réalité était plus complexe encore et méritait d'être prise en considération dans un souci d'honnêteté intellectuelle. C'est pourquoi la première case du tableau doit être scindée parce qu'elle recouvre deux réalités quelque peu différentes. Même si l'on sait combien la "mise en boîte" des récits n'est qu'une construction intellectuelle du chercheur, elle doit rester fidèle aux propos et le chercheur doit accepter de prendre en considération sa complexité au risque de ne plus respecter ni les règles de scientificité, ni surtout la parole confiée.

*Le fatigué: lorsque le corps ne suit plus...*

Dans cette figure, le travailleur n'a d'autre choix que de réduire son temps de travail pour maintenir une activité professionnelle. Les problèmes de santé s'accumulent, signes à la fois d'un vieillissement physique, mais surtout d'une forme d'épuisement au travail. Les contraintes organisationnelles pèsent sur les corps, le physique ne résiste plus et cela d'autant plus si la compression des temps se rajoute à un vécu professionnel déjà difficile. On est clairement ici sur un profil masculin, peu qualifié, où le physique est sollicité au quotidien.

La réduction du temps de travail peut alors permettre un allègement des tâches et une forme de récupération du physique. On sait par ailleurs que les besoins de récupération augmentent avec l'âge (Kiss, De Meester & Braeckman, 2007), les temps hors travail permettent de maintenir l'activité professionnelle, coûte que coûte.

Quatre figures se devaient de prendre place dans l'intersection créée entre deux axes. Une analyse plus fine a cependant révélé que, même si la pertinence heuristique de ces deux axes n'était pas remise en question, la réalité était plus complexe encore et méritait d'être prise en considération dans un souci d'honnêteté intellectuelle. C'est pourquoi la première case du tableau doit être scindée parce qu'elle recouvre deux réalités quelque peu différentes. Même si l'on sait combien la "mise en boîte" des récits n'est qu'une construction intellectuelle du chercheur, elle doit rester fidèle aux propos et le chercheur doit accepter de prendre en considération sa complexité au risque de ne plus respecter ni les règles de scientificité, ni surtout la parole confiée.

*Le fatigué: lorsque le corps ne suit plus...*

Dans cette figure, le travailleur n'a d'autre choix que de réduire son temps de travail pour maintenir une activité professionnelle. Les problèmes de santé s'accumulent, signes à la fois d'un vieillissement physique, mais surtout d'une forme d'épuisement au travail. Les contraintes organisationnelles pèsent sur les corps, le physique ne résiste plus et cela d'autant plus si la compression des temps se rajoute à un vécu professionnel déjà difficile. On est clairement ici sur un profil masculin, peu qualifié, où le physique est sollicité au quotidien.

La réduction du temps de travail peut alors permettre un allègement des tâches et une forme de récupération du physique. On sait par ailleurs que les besoins de récupération augmentent avec l'âge (Kiss, De Meester & Braeckman, 2007), les temps hors travail permettent de maintenir l'activité professionnelle, coûte que coûte.

*“Pour deux raisons. La première, c’est pour des petits problèmes physiques qui se posent au bout de 37 ans de manutention. J’ai quand même un boulot assez dur, porter des charges lourdes et tout ça. Bon, une caisse de banane c’est 17 kilos par exemple. C’est pareil pour les oranges, les pommes de terre par exemple. En fin de journée, quand tu as “dépalettisé” tout ça, avec l’âge, ce n’est vraiment pas évident. La mécanique s’use un petit peu de tous les côtés: que ce soit les genoux, les hanches, les coudes, les chevilles et le dos, tout souffre” (Guillaume, 52 ans).*

*“Depuis que j’ai commencé ma carrière et que je suis sur des chantiers et c’est tout à fait physique. Puis on apprend sur le terrain et on arrive où on arrive. Ça m’est arrivé de passer la nuit sur un chantier, pour poser des poutres sur un pont qui ne pouvait se faire que de nuit ou des chantiers un peu pointus avec des matériaux spéciaux qu’il fallait suivre. Bon maintenant, c’est plus calme quoi. Au jour d’aujourd’hui, je ne fais plus du travail physique. Mais, il y a pas longtemps, bon je n’aurais pas dû, mais j’ai déplacé une taque et je me suis fait mal au dos. Mes années dans la construction elles sont là et je ne saurais plus faire ce que je faisais avant. Je ne me plains pas de mon boulot, je me sens bien dans mon job et je n’ai pas de souci avec ça. Le travail, je le fais à fond comme je l’ai toujours fait mais je suis quand même fatigué au bout de la journée et c’est une vraie contrainte” (Julien, 55 ans).*

*Le temps libéré n’est pas un temps investi, il est tout juste scandé par différentes activités qui remplissent l’agenda. L’emploi constitue toujours le temps de référence qui procure identité et sociabilité au travailleur. Le crédit-temps est alors simplement une respiration nécessaire entre deux périodes d’investissement professionnel.*

*“C’est un jour où je ne me lève pas à 3 heures et demie. Un peu de repos ça fait du bien à tout le monde. Le vendredi, je peux me lever à 7 h. et demi, 8 h. J’ai gagné ça, mais tu dors, mais tu ne récupères pas ce que tu as perdu. Ce que tu as perdu, c’est perdu à vie. Je me lève plus difficilement avec mon âge quand je dois aller travailler. J’ai besoin de plus de sommeil qu’avant. Je dors de la journée quand je rentre et je me permets de dormir plus tard, même beaucoup plus tard” (Lucien, 55 ans).*

*La difficulté réside justement dans cet engagement professionnel: la diminution du temps de travail s’accompagne souvent d’une transformation de l’activité, surtout si celle-ci correspond à un mi-temps. Le temps de travail n’est alors plus suffisant pour assumer l’ensemble des responsabilités mobilisées par un temps plein. La diminution des capacités physiques s’accompagne d’une frustration professionnelle et d’une forme de relégation. Seule l’ambiance de travail peut permettre de surmonter le déclassement; dans le cas contraire, le détachement progressif de l’activité professionnelle s’installe.*

*Le saturé: lorsque la tête ne suit plus...*

*Les nouvelles formes de management, la dégradation des conditions de travail ainsi que l’augmentation des contraintes temporelles pèsent sur les vécus au travail depuis plusieurs années (Gollac & Volkoff, 2000; De Nanteuil & El*

*“Pour deux raisons. La première, c’est pour des petits problèmes physiques qui se posent au bout de 37 ans de manutention. J’ai quand même un boulot assez dur, porter des charges lourdes et tout ça. Bon, une caisse de banane c’est 17 kilos par exemple. C’est pareil pour les oranges, les pommes de terre par exemple. En fin de journée, quand tu as “dépalettisé” tout ça, avec l’âge, ce n’est vraiment pas évident. La mécanique s’use un petit peu de tous les côtés: que ce soit les genoux, les hanches, les coudes, les chevilles et le dos, tout souffre” (Guillaume, 52 ans).*

*“Depuis que j’ai commencé ma carrière et que je suis sur des chantiers et c’est tout à fait physique. Puis on apprend sur le terrain et on arrive où on arrive. Ça m’est arrivé de passer la nuit sur un chantier, pour poser des poutres sur un pont qui ne pouvait se faire que de nuit ou des chantiers un peu pointus avec des matériaux spéciaux qu’il fallait suivre. Bon maintenant, c’est plus calme quoi. Au jour d’aujourd’hui, je ne fais plus du travail physique. Mais, il y a pas longtemps, bon je n’aurais pas dû, mais j’ai déplacé une taque et je me suis fait mal au dos. Mes années dans la construction elles sont là et je ne saurais plus faire ce que je faisais avant. Je ne me plains pas de mon boulot, je me sens bien dans mon job et je n’ai pas de souci avec ça. Le travail, je le fais à fond comme je l’ai toujours fait mais je suis quand même fatigué au bout de la journée et c’est une vraie contrainte” (Julien, 55 ans).*

*Le temps libéré n’est pas un temps investi, il est tout juste scandé par différentes activités qui remplissent l’agenda. L’emploi constitue toujours le temps de référence qui procure identité et sociabilité au travailleur. Le crédit-temps est alors simplement une respiration nécessaire entre deux périodes d’investissement professionnel.*

*“C’est un jour où je ne me lève pas à 3 heures et demie. Un peu de repos ça fait du bien à tout le monde. Le vendredi, je peux me lever à 7 h. et demi, 8 h. J’ai gagné ça, mais tu dors, mais tu ne récupères pas ce que tu as perdu. Ce que tu as perdu, c’est perdu à vie. Je me lève plus difficilement avec mon âge quand je dois aller travailler. J’ai besoin de plus de sommeil qu’avant. Je dors de la journée quand je rentre et je me permets de dormir plus tard, même beaucoup plus tard” (Lucien, 55 ans).*

*La difficulté réside justement dans cet engagement professionnel: la diminution du temps de travail s’accompagne souvent d’une transformation de l’activité, surtout si celle-ci correspond à un mi-temps. Le temps de travail n’est alors plus suffisant pour assumer l’ensemble des responsabilités mobilisées par un temps plein. La diminution des capacités physiques s’accompagne d’une frustration professionnelle et d’une forme de relégation. Seule l’ambiance de travail peut permettre de surmonter le déclassement; dans le cas contraire, le détachement progressif de l’activité professionnelle s’installe.*

*Le saturé: lorsque la tête ne suit plus...*

*Les nouvelles formes de management, la dégradation des conditions de travail ainsi que l’augmentation des contraintes temporelles pèsent sur les vécus au travail depuis plusieurs années (Gollac & Volkoff, 2000; De Nanteuil & El Akremi,*

*Akremit, 2005; Théry, 2006; Askenazy, Carron, de Conninck & Gollac, 2007; Combalbert & Riquelme-Sénégu, 2006). Les transformations organisationnelles peuvent contribuer au retrait symbolique de l'emploi. Le travailleur se sent perdu, ne se reconnaît plus dans ces nouvelles logiques managériales et se replie sur des pratiques de métier, qui disparaissent progressivement. L'investissement professionnel fait place à un dégoût, parfois très important, de ce qui faisait sens hier. Le désenchantement n'est pas loin. On est clairement dans un profil de retrait du marché du travail pour raisons professionnelles.*

*“Et bien pour ça, les conditions dans lesquelles on doit travailler aujourd'hui, comme je viens de vous le dire, mais je veux le répéter. Vous n'avez aucune reconnaissance de ce que vous avez fait. Vous êtes payé, donc... C'est un constat. On crée des tas de frustrations. Les gens viennent travailler frustrés ou ils partent. Ce n'était pas comme ça avant et je dirais que c'est depuis le changement de direction” (Ernest, 56 ans).*

*“Ben voilà, on va résumer ça à la considération. C'est un mot important. Après 2000, il n'y en a plus eu. Considéré comme un citron, qu'on presse et qu'on jette. On est exploité. On envenime un climat qui est malsain. J'ai réalisé que quelque part, je démontais leur mécanisme et j'en riaais. Je suis gagnant. Je me sentais satisfait, pour moi, de pouvoir prendre un peu plus d'oxygène. Et le fait de devoir moins subir ce contexte malsain, nauséabond, pourri, m'a satisfait. Voilà. Il faut mettre tous les éléments dans le contexte. Donc ambiance pourrie, personnel corvéable à merci” (Paul, 57 ans).*

*Le crédit-temps permet alors de concilier les impératifs économiques (l'arrêt définitif de la carrière représenterait une perte salariale trop importante) avec une activité professionnelle dénuée de sens. Dans cette figure, il s'agit moins de problèmes physiques qui affectent les corps que d'une forme de saturation de l'activité professionnelle: dans certains cas, on est proche d'une forme d'épuisement professionnel ou de burn-out.*

*“Ça c'est très important. Quand je mets le nez dehors le jour où je ne travaille pas, je me dis enfin de l'air à moi, tout seul, je peux profiter sans cette injonction au-dessus qui est là au-dessus de ma tête. Je suis libre de faire ce que je veux: d'aller en vélo, de compter les marguerites, de tondre ma pelouse ou de mettre en couleur le châssis” (Henri, 57 ans).*

*L'investissement symbolique dans l'emploi disparaît et laisse place à une redéfinition des temps sociaux: du temps pour soi, du temps pour les autres. Il s'agit pour l'individu de se construire en dehors de l'activité professionnelle, avec toutes les difficultés que ce choix représente. Véritable défi pour certains, évidence pour les autres, probablement en fonction du degré d'implication que l'activité professionnelle représentait auparavant dans leur vie.*

*“Oui, il y a ça aussi. Que l'on fasse bien son boulot ou pas... Il n'y a pas de valorisation du travail bien fait. À chaque âge on attend, bon si on fait bien son boulot, je reconnais que je ne suis plus au top de ma forme et qu'il y a beaucoup de choses qui devraient être améliorées dans ma façon de*

*2005; Théry, 2006; Askenazy, Carron, de Conninck & Gollac, 2007; Combalbert & Riquelme-Sénégu, 2006). Les transformations organisationnelles peuvent contribuer au retrait symbolique de l'emploi. Le travailleur se sent perdu, ne se reconnaît plus dans ces nouvelles logiques managériales et se replie sur des pratiques de métier, qui disparaissent progressivement. L'investissement professionnel fait place à un dégoût, parfois très important, de ce qui faisait sens hier. Le désenchantement n'est pas loin. On est clairement dans un profil de retrait du marché du travail pour raisons professionnelles.*

*“Et bien pour ça, les conditions dans lesquelles on doit travailler aujourd'hui, comme je viens de vous le dire, mais je veux le répéter. Vous n'avez aucune reconnaissance de ce que vous avez fait. Vous êtes payé, donc... C'est un constat. On crée des tas de frustrations. Les gens viennent travailler frustrés ou ils partent. Ce n'était pas comme ça avant et je dirais que c'est depuis le changement de direction” (Ernest, 56 ans).*

*“Ben voilà, on va résumer ça à la considération. C'est un mot important. Après 2000, il n'y en a plus eu. Considéré comme un citron, qu'on presse et qu'on jette. On est exploité. On envenime un climat qui est malsain. J'ai réalisé que quelque part, je démontais leur mécanisme et j'en riaais. Je suis gagnant. Je me sentais satisfait, pour moi, de pouvoir prendre un peu plus d'oxygène. Et le fait de devoir moins subir ce contexte malsain, nauséabond, pourri, m'a satisfait. Voilà. Il faut mettre tous les éléments dans le contexte. Donc ambiance pourrie, personnel corvéable à merci” (Paul, 57 ans).*

*Le crédit-temps permet alors de concilier les impératifs économiques (l'arrêt définitif de la carrière représenterait une perte salariale trop importante) avec une activité professionnelle dénuée de sens. Dans cette figure, il s'agit moins de problèmes physiques qui affectent les corps que d'une forme de saturation de l'activité professionnelle: dans certains cas, on est proche d'une forme d'épuisement professionnel ou de burn-out.*

*“Ça c'est très important. Quand je mets le nez dehors le jour où je ne travaille pas, je me dis enfin de l'air à moi, tout seul, je peux profiter sans cette injonction au-dessus qui est là au-dessus de ma tête. Je suis libre de faire ce que je veux: d'aller en vélo, de compter les marguerites, de tondre ma pelouse ou de mettre en couleur le châssis” (Henri, 57 ans).*

*L'investissement symbolique dans l'emploi disparaît et laisse place à une redéfinition des temps sociaux: du temps pour soi, du temps pour les autres. Il s'agit pour l'individu de se construire en dehors de l'activité professionnelle, avec toutes les difficultés que ce choix représente. Véritable défi pour certains, évidence pour les autres, probablement en fonction du degré d'implication que l'activité professionnelle représentait auparavant dans leur vie.*

*“Oui, il y a ça aussi. Que l'on fasse bien son boulot ou pas... Il n'y a pas de valorisation du travail bien fait. À chaque âge on attend, bon si on fait bien son boulot, je reconnais que je ne suis plus au top de ma forme et qu'il y a beaucoup de choses qui devraient être améliorées dans ma façon de*

donner cours pour l'instant. Maintenant, je ne cherche plus à faire le forcing. Quand les élèves ont envie de bavarder, ben je bavarde plutôt avec eux plutôt que de commencer la guerre quoi, parce que c'est carrément quelquefois la guerre" (Françoise, 56 ans).

*Parfois aussi, le temps libéré permet une réorientation professionnelle, un temps pour souffler et s'offrir une nouvelle dynamique professionnelle. Le temps libéré est alors réinvesti symboliquement dans une autre activité, qui, elle, est emplie de sens, surtout lorsque le bénéficiaire de crédit-temps possède des qualifications importantes à faire valoir sur le marché du travail.*

*"En fait, ma carrière s'est un petit peu réorientée d'une façon qui m'a déplu à un moment donné parce qu'à la base je suis graphiste donc je fais de la communication visuelle. Au tout début, c'était de la mise en page de brochures, d'affichettes, de dépliants, etc. Donc en communication interne et externe et puis, ça s'est réorienté vers le web parce que quand j'ai commencé à travailler l'ordinateur a été introduit. Je me suis réorientée vers le web, ça, ça me plaisait car c'était encore très créatif, et ici récemment ça s'est réorienté vers la gestion de projets. Et donc ça c'est gérer des budgets, des plannings, ce n'était pas du tout dans mes cordes. Je l'ai fait tant bien que mal, je me suis épuisée là-dedans et ça ne me convient pas donc je me suis dit que pour tenir la tête au-dessus de l'eau, il vaut mieux retrouver un peu de création, un peu quelque chose qui me correspond et j'ai pris un jour de congé. Et là j'ai commencé des projets un peu plus artistiques avec de la création de sites, mais hors S. ce qui donne beaucoup plus le champ libre à la créativité. Ici, chez S., on est très limité par toutes sortes de restrictions. Donc mon jour de congé consiste à vérifier si ce que je fais chez S. me correspond encore. C'est l'occasion d'aller explorer d'autres pistes et de vérifier s'il n'y a pas quelque chose d'autre qui se profile" (Luc, 54 ans).*

*Ces deux premières figures de crédit-temps correspondent donc à une nécessité: réduire son activité professionnelle pour tenir, soit physiquement, soit mentalement. Les contraintes professionnelles ont évolué, rendant plus difficile l'insertion professionnelle et les vécus au travail. Sur nos 42 entretiens, ils sont majoritaires, près des 2/3 se situent clairement dans cette perspective. Ces deux figures sont remplies d'hommes et de femmes qui bricolent leur implication au travail grâce à ces formules d'allègement.*

*Certains secteurs semblent davantage porteurs de ces formes de détresse et de souffrance: le secteur des soins de santé et sa population féminine au premier plan des saturés; le secteur manufacturier davantage masculin où les charges physiques continuent d'agresser les corps et où les fatigués sont très nombreux. Les cadres du secteur privé sont également touchés par un épuisement professionnel et passent dès lors plutôt sur une formule à 4/5 temps.*

*Les enjeux professionnels sont parfois redéfinis par l'organisation et le passage à temps partiel peut correspondre à une perte de statut, de responsabilités, de redéfinition de postes. Le climat organisationnel est alors fondamental pour réguler ou non ces déstabilisations: tant les collègues directs*

donner cours pour l'instant. Maintenant, je ne cherche plus à faire le forcing. Quand les élèves ont envie de bavarder, ben je bavarde plutôt avec eux plutôt que de commencer la guerre quoi, parce que c'est carrément quelquefois la guerre" (Françoise, 56 ans).

*Parfois aussi, le temps libéré permet une réorientation professionnelle, un temps pour souffler et s'offrir une nouvelle dynamique professionnelle. Le temps libéré est alors réinvesti symboliquement dans une autre activité, qui, elle, est emplie de sens, surtout lorsque le bénéficiaire de crédit-temps possède des qualifications importantes à faire valoir sur le marché du travail.*

*"En fait, ma carrière s'est un petit peu réorientée d'une façon qui m'a déplu à un moment donné parce qu'à la base je suis graphiste donc je fais de la communication visuelle. Au tout début, c'était de la mise en page de brochures, d'affichettes, de dépliants, etc. Donc en communication interne et externe et puis, ça s'est réorienté vers le web parce que quand j'ai commencé à travailler l'ordinateur a été introduit. Je me suis réorientée vers le web, ça, ça me plaisait car c'était encore très créatif, et ici récemment ça s'est réorienté vers la gestion de projets. Et donc ça c'est gérer des budgets, des plannings, ce n'était pas du tout dans mes cordes. Je l'ai fait tant bien que mal, je me suis épuisée là-dedans et ça ne me convient pas donc je me suis dit que pour tenir la tête au-dessus de l'eau, il vaut mieux retrouver un peu de création, un peu quelque chose qui me correspond et j'ai pris un jour de congé. Et là j'ai commencé des projets un peu plus artistiques avec de la création de sites, mais hors S. ce qui donne beaucoup plus le champ libre à la créativité. Ici, chez S., on est très limité par toutes sortes de restrictions. Donc mon jour de congé consiste à vérifier si ce que je fais chez S. me correspond encore. C'est l'occasion d'aller explorer d'autres pistes et de vérifier s'il n'y a pas quelque chose d'autre qui se profile" (Luc, 54 ans).*

*Ces deux premières figures de crédit-temps correspondent donc à une nécessité: réduire son activité professionnelle pour tenir, soit physiquement, soit mentalement. Les contraintes professionnelles ont évolué, rendant plus difficile l'insertion professionnelle et les vécus au travail. Sur nos 42 entretiens, ils sont majoritaires, près des 2/3 se situent clairement dans cette perspective. Ces deux figures sont remplies d'hommes et de femmes qui bricolent leur implication au travail grâce à ces formules d'allègement.*

*Certains secteurs semblent davantage porteurs de ces formes de détresse et de souffrance: le secteur des soins de santé et sa population féminine au premier plan des saturés; le secteur manufacturier davantage masculin où les charges physiques continuent d'agresser les corps et où les fatigués sont très nombreux. Les cadres du secteur privé sont également touchés par un épuisement professionnel et passent dès lors plutôt sur une formule à 4/5 temps.*

*Les enjeux professionnels sont parfois redéfinis par l'organisation et le passage à temps partiel peut correspondre à une perte de statut, de responsabilités, de redéfinition de postes. Le climat organisationnel est alors fondamental pour réguler ou non ces déstabilisations: tant les collègues directs que la*

que la ligne hiérarchique peuvent contribuer soit à aplanir ces difficultés, soit à les renforcer. Le crédit-temps ne peut se concevoir sereinement sans une volonté hiérarchique d'apaisement.

La réduction du temps de travail peut également se construire sur des raisons privées, confirmant par là le caractère hétérogène de cette population.

*Le dévoué: lorsque le Lui s'impose...*

Le dévoué ne choisit pas le crédit-temps pour lui-même: son choix est avant tout la résultante d'une contrainte extérieure qui va peser sur son destin professionnel. La maladie du conjoint, la prise en charge de l'un ou des deux parents constituent autant de raisons d'alléger sa charge professionnelle pour se consacrer prioritairement à l'autre, au fragile. La figure du care pourrait ici trouver tout son sens, mais un care contraint, même si les processus de rationalisation permettent au travailleur d'y trouver un sens pour lui-même. Profil davantage féminin, le dévoué est investi d'une responsabilité morale plus forte que l'engagement professionnel. Le crédit-temps constitue alors une possibilité de conciliation, temporaire ou définitive, entre contraintes familiales et investissement professionnel.

Le temps libéré est tout entier aspiré dans la spirale familiale: la contrainte familiale venant remplacer les contraintes professionnelles. Le projet d'avenir est conditionné par l'évolution de ces contraintes familiales, mais plus le temps passe, plus le retour à l'emploi à temps plein s'estompe.

*L'hédoniste: lorsque le Je s'impose...*

Loin des contraintes professionnelles, l'hédoniste est un conciliateur entre un investissement symbolique dans l'emploi et hors emploi. Il veut profiter de l'existence en se réappropriant le temps. C'est la figure du temps choisi, investi dans ce qui procure plaisir et épanouissement. Le temps libéré par la réduction de l'activité professionnelle est avant tout du temps pour soi, de manière à accomplir des activités de loisir stimulantes et enrichissantes d'un point de vue personnel, y compris dans le déploiement de formes de sociabilités secondaires (voir des gens, rencontrer des amis, partager des rencontres).

"Je fais de la peinture, je me suis inscrite à des cours de discussions, de philosophie, je fais énormément de lectures, des ateliers de lecture, des discussions, je me promène énormément... j'ai deux chiens, je les promène parfois toute une après-midi" (Henriette, 50 ans).

Le crédit-temps permet une certaine souplesse dans les temps sociaux, ouvre de nouvelles opportunités, sans quitter l'engagement professionnel. Le travail continue à procurer une satisfaction parce qu'il est investi de sens, de reconnaissance dans le métier et de relations sociales gratifiantes. Le choix est posé et les contraintes du social peu présentes: le profil socioculturel est assez élevé et permet probablement à la figure hédoniste de s'imposer. Sans doute d'ailleurs qu'en l'absence de formule d'aménagement des fins de carrière, l'abandon définitif de l'activité professionnelle se

ligne hiérarchique peuvent contribuer soit à aplanir ces difficultés, soit à les renforcer. Le crédit-temps ne peut se concevoir sereinement sans une volonté hiérarchique d'apaisement.

La réduction du temps de travail peut également se construire sur des raisons privées, confirmant par là le caractère hétérogène de cette population.

*Le dévoué: lorsque le Lui s'impose...*

Le dévoué ne choisit pas le crédit-temps pour lui-même: son choix est avant tout la résultante d'une contrainte extérieure qui va peser sur son destin professionnel. La maladie du conjoint, la prise en charge de l'un ou des deux parents constituent autant de raisons d'alléger sa charge professionnelle pour se consacrer prioritairement à l'autre, au fragile. La figure du care pourrait ici trouver tout son sens, mais un care contraint, même si les processus de rationalisation permettent au travailleur d'y trouver un sens pour lui-même. Profil davantage féminin, le dévoué est investi d'une responsabilité morale plus forte que l'engagement professionnel. Le crédit-temps constitue alors une possibilité de conciliation, temporaire ou définitive, entre contraintes familiales et investissement professionnel.

Le temps libéré est tout entier aspiré dans la spirale familiale: la contrainte familiale venant remplacer les contraintes professionnelles. Le projet d'avenir est conditionné par l'évolution de ces contraintes familiales, mais plus le temps passe, plus le retour à l'emploi à temps plein s'estompe.

*L'hédoniste: lorsque le Je s'impose...*

Loin des contraintes professionnelles, l'hédoniste est un conciliateur entre un investissement symbolique dans l'emploi et hors emploi. Il veut profiter de l'existence en se réappropriant le temps. C'est la figure du temps choisi, investi dans ce qui procure plaisir et épanouissement. Le temps libéré par la réduction de l'activité professionnelle est avant tout du temps pour soi, de manière à accomplir des activités de loisir stimulantes et enrichissantes d'un point de vue personnel, y compris dans le déploiement de formes de sociabilités secondaires (voir des gens, rencontrer des amis, partager des rencontres).

"Je fais de la peinture, je me suis inscrite à des cours de discussions, de philosophie, je fais énormément de lectures, des ateliers de lecture, des discussions, je me promène énormément... j'ai deux chiens, je les promène parfois toute une après-midi" (Henriette, 50 ans).

Le crédit-temps permet une certaine souplesse dans les temps sociaux, ouvre de nouvelles opportunités, sans quitter l'engagement professionnel. Le travail continue à procurer une satisfaction parce qu'il est investi de sens, de reconnaissance dans le métier et de relations sociales gratifiantes. Le choix est posé et les contraintes du social peu présentes: le profil socioculturel est assez élevé et permet probablement à la figure hédoniste de s'imposer. Sans doute d'ailleurs qu'en l'absence de formule d'aménagement des fins de carrière, l'abandon définitif de l'activité professionnelle se serait

serait imposé tant l'aspiration à d'autres ouvertures symboliques est grande.

*Le conjoint participe au choix posé et renforce la décision prise. L'argument est moral et s'appuie sur une carrière faite de sacrifices et de manques de temps qui justifie de pouvoir profiter de la vie avant qu'il ne soit trop tard. La hantise du temps perdu, de la vieillesse ou de la maladie scande les discours et permet d'asseoir le choix. Le présent devient le temps de référence.*

*"J'ai fait des choses mais rien par rapport à ce que je peux encore faire! Si on travaille jusque 65 ans... quand va-t-on en profiter? On va arriver là et on ne pourra plus rien faire. Il faut profiter maintenant" (Alice, 56 ans).*

*L'altruiste: lorsque le Nous s'impose...*

*L'altruiste fait également des choix qui l'engagent dans une forme de réalisation de soi. C'est en se consacrant aux autres qu'il trouve son épanouissement personnel. La famille demeure très majoritairement le lieu d'expression symbolique de prédilection: l'apparition des petits-enfants contribue à l'élaboration du projet. Contrairement au dévoué, la décision s'apparente à un véritable choix de vie, assumé et revendiqué. La contrainte familiale ne s'exprime pas.*

*"Oui je dispose de plus de temps pour m'occuper des miens. Au moment où j'ai pris mon crédit-temps, mes parents n'avaient pas encore vraiment besoin d'aide. Entre-temps mon père est décédé et je passe donc tous mes vendredis avec maman. C'est quelque part un petit luxe que je peux me permettre. Je n'aurais pas pu me permettre de faire ça pour eux avant. Maintenant, le vendredi n'est plus vraiment un jour de repos mais j'ai la satisfaction de pouvoir aider les miens" (Béatrice, 51 ans).*

*Il s'agit également d'un profil de conciliation entre un investissement dans l'emploi et en dehors de celui-ci. Un équilibre à construire entre une activité professionnelle épanouissante et une envie d'autre chose, plus proche d'une sociabilité primaire, à l'intérieur du cocon familial. Les indemnités financières ainsi que la préservation des droits sociaux liées au crédit-temps contribuent indéniablement au choix posé.*

*Cette typologie des bénéficiaires de crédit-temps permet de mettre en lumière des logiques différentes qui s'entrecroisent, des impératifs différents que l'on tente de concilier, des aspirations dans et hors travail.*

*D'un côté, on y voit la puissance destructrice des conditions de travail sur les corps et sur les âmes par la mise en place de stratégies d'adaptation, de compensation, de récupération qui permettent aux travailleurs de continuer pour un temps à allier impératifs professionnels avec santé au travail. On perçoit la manière dont le management actuel fait peser sur les travailleurs des contraintes professionnelles de plus en plus dures qui affectent les existences. Même si cette méthodologie qualitative ne permet pas de quantifier avec précision l'ampleur de ces premières figures du crédit-temps, il apparaît clairement qu'elles sont majoritaires et*

imposé tant l'aspiration à d'autres ouvertures symboliques est grande.

Le conjoint participe au choix posé et renforce la décision prise. L'argument est moral et s'appuie sur une carrière faite de sacrifices et de manques de temps qui justifie de pouvoir profiter de la vie avant qu'il ne soit trop tard. La hantise du temps perdu, de la vieillesse ou de la maladie scande les discours et permet d'asseoir le choix. Le présent devient le temps de référence.

"J'ai fait des choses mais rien par rapport à ce que je peux encore faire! Si on travaille jusque 65 ans... quand va-t-on en profiter? On va arriver là et on ne pourra plus rien faire. Il faut profiter maintenant" (Alice, 56 ans).

L'altruiste: lorsque le Nous s'impose...

L'altruiste fait également des choix qui l'engagent dans une forme de réalisation de soi. C'est en se consacrant aux autres qu'il trouve son épanouissement personnel. La famille demeure très majoritairement le lieu d'expression symbolique de prédilection: l'apparition des petits-enfants contribue à l'élaboration du projet. Contrairement au dévoué, la décision s'apparente à un véritable choix de vie, assumé et revendiqué. La contrainte familiale ne s'exprime pas.

"Oui je dispose de plus de temps pour m'occuper des miens. Au moment où j'ai pris mon crédit-temps, mes parents n'avaient pas encore vraiment besoin d'aide. Entre-temps mon père est décédé et je passe donc tous mes vendredis avec maman. C'est quelque part un petit luxe que je peux me permettre. Je n'aurais pas pu me permettre de faire ça pour eux avant. Maintenant, le vendredi n'est plus vraiment un jour de repos mais j'ai la satisfaction de pouvoir aider les miens" (Béatrice, 51 ans).

Il s'agit également d'un profil de conciliation entre un investissement dans l'emploi et en dehors de celui-ci. Un équilibre à construire entre une activité professionnelle épanouissante et une envie d'autre chose, plus proche d'une sociabilité primaire, à l'intérieur du cocon familial. Les indemnités financières ainsi que la préservation des droits sociaux liées au crédit-temps contribuent indéniablement au choix posé.

Cette typologie des bénéficiaires de crédit-temps permet de mettre en lumière des logiques différentes qui s'entrecroisent, des impératifs différents que l'on tente de concilier, des aspirations dans et hors travail.

D'un côté, on y voit la puissance destructrice des conditions de travail sur les corps et sur les âmes par la mise en place de stratégies d'adaptation, de compensation, de récupération qui permettent aux travailleurs de continuer pour un temps à allier impératifs professionnels avec santé au travail. On perçoit la manière dont le management actuel fait peser sur les travailleurs des contraintes professionnelles de plus en plus dures qui affectent les existences. Même si cette méthodologie qualitative ne permet pas de quantifier avec précision l'ampleur de ces premières figures du crédit-temps, il apparaît clairement qu'elles sont majoritaires et affectent

affectent tant les hommes que les femmes, tous secteurs, tous niveaux hiérarchiques confondus.

*D'un autre côté, se dessine une transformation symbolique du travail, une aspiration à d'autres formes d'investissements affectifs et personnels, un recentrage sur soi ou sur ses proches, un temps choisi et investi pour soi et pour les autres. Le crédit-temps permet alors de concilier les temps sociaux, d'harmoniser au mieux besoins et aspirations, dans une quête d'harmonie. Bien que les profils soient davantage féminins, ils témoignent de la présence d'une véritable lame de fond qui balaye littéralement toute la société d'aujourd'hui, n'épargnant finalement que ceux qui n'ont d'autre choix que de demeurer dans leur situation actuelle. Les contraintes financières pèsent également sur le choix, favorisant ceux qui peuvent se permettre de réduire leurs rentrées financières; le prix d'une forme de mieux-être.*

### Conclusions

*Les résultats de recherche présentés dans cet article confirment l'intérêt croissant pour des formules d'aménagement de fins de carrière dans le paysage belge actuel. Ce véritable engouement des travailleurs belges pour l'introduction d'une souplesse dans leur temps de travail s'explique partiellement par le climat social et politique dans lequel prennent place ces mesures, notamment en termes de maintien des droits pleins à la retraite. Mais cet engouement relève également d'autres logiques sociales, d'un agencement des temps sociaux qui évolue dans un souci d'articulation entre temps contraint et temps choisi, entre activité professionnelle et loisirs, mais aussi au cœur même du temps de travail. Ainsi, trois conclusions s'imposent.*

*La première remet en question la construction d'un cycle ternaire de la vie: les temps sociaux s'enchevêtrent davantage et la fin de carrière "couperet" doit sans doute être revue, tout en protégeant les travailleurs d'une précarisation en fin de vie professionnelle.*

*En effet, les aspirations des travailleurs âgés s'orientent clairement vers une articulation des temps sociaux plus harmonieuse, plus sereine, qui n'est pas sans interroger le symbolique: le temps pour soi apparaît de plus en plus comme un impératif catégoriel central dans cette articulation. Pouvoir disposer d'un temps pour soi, dégagé des obligations professionnelles s'impose de plus en plus comme un temps de respiration nécessaire face aux exigences du social. Un temps pour soi parfois d'ailleurs mis à contribution pour les autres, dans un rôle familial choisi ou non. Ce sera la deuxième conclusion.*

*Ces temps de respiration sont d'autant plus nécessaires qu'ils répondent également à des besoins, physiologiques ou mentaux, de récupération face à des contraintes professionnelles de plus en plus exigeantes et à des contextes professionnels de plus en plus éprouvants. Mais à l'intérieur même du temps professionnel, se joue également une aspiration des travailleurs âgés à davantage de liberté dans l'organisation, dans l'agencement des tâches à effectuer. Ainsi en effet, le temps plein s'impose davantage en fin de carrière lorsque*

tant les hommes que les femmes, tous secteurs, tous niveaux hiérarchiques confondus.

D'un autre côté, se dessine une transformation symbolique du travail, une aspiration à d'autres formes d'investissements affectifs et personnels, un recentrage sur soi ou sur ses proches, un temps choisi et investi pour soi et pour les autres. Le crédit-temps permet alors de concilier les temps sociaux, d'harmoniser au mieux besoins et aspirations, dans une quête d'harmonie. Bien que les profils soient davantage féminins, ils témoignent de la présence d'une véritable lame de fond qui balaye littéralement toute la société d'aujourd'hui, n'épargnant finalement que ceux qui n'ont d'autre choix que de demeurer dans leur situation actuelle. Les contraintes financières pèsent également sur le choix, favorisant ceux qui peuvent se permettre de réduire leurs rentrées financières; le prix d'une forme de mieux-être.

### Conclusions

Les résultats de recherche présentés dans cet article confirment l'intérêt croissant pour des formules d'aménagement de fins de carrière dans le paysage belge actuel. Ce véritable engouement des travailleurs belges pour l'introduction d'une souplesse dans leur temps de travail s'explique partiellement par le climat social et politique dans lequel prennent place ces mesures, notamment en termes de maintien des droits pleins à la retraite. Mais cet engouement relève également d'autres logiques sociales, d'un agencement des temps sociaux qui évolue dans un souci d'articulation entre temps contraint et temps choisi, entre activité professionnelle et loisirs, mais aussi au cœur même du temps de travail. Ainsi, trois conclusions s'imposent.

La première remet en question la construction d'un cycle ternaire de la vie: les temps sociaux s'enchevêtrent davantage et la fin de carrière "couperet" doit sans doute être revue, tout en protégeant les travailleurs d'une précarisation en fin de vie professionnelle.

En effet, les aspirations des travailleurs âgés s'orientent clairement vers une articulation des temps sociaux plus harmonieuse, plus sereine, qui n'est pas sans interroger le symbolique: le temps pour soi apparaît de plus en plus comme un impératif catégoriel central dans cette articulation. Pouvoir disposer d'un temps pour soi, dégagé des obligations professionnelles s'impose de plus en plus comme un temps de respiration nécessaire face aux exigences du social. Un temps pour soi parfois d'ailleurs mis à contribution pour les autres, dans un rôle familial choisi ou non. Ce sera la deuxième conclusion.

Ces temps de respiration sont d'autant plus nécessaires qu'ils répondent également à des besoins, physiologiques ou mentaux, de récupération face à des contraintes professionnelles de plus en plus exigeantes et à des contextes professionnels de plus en plus éprouvants. Mais à l'intérieur même du temps professionnel, se joue également une aspiration des travailleurs âgés à davantage de liberté dans l'organisation, dans l'agencement des tâches à effectuer. Ainsi en effet, le temps plein s'impose davantage en fin de carrière lorsque

le travailleur peut disposer d'une forme d'autonomie et de confiance au travail.

*Ces trois conclusions montrent combien la gestion politique (au sens large du terme) des fins de carrière ne peut se priver d'une réflexion plus globale sur l'articulation des temps sociaux. Ainsi, au final, même si les données récoltées ne sont pas représentatives statistiquement de la population active belge, les résultats présentés démontrent combien les politiques publiques de demain devront prendre en considération cet enjeu majeur d'articulation des temps sociaux, au risque de ne pas pouvoir s'adapter aux demandes d'une population au travail dont les valeurs et les normes sont en pleine mutation..."*

Nr. 63 VAN DE HEER **DAERDEN c.s.**

Art. 2

**Het ontworpen artikel 2, § 1, aanvullen met het volgende lid:**

*"Alvorens eender welk initiatief in verband met een hervorming van de indexcijfers en de loonindexeringsmechanismen te nemen om de toepassing ervan uit te stellen, vraagt de regering de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Indexcommissie om advies. Uiterlijk binnen zes maanden na de aanvraag brengen zij hun advies uit, nadat het Prijzenobservatorium een rapport heeft opgemaakt over de prijsontwikkeling van de betrokken producten en diensten tijdens de voorbije tien jaar en het lopende jaar. Nadat die adviezen zijn uitgebracht, pleegt de regering overleg met de sociale partners om de wenselijkheid van de beoogde maatregel na te gaan, in het licht van de impact ervan op de bestaande collectieve overeenkomsten en arbeidsovereenkomsten alsook op het binnenlandse verbruik."*

VERANTWOORDING

Het is ondenkbaar dat de regering zonder overleg raakt aan indexeringsmechanismen waarnaar de wet, de overeenkomsten en de collectieve arbeidsovereenkomsten verwijzen. Aldus tast de regering niet alleen de inhoud ervan aan, maar ook het evenwicht dat tot stand is gekomen bij onderhandelingen waar zij niet bij betrokken was. Bovendien zijn andere methodes voorhanden, die veel meer in overeenstemming zijn met onze rechtsstaat en waarmee de door de regering beoogde doelstelling eveneens kan worden bereikt. Overigens hebben de eerste minister en de minister van Werk en Economie, terwijl het bij de wet van 26 juli 1996 bepaalde sociaal overleg nog aan de gang was, verklaard dat de indexsprong er zou komen, ofschoon de voornoemde wet van 1996, die het raamwerk voor de centrale onderhandelingen

le travailleur peut disposer d'une forme d'autonomie et de confiance au travail.

Ces trois conclusions montrent combien la gestion politique (au sens large du terme) des fins de carrière ne peut se priver d'une réflexion plus globale sur l'articulation des temps sociaux. Ainsi, au final, même si les données récoltées ne sont pas représentatives statistiquement de la population active belge, les résultats présentés démontrent combien les politiques publiques de demain devront prendre en considération cet enjeu majeur d'articulation des temps sociaux, au risque de ne pas pouvoir s'adapter aux demandes d'une population au travail dont les valeurs et les normes sont en pleine mutation...

N° 63 DE M. **DAERDEN ET CONSORTS**

Art. 2

**Compléter l'article 2, § 1<sup>er</sup>, proposé par l'alinéa suivant:**

*"Avant toute initiative visant à réformer les indices et les mécanismes d'indexation des salaires en vue d'en retarder l'application, le gouvernement saisira pour avis le Conseil national du Travail, le Conseil central de l'Economie et la Commission de l'Indice. Ces derniers émettront un avis dans les six mois de la saisine après que l'observatoire des prix ait remis un rapport sur l'évolution des prix des produits et services concernés au cours des 10 dernières années et de l'année en cours. Suite à l'émission de ces avis, le gouvernement se concertera avec les interlocuteurs sociaux afin de vérifier l'opportunité de la mesure envisagée compte tenu de son impact sur les conventions et les contrats en cours ainsi que sur la consommation intérieure."*

JUSTIFICATION

Il est inconcevable que le gouvernement modifie, sans concertation, des mécanismes d'indexations auxquelles la loi, les conventions et conventions collectives de travail renvoient. De ce fait il modifie non seulement leur contenu mais également l'équilibre atteint lors de négociations auquel il est étranger alors même qu'il existe d'autres méthodes, largement plus conformes à l'état de droit dans lequel nous sommes, pour atteindre l'objectif qu'il se fixe. Pour rappel, le Premier ministre et le ministre de l'Emploi et de l'économie ont, alors même que la concertation sociale prévue par la loi de 26 juillet 1996 était encore en cours, déclaré que le saut d'index aurait lieu alors même que cette loi de 1996, qui constitue le cadre des négociations interprofessionnelles, garantit au minimum l'index et les augmentations barémiques.

uittekent, minstens het indexcijfer en de baremaverhogingen waarborgt. Het betreft hier een ernstige inmenging in en een grove schending van de terzake geldende wetsbeginselen.

Daarenboven is de motivering van de urgentie die de regering inroept om het wetgevingsproces te omzeilen, verkeerd, misleidend en bijgevolg ongegrond.

De regering heeft de urgentie en de noodzaak titel 2 in werking te doen treden op 29 maart 2015 gemotiveerd door het feit dat de inflatie voor februari 2015 hoger was dan verwacht. Dat is echter niet het geval. In februari 2015 was er een negatieve inflatie van  $-0,4\%$ . Het is dus niet correct te spreken van een hoge inflatie, aangezien die integendeel negatief was; dat is overigens onafgebroken zo sinds september 2014 (afgezien van oktober 2014). Kennelijk heeft de regering een loopje genomen met de werkelijkheid om gebruik te kunnen maken van de door haar ingeroepen urgentieprocedure.

Voorts heeft de regering de urgentie verantwoord met de vele indexeringen die in maart 2015 zouden plaatsvinden. De overheidsdiensten kunnen die informatie evenwel niet bevestigen. Wat de overheid betreft, zou uit de maandelijkse prognoses van het Federaal Planbureau in verband met de gezondheidsindex overigens blijken dat de spilindex niét zal worden overschreden in 2015. Voor de privésector bestaan geen “betrouwbare” gegevens waarin de sectoren worden vermeld waarvoor een indexering van toepassing zou zijn. De bekendmaking van de cijfers gebeurt maandelijks, na overleg in de Indexcommissie.

Ten slotte heeft de minister van Werk in zijn antwoord op een vraag van de heer Massin (DOC 0960/003, blz. 69) aangegeven dat “(d)oordat de gezondheidsindex in 2015 nauwelijks toeneemt, (...) de voorziene indexesprong vooral na 2015 een impact [zal] hebben”. Als de bewering van de minister klopt, dan is het onduidelijk waarom overhaast te werk moet worden gegaan, waarom men de overleginstanties links laat liggen en waarom de knowhow van vooraanstaande deskundigen moet worden genegeerd. Het door de regering ingediende amendement om het blokkeringsmechanisme alsook de datum van inwerkingtreding van de in uitzicht gestelde wet één maand uit te stellen bevestigt dat standpunt.

Voorts beroept de regering zich op de urgentie omdat het concurrentievermogen van het land moet worden gevrijwaard.

Ter herinnering, het is al aangetoond dat de loonkloof kan worden weggewerkt zónder te raken aan het indexcijfer en zónder indexesprong.

Uit het verslag van de CRB van 2014 en de laatste inflatiecijfers van het Planbureau blijkt dat een marge bovenop de index mogelijk is.

(a) De lonen in de buurlanden zullen de komende twee jaar stijgen met  $3,7\%$ .

(b) Over dezelfde periode zou de gezondheidsindex — en dus de lonen indien er geen indexesprong zou worden toegepast — evolueren met  $n 1,5\%$ .

Il s’agit là d’une interférence grave et d’une violation flagrante des principes légaux en la matière.

D’autant plus que la motivation de l’urgence invoquée par le gouvernement pour court-circuiter le processus de légal est erronée, biaisée et par conséquent non fondée.

En effet, le gouvernement a, d’une part, motivé l’urgence et la nécessité de faire entrer le Titre 2 en vigueur le 29 mars par le fait que l’inflation du mois de février 2015 a été plus importante que prévu. Ceci n’est pas correct. En février 2015, il y eut une inflation négative qui s’est élevée à  $-0,4\%$ . Il est donc tout à fait faux de dire qu’elle a été importante puisqu’elle fut, à l’opposé, négative. Comme c’est d’ailleurs le cas depuis le mois de septembre 2014 (et de manière continue sauf en octobre 2014). Il apparaît dès lors que le Gouvernement a tronqué la réalité afin de bénéficier de la procédure d’urgence qu’il invoquait.

Le gouvernement a également excipé de l’urgence vu le nombre important d’indexations qui interviendraient dans le courant du mois de mars. L’administration est toutefois dans l’impossibilité de confirmer ces informations. Il apparaît d’ailleurs que pour le secteur public, selon les prévisions mensuelles de “l’indice santé” du BfP, le prochain dépassement de l’indice pivot ne devrait PAS se produire en 2015. Quant au secteur privé, il n’existe pas de données “fiabiles” mentionnant les secteurs qui “bénéficieraient” d’une indexation. La publication des chiffres a lieu chaque mois après concertation en Commission de l’indice.

Enfin, selon les dires du ministre de l’Emploi (p 69 du Rapport), dans sa réponse à Monsieur Massin:“(…) l’indice santé n’augmenterait guère en 2015, le saut d’index prévu produira surtout ses effets après 2015.” Si les affirmations du ministre sont exactes, on ne voit pas pourquoi il y aurait lieu de se précipiter, de bafouer les organes consultatifs et de se priver de l’expérience d’éminents experts. L’amendement déposé par le Gouvernement en vue de reporter le mécanisme de blocage d’un mois et l’entrée en vigueur du projet de loi confirme cette position.

Le gouvernement se prévaut également de l’urgence au de vu la nécessité de sauvegarder la compétitivité du pays.

Nous rappelons que démonstration a été faite qu’il y a moyen de résorber l’écart salarial sans manipulation de l’indice et sans saut d’index .

*Uit het verslag van de CRB van 2014 en de laatste inflatiecijfers van het Planbureau blijkt dat een marge bovenop de index mogelijk is.*

*(a) De lonen in de buurlanden zullen de komende twee jaar stijgen met  $3,7\%$ .*

*(b) Over dezelfde periode zou de gezondheidsindex — en dus de lonen indien er geen indexesprong zou worden toegepast — evolueren met  $n 1,5\%$ .*

(c) Wanneer je de voorziene indexatie aftrekt van de loonevolutie in de buurlanden blijft er een 'loonmarge' over van 2,2 %.

(d) Maar deze marge moet je verminderen met het loonverschil dat sinds 1996 is opgebouwd (2,2 %-2,9 %).

(e) En je moet er alle voordelen bij optellen die werkgevers zullen ontvangen (=1,04 %)

(f) Zo kom je uiteindelijk aan een marge van 0,3 à 0,4 % bovenop de index én blijven onze lonen in lijn met de evolutie in de buurlanden.

Het is dus mogelijk om de loonkloof op twee jaar weg te werken en de lonen te verhogen zonder aan de automatische indexering en de cao's en overeenkomsten te raken.

(c) Wanneer je de voorziene indexatie aftrekt van de loonevolutie in de buurlanden blijft er een 'loonmarge' over van 2,2 %.

(d) Maar deze marge moet je verminderen met het loonverschil dat sinds 1996 is opgebouwd (2,2 %-2,9 %).

(e) En je moet er alle voordelen bij optellen die werkgevers zullen ontvangen (=1,04 %)

(f) Zo kom je uiteindelijk aan een marge van 0,3 à 0,4 % bovenop de index én blijven onze lonen in lijn met de evolutie in de buurlanden.

Het is dus mogelijk om de loonkloof op twee jaar weg te werken en de lonen te verhogen zonder aan de automatische indexering en de cao's en overeenkomsten te raken.

Loonevolutie buurlanden (2015-2016)	3,7 %	a
De automatische indexering België	- 1,5 %	b
= Loonmarge	= 2,2 %	c
De loonkloof met de buurlanden	- 2,9 %	d
Toegekende voordelen aan werkgevers	+ 1,04 %	e
Beschikbare marge bovenop de index	= 0,34 %	f

Het bovenstaande is een voorbeeld van wat de regering op basis van overleg had kunnen beslissen, zonder in te grijpen in de bestaande overeenkomsten.

De indexsprong en de eenzijdige wijziging van de vigerende overeenkomsten zijn dus noch gerechtvaardigd noch noodzakelijk voor het herstel van het concurrentievermogen en het wegwerken van de loonkloof; daar zijn andere manieren voor. Het is dus hoegenaamd niet urgent dergelijke maatregelen in te voeren.

Dat standpunt wordt overigens gedeeld door tal van prominente figuren uit de bedrijfsweld. Het herstel van het concurrentievermogen vergt immers een langetermijnvisie alsook maatregelen en beslissingen die structureler zijn dan een indexsprong.

De loonhandicap is immers slechts één van de parameters in de definitie van het concurrentievermogen. Dat wordt overigens onderstreept door het Federaal Planbureau, dat preciseert dat het verlies aan concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen slechts voor een derde wordt verklaard door de loonaspecten, en voor twee derden door structurele elementen: er wordt te weinig uitgevoerd naar groeiemarkten, de Belgische ondernemingen vervaardigen te weinig eindproducten met een hoge meerwaarde, er wordt te weinig geïnvesteerd in onderzoek en ontwikkeling en in beroepsopleidingen, er wordt te weinig ingezet op innovatie enzovoort.

In dat verband heeft het Federaal Planbureau in 2012 een rapport gepubliceerd waarin het verlies van het concurrentievermogen in België wordt geanalyseerd. Het afnemende

Ceci constitue un exemple de ce que le Gouvernement aurait pu décider à la suite d'une concertation sans intervenir dans les conventions en cours.

Le saut d'index, et la modification unilatérale des conventions en cours, n'est donc pas justifié ni nécessaire au rétablissement de la compétitivité et à la résorption de l'écart salarial. Il y en effet d'autres moyens de le résorber. Il n'y a donc aucune urgence à introduire ce type de mesures.

Ceci est d'ailleurs confirmé par diverses personnalités issues du monde de l'entreprise, la restauration de la compétitivité demandant une vision à long terme et d'autres mesures/décisions plus structurelles qu'un saut d'index.

Le handicap salarial n'est en effet qu'un des paramètres dans la définition de la compétitivité. Cela a par ailleurs été mis en exergue par le Bureau fédéral du Plan qui précise que les aspects salariaux n'expliquent qu'un tiers de la perte de compétitivité des entreprises belges, les deux autres tiers se justifient par des éléments structurels tels que le manque d'exportations vers des marchés en croissance, le manque de création de produits finis à haute valeur ajoutée par des entreprises belges, le manque d'investissements en R&D et en formation professionnelle, le manque d'innovation, etc

A cet égard, en 2012, le Bureau fédéral du Plan a publié un papier sur l'analyse de la perte de compétitivité de la Belgique. Ce rapport précisait que celui-ci n'était dû que pour un tiers à

concurrentievermogen blijkt slechts voor een derde te wijten te zijn aan loonverschillen, en voor het overige aan meer structurele elementen. De Belgische ondernemingen zijn immers niet performant bij het aanboren van nieuwe markten en vooral de echte groeimarkten, zij vervaardigen te weinig eindproducten die een meerwaarde creëren, zij innoveren te weinig (innovatie behelst niet alleen technologische innovatie maar ook procesinnovatie). De regering is dus onmiskenbaar uit op de dringende invoering van een maatregel die zijn doel — jobcreatie — voorbijaansiet, maar die een permanente impact zal hebben op de vigerende overeenkomsten en de evenwichten waar zij borg voor staan.

Naast de overduidelijke fouten en de besluitvorming zonder enig overleg en enige grond is ten slotte aangetoond dat de indexesprong het concurrentievermogen nadelig kan beïnvloeden: zo zal het binnenlands verbruik eronder te lijden hebben en zal de Staat ontvangsten derven. In zijn jongste rapport onderstreept de NBB overigens dat de Belgische groei in 2014 werd ondersteund door het gezinsverbruik. Toch wil de regering kennelijk de burger elk vertrouwen ontnemen en het binnenlandse verbruik — een belangrijk fundament van de economische groei — op de helling zetten.

Wat de urgentie aangaande de economische overheidsbedrijven betreft, heeft de regering nog altijd niet kunnen aantonen dat die ondernemingen een aanzienlijke impact hebben op de totale loonhandicap van ons land.

De indexesprong en de eenzijdige wijziging van de vigerende overeenkomsten zijn dus niet noodzakelijk voor het herstel van het concurrentievermogen noch voor het wegwerken van de loonkloof; daar zijn andere manieren voor. Het is dus hoe genaamd niet urgent dergelijke maatregelen in te voeren en volstrekt onaanvaardbaar dat de bestaande overleginstanties niet om advies zou worden gevraagd.

Dit amendement beoogt te voorzien in breed overleg over deze aangelegenheden, telkens als de regering een hervorming op dat vlak overweegt.

Nr. 64 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 2

**De ontworpen tekst aanvullen met een afdeling 4/1, luidende:**

*“Afdeling 4/1: Alimentatievorderingen*

*“Art. 2quinquies De blokkering van de gezondheidsindex, als bepaald bij artikel 2ter heeft geen invloed op de indexering van de alimentatievorderingen.”*”

VERANTWOORDING

De kosten van het levensonderhoud en dus ook de nodige kosten voor de opvoeding van de kinderen stijgen ook.

des différences salariales et que tout le reste s’explique par des aspects plus structurels. En effet, les entreprises belges ne sont pas performantes en matières de recherche de nouveaux marchés et surtout des marchés à forte croissance, elles ne développent pas assez de produits finis qui créent de la valeur ajoutée, elles n’innovent pas assez (innovation s’entend par innovation technologique mais aussi innovation en matière de processus, ...). Il est donc clair que le gouvernement cherche à prendre dans l’urgence une mesure qui passe à côté de l’objectif qu’il vise — la création d’emploi — mais qui aura des effets durables sur des conventions en cours et les équilibres qu’elles consacrent.

Enfin, à côté d’erreurs manifestes et d’une prise de décision non concertée et non justifiée, il a été démontré que le saut d’index pouvait nuire à la compétitivité notamment en termes de consommation intérieure et en pertes de rentrées pour l’état. La BNB dans son dernier rapport, souligne d’ailleurs clairement qu’en 2014, la croissance belge a été soutenue par la consommation privée. Il semble pourtant que le gouvernement veuille casser la confiance des citoyens et mettre en danger notre consommation domestique qui soutient largement notre croissance économique.

En ce qui concerne l’urgence relative aux entreprises publiques économiques le Gouvernement reste en défaut d’établir que ces entreprises ont un impact considérable sur le handicap salarial global de notre pays.

Le saut d’index, et la modification unilatérale des conventions en cours, n’est donc nécessaire ni au rétablissement de la compétitivité ni à la résorption de l’écart salarial. Il y en effet d’autres moyens de le résorber. Il n’y a donc aucune urgence à introduire ce type de mesures et à se passer de l’avis des organes de concertation existants.

L’amendement vise donc à structurer une vaste concertation sur ces questions lorsqu’un gouvernement envisage une réforme en la matière.

N° 64 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 2

**Compléter le texte proposé par une section 4/1, rédigé comme suit:**

*“Section 4/1. Créances alimentaires*

*“Art. 2quinquies. Le blocage de l’indice santé tel que prévu à l’article 2ter n’affecte pas l’indexation des créances alimentaires”.*”

JUSTIFICATION

Le coût de la vie et donc le coût nécessaire à l’éducation des enfants augmente.

Men weet dat de indexsprong gevolgen zal hebben voor de armoede in het algemeen en voor de kinderarmoede in het bijzonder.

Dat geldt ook voor de indexsprong op de onderhoudsuitkeringen waarvan de gevolgen uiteraard uiterst nadelig zouden zijn voor duizenden eenoudergezinnen, die, zoals men weet, doorgaans uit alleenstaande vrouwen met kinderen bestaan.

Het is ook bekend dat die eenoudergezinnen al een verhoogd armoederisico lopen. Heel wat van die gezinnen kampen al met bestaansonzekerheid en die wordt nog groter wanneer de onderhoudsuitkeringen niet worden betaald. Om die moeilijke situatie te verhelpen, heeft de wetgever trouwens de wet van 21 februari 2003 tot oprichting van een Dienst voor alimentatievorderingen (DAVO) bij de FOD Financiën aangenomen. De Dienst voor alimentatievorderingen is aldus belast met het invorderen van de onderhoudsuitkeringen bij nalatige onderhoudsplichtigen en kent maandelijkse voorschotten toe op de uitkeringen die aan de kinderen verschuldigd zijn. Bij de oprichting was de hoofdopdracht van de DAVO dus de armoede te bestrijden die ontstaat doordat de uitkeringen voor de kinderen niet worden betaald.

Om de werking van de DAVO nog meer te optimaliseren, maar vooral om meer mensen de mogelijkheid te geven een beroep te doen op de voorschotten van de DAVO, heeft het Parlement voorts een wet aangenomen die onder meer het in aanmerking komend inkomensplafond verhoogt van 1300 tot 1800 euro. Dat is een stap vooruit om nog beter het armoederisico te bestrijden dat die eenoudergezinnen treft.

Toch blijken de middelen die de DAVO van de regering krijgt, vandaag ruim ontoereikend te zijn om zijn taken goed te kunnen uitvoeren. Zo preciseert het rapport van het Rekenhof trouwens dat voor het begrotingsjaar 2015 in een krediet van 25,6 miljoen euro wordt voorzien voor de betaling van de voorschotten inzake alimentatievorderingen en dat het daarbij om een verhoging gaat van 1,2 miljoen euro ten opzichte van het begrotingsjaar 2014.

Op basis van een berekeningsmodel dat door het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA — KULeuven) is opgesteld, raamt de administratie de bijkomende uitgaven voor het verhogen van het inkomensplafond op 8 miljoen euro. Het Rekenhof benadrukt dus dat die bijkomende uitgaven niet in het krediet van 25,6 miljoen euro zijn inbegrepen en dat bedrag wellicht onvoldoende zal zijn om de voorschotten op het onderhoudsgeld te betalen.

Nu blijkt dus dat de DAVO niet alleen onvoldoende middelen krijgt om zijn taken goed te kunnen uitvoeren, maar dat men nu ook heeft beslist om een indexsprong op de onderhoudsuitkeringen toe te passen. Beide beslissingen druisen in tegen een daadkrachtig beleid dat armoede, kinderarmoede en armoede bij eenoudergezinnen in het bijzonder wil bestrijden.

Un saut d'index, nous le savons, aura des conséquences en termes de pauvreté de façon générale et en termes de pauvreté infantile en particulier.

Il en va ainsi d'un saut d'index sur les créances alimentaires qui aurait évidemment des effets extrêmement dommageables pour des milliers de familles monoparentales, qui sont, comme nous le savons, le plus souvent des femmes avec enfants.

Comme nous le savons également, ces familles monoparentales courent déjà un risque accru de pauvreté. Nombreuses d'entre elles sont ainsi déjà plongées dans la précarité et celle-ci tend à s'accroître lorsque des créances alimentaires ne sont pas payées. C'est d'ailleurs pour répondre à cette situation difficile que le législateur a adopté la loi du 21 février 2003 créant un Service des créances alimentaires (Secal) au sein du Service public fédéral Finances. Le Service des créances alimentaires est ainsi chargé de récupérer les créances alimentaires auprès des débiteurs défaillants et octroie des avances mensuelles sur les pensions dues aux enfants. Lors de sa création, le Secal avait donc pour principale vocation de lutter contre la pauvreté engendrée par le non-paiement de ces pensions aux enfants.

Pour améliorer encore le fonctionnement du Secal mais surtout afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de bénéficier d'avances du Secal, le Parlement a par ailleurs voté en 2014 une loi visant notamment à relever le plafond de revenu pris en compte, de 1300 à 1800 euros. Une avancée qui devait permettre de lutter plus encore contre le risque de pauvreté qui touche ces familles monoparentales.

Pourtant, il s'avère aujourd'hui que les moyens octroyés au Secal par le Gouvernement s'avèrent largement insuffisants pour qu'il puisse mener à bien ses missions. Ainsi, le rapport de la Cour des comptes précise d'ailleurs qu'un crédit de 25,6 millions d'euros est prévu pour l'année budgétaire 2015 pour le paiement des avances en matière de créances alimentaires et qu'il s'agit là d'une augmentation de 1,2 million d'euros par rapport à l'année budgétaire 2014.

Cependant, sur la base d'un modèle de calcul mis au point par l'Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA — KULeuven), l'administration estime les dépenses supplémentaires liées au relèvement du plafond à 8 millions d'euros. La Cour des comptes souligne donc que le crédit de 25,6 millions d'euros prévu n'intègre pas cette dépense supplémentaire et qu'il sera dès lors sans doute insuffisant pour payer les avances sur pension alimentaire.

Il est donc constaté que, en plus de ne pas octroyer au Secal les budgets suffisants afin qu'il puisse mener à bien ses missions, il est aujourd'hui décidé de pratiquer un saut d'index sur les créances alimentaires. Ce sont des décisions qui vont toutes deux à l'encontre d'une politique volontariste de lutte contre la pauvreté, de lutte contre la pauvreté infantile et de lutte contre la pauvreté des familles monoparentales en particulier.

Tijdens de voorstelling van het regeerakkoord was de eerste minister nochtans verontwaardigd over het feit dat iets meer dan 15 % van de Belgen onder de armoededrempel leefde. Een verontwaardiging die wij met hem deelden.

De regering kondigde dus aan om tegen 2020, en zoals bepaald in het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) voor de Europese Commissie, het aantal mensen die te maken kunnen krijgen met armoede of sociale uitsluiting met 380 000 te verminderen. In de algemene beleidsnota van mevrouw Sleurs werd bovendien aangegeven dat een doelstelling zou worden bepaald naar analogie van de Europese doelstelling inzake kinderarmoede. Indien het aantal kinderen die in armoede leven of te maken hebben met sociale uitsluiting in dezelfde mate, dus met 17 %, moet dalen tegen 2020, zullen ten minste 82 000 kinderen uit de armoede of de sociale uitsluiting moeten worden gehaald. Dat zijn doelstellingen die uiteraard moeten worden vermeld, maar ook moeten worden gehaald.

In het Nationaal Kinderarmoedebestrijdingsplan staat ten andere duidelijk dat een gepaste financiële ondersteuning voor gezinnen met kinderen erg belangrijk is om armoede te bestrijden.

Onlangs nog, tijdens een werkgroep over kinderarmoede in het kader van de open dag van het Belgisch platform tegen armoede en sociale uitsluiting EU2020, kwam het volgende naar voren: "Kinderen krijgen niet alleen buitenproportioneel te lijden onder de effecten van armoede, door de levensfase waarin ze zich bevinden, ze zijn ook kwetsbaarder voor blijvende schade. Armoede in de prille kinderjaren en vroege adolescentie heeft een verwoestend effect dat later nog moeilijk bovenop te komen is."

Tijdens die werkgroep bleek ook het volgende: "Kinderarmoede is in strijd met de mensenrechten; kinderarmoedebestrijding is een morele verplichting. Omdat kinderen maar één kans krijgen om zich op een normale manier fysiek en mentaal te ontwikkelen, moet armoedebestrijding zowel in goede als in slechte tijden hoog op de agenda staan. Een maatschappij die deze verplichting, ook in zware economische tijden, niet kan nakomen, is een maatschappij die haar meest kwetsbare burgers in de steek laat en de sociale en economische problemen in de nabije toekomst opeenstapelt."

Om al die redenen wordt dit amendement ingediend dat ertoe strekt de indexering van de onderhoudsuitkeringen niet op te heffen.

Pourtant, lors de la présentation de l'accord de Gouvernement, le Premier ministre s'était indigné de savoir qu'un peu plus de 15 % des belges vivaient sous le seuil de pauvreté. C'était une indignation que nous partageons.

Le Gouvernement avait donc annoncé sa volonté de diminuer, d'ici 2020, et comme le prévoit le Programme National de Réforme (PNR) à la Commission européenne, de 380 000 le nombre de personnes confrontées à un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. La note de politique générale de Madame Sleurs prévoyait, par ailleurs, de définir un objectif en analogie avec l'objectif européen en matière de pauvreté infantile. Si nous voulons réduire dans les mêmes proportions, de 17 % donc, le nombre d'enfants vivant dans la pauvreté ou l'exclusion sociale d'ici 2020, nous allons devoir sortir au moins de 82 000 enfants de la pauvreté ou de l'exclusion sociale. Ce sont évidemment des objectifs à mentionner mais également à atteindre dans les faits.

Le Plan national de lutte contre la pauvreté infantile mentionne, par ailleurs, clairement qu'un soutien financier adéquat pour les familles avec enfants est très important dans la lutte contre la pauvreté.

Tout récemment encore, lors d'un atelier consacré à la pauvreté infantile dans le cadre de la journée Portes ouvertes de la Plateforme Belge contre la pauvreté et l'exclusion sociale EU2020, il était mis en avant que *"non seulement les enfants souffrent de manière disproportionnée des effets de la pauvreté, mais ils sont également plus vulnérables à ces dommages en raison de leur stade de vie particulier. La pauvreté, au cours de la petite enfance et de l'adolescence, a des effets particulièrement désastreux, difficiles à surmonter plus tard."*

Lors de cet atelier, il apparaissait ainsi que: *"La pauvreté infantile constitue un déni des droits humains et la combattre est dès lors une obligation morale. Comme les enfants n'ont qu'une seule occasion de développer normalement leur l'esprit et leur corps, l'engagement dans la protection contre la pauvreté doit être maintenue tant dans les bons que dans les mauvais moments. Une société qui échoue à maintenir cet engagement, même dans les périodes économiques difficiles, est une société qui faillit envers ses citoyens les plus vulnérables et accumule des problèmes sociaux et économiques insurmontables pour les années qui suivront."*

Pour toutes ces raisons, nous proposons cet amendement qui vise à ne pas supprimer l'indexation des créances alimentaires.

Frédéric DAERDEN (PS)  
Laurette ONKELINX (PS)  
Karin TEMMERMAN (sp.a)  
Meryame KITIR (sp.a)  
Jean-Marc DELIZEE (PS)  
Eric MASSIN (PS)

## Nr. 65 VAN MEVROUW KITIR c.s.

## Art. 2

**De bepalingen onder hoofdstuk 1 en hoofdstuk 2 vervangen als volgt:**

*“Waarborg van de automatische indexkoppeling van lonen, wedden en sociale uitkeringen*

*Art. 2. Tijdens de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019 blijven de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld, van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld en van hun uitvoeringsbesluiten evenals de bepalingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in een koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen zoals bedoeld in het artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen onverkort van toepassing.”*

## VERANTWOORDING

Dit amendement waarborgt dat voor de jaren 2015 tot en met 2019 alle vigerende bepalingen over de indexering van de sociale uitkeringen, de wedden en de lonen onverminderd van toepassing blijven met een verwijzing naar het artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen volgens zijn huidige bepaling, onverkort van toepassing. Hiermee wordt de koopkracht van de huishoudens gevrijwaard, wat de beste stimulans is voor een heropleving van de economie.

## Nr. 66 VAN MEVROUW KITIR c.s.

## Art. 2 tot 4 en 6

**De hoofdstukken 1, 2 en 4 vervangen als volgt:**

*“Hoofdstuk 1. Bijkomende versterking van de competitiviteit*

## N° 65 DE MME KITIR ET CONSORTS

## Art. 2 à 4

**Remplacer les dispositions du chapitre 1<sup>er</sup> et du chapitre 2 par ce qui suit:**

*“Chapitre 1<sup>er</sup>. Garantie de l'indexation automatique des salaires, des traitements et des prestations sociales*

*Art. 2. Au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2019, les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants, de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public et de leurs arrêtés d'exécution ainsi que les dispositions des contrats individuels et des conventions collectives de travail qui prévoient une liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays restent intégralement d'application.”*

## JUSTIFICATION

Le présent amendement garantit que toutes les dispositions en vigueur relatives à l'indexation des prestations sociales, des traitements et des salaires resteront entièrement d'application pour les années 2015 à 2019 en renvoyant à l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays dans sa rédaction actuelle. Il permet en outre de préserver le pouvoir d'achat des ménages, ce qui constitue le meilleur stimulant pour la relance de l'économie.

## N° 66 DE MMES KITIR ET CONSORTS

## Art. 2 à 4 et 6

**Remplacer les chapitres 1<sup>er</sup>, 2 et 4 par ce qui suit:**

*“Chapitre 1<sup>er</sup>. Renforcement complémentaire de la compétitivité*

*Artikel 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt structureel een bedrag van 2,6 miljard ter beschikking gesteld voor de versterking van de Competitiviteit onder de vorm van een versterkte verlaging van de loonkosten.*

*Dit gebeurt door twee derde van dat bedrag toe te wijzen aan een versterking van het bedrag F en één derde van deze opbrengst toe te wijzen aan een verhoging van de loongrenzen S0 zoals gedefinieerd in het artikel 331 eerste lid van de programmawet (I) van 24 december 2002.*

*De Koning bepaalt met welke waardes F en S0 kunnen aangepast worden ingevolge de toepassing van dit artikel.*

*Artikel 3. In artikel 331 van de programmawet (I) van 24 december 2002, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:*

*1° In tweede lid wordt na de zin "Met ingang van 1 januari 2015 wordt F voor een werknemer van categorie 1 verhoogd met een bedrag van 14,00 EUR." de zin "Met ingang van 1 januari 2016 wordt F voor een werknemer van categorie 1 daarenboven verhoogd met een door de Koning te bepalen bedrag dat als resultaat wordt bekomen na toepassing van het artikel 2 van de wet van XXXX." ingevoegd.*

*2° In het achtste lid wordt na de zin "Vanaf het eerste kwartaal 2015 wordt S0, zoals bepaald door de Koning op basis van het zesde lid, verhoogd met een bedrag van 480,00 EUR, dat verhoogd wordt met 2 % voor elke verhoging van de loongrenzen tijdens de periode van 1 januari 2014 tot 31 december 2014." de zin "Vanaf het eerste kwartaal 2016 wordt S0 daarenboven verhoogd met een bedrag dat als resultaat wordt bekomen na toepassing van het artikel 2 van de wet van ...." ingevoegd."*

#### VERANTWOORDING

Dit amendement, dat onlosmakelijk dient gelezen te worden in samenhang met het volgende amendement, vervangt de bestaande hoofdstukken 1, 2 en 4 van de wet van ... tot verbetering van de werkgelegenheid en geeft een correctere invulling aan dat opschrift.

In de plaats daarvan wijst dit amendement structureel een bijkomend bedrag van 2,6 miljard euro per jaar toe aan een versterking van het concurrentievermogen om de loonkost voor de bedrijven verder te verlagen. Dit door een versterking van de bijdrageverminderingen van het competitiviteitspact en de wet van 15 mei 2014 die dat uitvoerde. Twee derde van dat bijkomend bedrag dient om het forfait van de structurele

*Art. 2. Un montant de 2,6 milliards d'euros est mis à disposition de manière structurelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour le renforcement de la compétitivité, sous la forme d'une réduction renforcée des coûts salariaux.*

*À cette fin, deux tiers de ce montant seront affectés à un renforcement du montant F et un tiers de ce produit sera affecté à une hausse du plafond salarial S0, défini à l'article 331, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.*

*Le Roi détermine par quelles valeurs F et S0 peuvent être adaptés par application du présent article.*

*Art. 3. Dans l'article 331 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, modifiée en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées:*

*1° dans l'alinéa 2, les mots "À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, F est en outre majoré d'un montant, à déterminer par le Roi, résultant de l'application de l'article 2 de la loi du XXX pour un travailleur de catégorie 1." sont insérés après les mots "À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, F est majoré d'un montant de 14,00 EUR pour un travailleur de catégorie 1.";*

*2° dans l'alinéa 8, les mots "À partir du premier trimestre 2016, S0 est en outre majoré d'un montant résultant de l'application de l'article 2 de la loi du XXX" sont insérés après les mots "À partir du premier trimestre 2015, S0, fixé par le Roi sur la base de l'alinéa 6, est majoré d'un montant de 480,00 EUR, lequel est majoré de 2 % pour chaque majoration des plafonds salariaux au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014.".*

#### JUSTIFICATION

Le présent amendement, qui ne peut être dissocié de l'amendement suivant, avec lequel il doit être lu conjointement, remplace les actuels chapitres 1<sup>er</sup>, 2 et 4 de la loi du ... concernant la promotion de l'emploi, et confère à celle-ci un contenu plus conforme à son intitulé.

À la place, le présent amendement affecte, de manière structurelle, un montant annuel supplémentaire de 2,6 milliards d'euros au renforcement de la compétitivité afin de poursuivre la diminution des coûts salariaux des entreprises, et ce, en renforçant les réductions de cotisations du pacte de compétitivité et de la loi du 15 mai 2014 portant exécution de ce pacte. Deux tiers de ce montant supplémentaire servent à

bijdragevermindering te versterken, een derde ervan dient voor een bijkomende versterking van de lagelonencomponent van die structurele vermindering.

De Koning krijgt de machtiging om daartoe de waardes F en S0 vast te leggen rekening houdend met voormelde bij wet geregelde toewijzing.

**Nr. 67 VAN MEVROUW KITIR c.s.**

Art. 19/1 (*nieuw*)

**In titel V, een hoofdstuk 3 invoegen, luidend als volgt:**

*“Hoofdstuk 3. Belasting op de meerwaarden”.*

**Nr. 68 VAN MEVROUW KITIR c.s.**

Art. 19/1 (*nieuw*)

**In het voormelde Hoofdstuk 3, een artikel 19/1 invoegen, luidende:**

*“Art. 19/1. In artikel 90 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, wordt het 9°, laatst gewijzigd bij de wet van 11 december 2008, vervangen door wat volgt:*

*“9° meerwaarden op aandelen of afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde die:*

*— ofwel zijn verwezenlijkt naar aanleiding van de overdracht onder bezwarende titel van die aandelen of afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde buiten het uitoefenen van een beroepswerkzaamheid, binnen een termijn van één jaar na de datum van de aankoop van, de belegging in of de intekening op die effecten;*

*— ofwel zijn verwezenlijkt naar aanleiding van de overdracht onder bezwarende titel van die aandelen of afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde buiten het uitoefenen van een beroepswerkzaamheid, vanaf de eerste dag van het tweede jaar na de datum van de aankoop van, de belegging in of de intekening op die effecten, zulks onverminderd de bepalingen van het 1°.*

*Als de aandelen of de afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde langer zijn aangehouden dan één jaar te rekenen van de datum van de aankoop van, de belegging in of de intekening*

renforcer le forfait de la réduction structurelle des cotisations, et un tiers sert à renforcer la composante des bas salaires de cette réduction structurelle.

Le Roi est habilité à déterminer les valeurs F et S0 compte tenu de l'affectation précitée réglée par la loi.

**N° 67 DE MME KITIR ET CONSORTS**

Art. 19/1 (*nouveau*)

**Dans le titre V, insérer un chapitre 3 rédigé comme suit:**

*“Chapitre 3. Taxation des plus-values”.*

**N° 68 DE MME KITIR ET CONSORTS**

Art. 19/1 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 3 susvisé, insérer un article 19/1 rédigé comme suit:**

*“Art. 19/1. Dans l'article 90 du Code des impôts sur les revenus 92, le 9°, modifié en dernier lieu par la loi du 11 décembre 2008, est remplacé par ce qui suit:*

*“9° les plus-values sur actions ou parts et sur les produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique qui:*

*— soit, sont réalisées à l'occasion de la cession à titre onéreux de ces actions ou parts et produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique, en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle, dans le délai d'un an à compter de la date d'acquisition, d'investissement ou de souscription;*

*— soit, sont réalisées à l'occasion de la cession à titre onéreux de ces actions ou parts et produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle, à partir du premier jour de la deuxième année à compter de la date d'acquisition, d'investissement ou de souscription, sans préjudice des dispositions du 1°.*

*Lorsque la durée de détention des actions ou parts et produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique dépasse un an à compter de la date d'acquisition, d'investissement ou de souscription, la première*

op die effecten, wordt de eerste schijf van 1 000 euro afgetrokken van het bedrag van de meerwaarde.”

Nr. 69 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 19/2 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 3, een artikel 19/2 invoegen, luidende:**

“Art. 19/2. Artikel 102 van hetzelfde Wetboek, voor het laatst gewijzigd bij de wet van 22 december 2009, wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 102. De in artikel 90, 1° en 9°, vermelde meerwaarden op aandelen en afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde worden in aanmerking genomen naar het verschil tussen de prijs die werd ontvangen in geld, in effecten of in enige andere vorm voor de overgedragen aandelen en afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde, en de prijs waartegen de belastingplichtige of zijn rechtsvoorganger die aandelen of afgeleide producten met een financiële of materiële onderliggende waarde onder bezwarende titel heeft verkregen; die prijs wordt eventueel gerevaloriseerd overeenkomstig artikel 2, § 1, 7°.”

Nr. 70 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 19/3 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 3 een artikel 19/3 invoegen, luidende:**

“Art. 19/3. Artikel 94 van hetzelfde Wetboek, voor het laatst gewijzigd bij de wet van 11 december 2008, wordt opgeheven.”

Nr. 71 VAN MEVROUW KITIR C.S.

Art. 19/4 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 3 een artikel 19/4 invoegen, luidende:**

“Art. 19/4. In artikel 171 van het hetzelfde Wetboek, voor het laatst gewijzigd bij de wet van 8 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het 1°, a), wordt vervangen door de volgende bepaling: “de in artikel 90, 1° en 12°, bedoelde diverse inkomsten;”

tranche de 1 100 euros est déduite du montant de la plus-value.”

N° 69 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 19/2 (nouveau)

**Dans le chapitre 3 susvisé, insérer un article 19/2 rédigé comme suit:**

“Art. 19/2. L'article 102 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2009, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 102. Les plus-values sur actions ou parts et sur les produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique visées à l'article 90, 1° et 9°, s'entendent de la différence entre le prix reçu, en espèces, en titres ou sous toute autre forme, en rémunération des actions ou parts et des produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique cédés et le prix auquel le contribuable ou son auteur a acquis, à titre onéreux, lesdites actions ou parts et lesdits produits dérivés dont un sous-jacent est financier ou physique, ce prix étant éventuellement réévalué conformément à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 7°.”

N° 70 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 19/3 (nouveau)

**Dans le chapitre 3 susvisé, insérer un article 19/3 rédigé comme suit:**

“Art. 19/3. L'article 94 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 11 décembre 2008, est abrogé.”

N° 71 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 19/4 (nouveau)

**Dans le chapitre 3 susvisé, insérer un article 19/4 rédigé comme suit:**

“Art. 19/4. Dans l'article 171 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 8 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1. le 1°, a), est remplacé par ce qui suit: “les revenus divers visés à l'article 90, 1° et 12°;”

2. het 3° wordt aangevuld met de woorden “en 9°, eerste lid, tweede gedachtestreepje;”;

3. er wordt een 8° toegevoegd, luidende: “tegen een aanslagvoet van 50 pct.: de in artikel 90, 9°, eerste lid, eerste gedachtestreepje, bedoelde diverse inkomsten.””

Nr. 72 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 19/5 (nieuw)

**In voornoemde hoofdstuk 3 een artikel 19/5 invoegen, luidende:**

“Art. 19/5. In artikel 222 van hetzelfde Wetboek, wordt het 5°, voor het laatst gewijzigd bij de wet van 11 december 2008, vervangen door de volgende bepaling:

“5° de meerwaarden op aandelen die worden verwezenlijkt bij de overdracht onder bezwarende titel van aandelen die rechten in een binnenlandse vennootschap vertegenwoordigen, aan een in artikel 227, 2° of 3°, vermelde rechtspersoon waarvan de maatschappelijke zetel, de voornaamste inrichting of de zetel van bestuur of beheer niet in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte is gevestigd, indien de overdragende rechtspersoon op enig tijdstip in de loop van vijf jaar vóór de overdracht, rechtstreeks of onrechtstreeks meer dan 25 pct. bezat van de rechten in de vennootschap waarvan de aandelen worden overgedragen; het belastbaar bedrag van die meerwaarden wordt in aanmerking genomen als het verschil tussen de prijs die voor de overgedragen aandelen werd ontvangen in geld, in effecten of in enige andere vorm en de prijs waartegen de rechtspersoon die aandelen onder bezwarende titel heeft verkregen; deze prijs wordt eventueel gerevalueerd overeenkomstig artikel 2, § 1, 7°;””.

#### VERANTWOORDING

Fiscale rechtvaardigheid moet het uitgangspunt zijn van de te leveren begrotings inspanning. Het is derhalve noodzakelijk dat de inkomsten uit kapitaal mee bijdragen. Volgens de indieners van het amendement past de belasting op meerwaarden op aandelen perfect in het kader van een tax shift, waarvan zelfs de OESO aanbeveelt om ze snel door te voeren om de belasting op arbeid te verminderen. Dit amendement is dan ook onlosmakelijk verbonden met het vorige amendement tot verlaging van de lasten op arbeid. Een echte taks shift dus van lasten op arbeid naar lasten op inkomsten uit kapitaal.

2. au 3°, les mots “ainsi que les revenus divers visés à l’article 90, 5° à 7°;” sont remplacés par les mots “ainsi que les revenus divers visés à l’article 90, 5° à 7° et 9°, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième tiret;”;

3. il est ajouté un 8° rédigé comme suit: “au taux de 50 pct: les revenus divers visés à l’article 90, 9°, alinéa 1<sup>er</sup>, premier tiret.””

N° 72 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 19/5 (nouveau)

**Dans le chapitre 3 susvisé, insérer un article 19/5 rédigé comme suit:**

“Art. 19/5. Dans l’article 222 du même Code, le 5°, modifié en dernier lieu par la loi du 11 décembre 2008, est remplacé par ce qui suit:

“5° de plus-values sur actions ou parts qui sont réalisées à l’occasion de la cession à titre onéreux à une personne morale visée à l’article 227, 2° ou 3°, dont le siège social, le principal établissement ou le siège de direction ou d’administration n’est pas situé dans un État membre de l’Espace économique européen, d’actions ou parts représentatives de droits sociaux d’une société résidente si, à un moment quelconque au cours des cinq années précédant la cession, la personne morale cédante a possédé directement ou indirectement, plus de 25 % des droits dans la société dont les actions ou parts sont cédées; le montant imposable de ces plus-values s’entend de la différence entre le prix reçu, en espèces, en titres ou sous toute autre forme, en rémunération des actions ou parts cédées et le prix auquel la personne morale a acquis, à titre onéreux, lesdites actions ou parts, ce prix étant éventuellement réévalué conformément à l’article 2, § 1<sup>er</sup>, 7°;””.

#### JUSTIFICATION

La justice fiscale doit être le moteur de l’effort budgétaire à réaliser. Dans cette optique, il est nécessaire de faire contribuer les revenus du capital. À nos yeux, la taxation des plus-values sur actions s’inscrit parfaitement dans le cadre d’un tax shift, que même l’OCDE recommande d’opérer rapidement et ce, afin de diminuer la taxation sur le travail. Le présent amendement est donc indissociable de l’amendement précédent, qui tend à réduire les charges sur le travail en opérant donc un véritable glissement fiscal des revenus du travail vers les revenus du capital.

## Nr. 73 VAN MEVROUW KITIR c.s.

## Art. 2

**In de voorgestelde tekst, bij de artikelen 2, § 3 en 2<sup>quater</sup>, eerste lid, de factor “0,98” vervangen door “0,9804”.**

## VERANTWOORDING

De federale regering wil een indexsprong doorvoeren van 2 %. De hiervoor gebruikte correctiefactor van 0,98 op de afgevlakte gezondheidsindex is echter fout. Om van 98 % van de afgevlakte gezondheidsindex terug naar 100 % te komen, is immers een toename van de afgevlakte gezondheidsindex nodig van  $2/98 = 2,04$  %.

Aangezien er geen inspanning van 2,04 % wordt gevraagd, maar 2 % is een correctiefactor van  $100/102 = 0,9804$  nodig. Op die manier moet de afgevlakte gezondheidsindex met 2 % stijgen om terug op de oorspronkelijke waarde te komen.

## Nr. 74 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 6/1 tot 6/6 (*nieuw*)

**Een nieuwe titel II/1<sup>bis</sup> invoegen, luidend als volgt:**

*“Titel II/1. Aanwending van de opbrengst van de blokkering van de afgevlakte gezondheidsindex*

*Hoofdstuk I. Bedrijfsplannen tot aanwending van opbrengst van de blokkering van de afgevlakte gezondheidsindex*

*Art. 6/1. Deze titel is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.*

*Art. 6/2. Deze titel is eveneens van toepassing op de overheden en werkgevers en werknemers die ressorteren onder de toepassing van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.*

*Art. 6/3. § 1. Ondernemingen zetten bij collectieve arbeidsovereenkomst, voor de jaren 2015-2016, een duurzame tewerkstellingsplan op met het oog op de integrale aanwending van de opbrengst van de*

## N° 73 DE MME KITIR ET CONSORTS

## Art. 2

**Dans les articles 2, § 3 et 2<sup>quater</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, proposés, remplacer chaque fois le facteur “0,98” par “0,9804”.**

## JUSTIFICATION

L'ambition du gouvernement est d'instaurer un saut d'index de 2 %. Cependant, le facteur de correction de 0,98 appliqué à l'indice santé lissé est erroné. En effet, pour revenir à 100 % à partir de 98 % de l'indice santé lissé, il faut majorer cet indice de  $2/98$ , soit 2,04 %.

Étant donné que ce n'est pas un effort de 2,04 % qui est demandé, mais de 2 %, il y a lieu d'appliquer un facteur de correction de  $100/102$ , soit 0,9804. De cette manière, l'indice santé lissé doit augmenter de 2 % pour revenir à la valeur initiale.

## N° 74 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 6/1 à 6/6 (*nouveaux*)

**Insérer un titre II/1 rédigé comme suit:**

*“Titre II/1. Affectation du produit du blocage de l'indice santé lissé*

*Chapitre 1<sup>er</sup>. Plans d'entreprise d'affectation du produit du blocage de l'indice santé lissé*

*Art. 6/1. Le présent titre s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.*

*Art. 6/2. Le présent titre s'applique également aux autorités et aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques.*

*Art. 6/3. § 1<sup>er</sup>. Les entreprises élaborent, par voie de convention collective de travail pour les années 2015-2016, un plan d'emploi durable en vue d'affecter l'intégralité du produit du blocage de l'indice*

*blokkering van de afgevlakte gezondheidsindex zoals omschreven in artikel 2 ter van dit besluit.*

*§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst zoals vermeld in § 1 bevat de omvang en de termijn waarbinnen de netto-aangroei van het aantal werknemers moet gerealiseerd worden. Bovendien moeten de werkgevers een gelijk blijvend aantal aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven aantal dagen aantonen, dit in vergelijking met het overeenstemmend kwartaal of de overeenstemmende maand van het jaar 2014.*

#### *Hoofdstuk II. Administratieve procedure*

*Art. 6/4. De collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De collectieve arbeidsovereenkomsten vermelden daarenboven uitdrukkelijk dat zij gesloten werden met toepassing van dit besluit. De geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst dient ten minste twee jaren te bedragen.*

*Art. 6/5. De collectieve arbeidsovereenkomsten, bedoeld in artikel XXX, worden samen met een door de werkgever voor eensluidend verklaard afschrift, neergelegd op de Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.*

#### *Hoofdstuk III: controle en naleving*

*Art. 6/6. Jaarlijks maakt de werkgever een verslag op met een overzicht van de resultaten inzake het tewerkstellingseffect van het bedrijfsplan. Dit verslag wordt meegedeeld aan de ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging of door kennisgeving aan het personeel. Een kopie van dit verslag wordt overgemaakt aan de Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en aan het subregionaal tewerkstellingscomité van de regio waar de werkgever gevestigd is."*

#### VERANTWOORDING

Volgens de federale regering en blijkens de titel van het wetsontwerp is het de bedoeling dat de indexsprong jobs creëert. Dit amendement wil deze doelstelling concretiseren. Bovendien heeft het de bedoeling om het sociaal overleg te versterken.

*santé lissé, prévu à l'article 2ter de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.*

*§ 2. La convention collective de travail visée au § 1<sup>er</sup> prévoit l'ampleur de la croissance nette du nombre de travailleurs et le délai dans lequel celle-ci doit être réalisée. En outre, les employeurs doivent connaître un nombre au moins égal au nombre de jours déclarés à l'Office national de sécurité sociale par rapport au trimestre ou au mois correspondant de l'année 2014.*

#### *Chapitre II: Procédure administrative*

*Art. 6/4. Les conventions collectives de travail sont conclues conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les conventions collectives de travail précisent en outre qu'elles ont été conclues en application de l'arrêté précité. La durée de validité de la convention collective de travail doit être de deux ans au moins.*

*6/5. Les conventions collectives de travail, visées à l'article 6/1 sont déposées, avec une copie certifiée conforme par l'employeur, au greffe du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi et Travail.*

#### *Chapitre III: Contrôle et respect*

*Art. 6/6. L'employeur rédige chaque année un rapport présentant un aperçu des résultats de l'impact du plan d'entreprise sur l'emploi. Ce rapport est communiqué au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale et, pour information, au personnel. Une copie de ce rapport est transmise au greffe du Service des relations collectives de travail et au comité subrégional de l'emploi de la région dans laquelle l'employeur est établi."*

#### JUSTIFICATION

Il ressort des déclarations du gouvernement et de l'intitulé du projet de loi que l'objectif poursuivi par l'instauration du saut d'index est la création d'emploi. Le présent amendement vise à concrétiser cet objectif. En outre, il entend renforcer la concertation sociale.

## Nr. 75 VAN MEVROUW KITIR c.s.

## Art. 2

**In het voorgestelde artikel 3bis, de woorden “de sociale uitkeringen” doen vervallen.**

## VERANTWOORDING

Hoewel de indieners van dit amendement de zin, het nut en de wenselijkheid van een indexsprong in algemene zin betwisten en verwerpen, geldt dat à fortiori voor een indexsprong van de sociale uitkeringen.

In haar motivering van de hoogdringendheid van het wetsontwerp roept de regering volgende motieven in voor wat betreft het aspect indexsprong:

*“En l’occurrence, l’urgence est motivée comme suit:*

*Considérant que le saut d’index prévu par ce projet de loi poursuit le même objectif que celui visé par le projet d’accord interprofessionnel 2015-2016, à savoir la réduction du handicap salarial de la Belgique par rapport à ses principaux partenaires commerciaux et qu’il fait partie d’un ensemble délicat de mesures sur lesquelles la paix sociale est basée à l’heure actuelle;*

*Considérant que le projet d’accord interprofessionnel 2015-2016 a en outre été conclu tardivement. Ceci est dû au retard de publication du rapport du Conseil central de l’Économie, lié à une disponibilité tardive des données internationales sur lesquels il est basé;*

*Considérant que l’inflation du mois de février 2015 a été plus importante que prévu;*

*Considérant qu’il y a une nécessité d’origine externe de faire entrer le saut d’index en vigueur aussi rapidement que possible et vu la nécessité d’effectuer les calculs de l’indexation des salaires d’avril 2015 sur base de l’indice santé lissé bloqué de mars 2015, dans le cas contraire les salaires d’un certain nombre de secteurs augmenteront plus rapidement que l’hypothèse qui était à la base du projet de l’accord interprofessionnel 2015-2016;*

*De cette manière, une différence de traitement entre les secteurs qui indexent plus rapidement et les autres secteurs, ainsi qu’un retard dans la résorption du handicap salarial, prévue pour 2015-2016, peut être évitée, étant donné que ceci est d’une importance cruciale dans la restauration de la compétitivité des entreprises et la protection de l’emploi, deux objectifs primordiaux de la politique fédérale;*

*De plus, une publication rapide est essentielle, étant donné que les partenaires sociaux doivent disposer de l’information nécessaire dans les meilleurs délais au départ des négociations sectorielles menées dans le cadre du projet d’accord interprofessionnel 2015- 2016;”*

## N° 75 DE MME KITIR ET CONSORTS

## Art. 2

**Dans l’article 3bis proposé, supprimer les mots “des allocations sociales.”**

## JUSTIFICATION

Bien que nous contestions et rejetions le sens, l’utilité et l’opportunité d’un saut d’index de manière générale, cela vaut à *fortiori* pour un saut d’index des allocations sociales.

Dans sa motivation de l’urgence du projet de loi, le gouvernement invoque les motifs suivants concernant l’aspect du saut d’index:

*“En l’occurrence, l’urgence est motivée comme suit:*

*Considérant que le saut d’index prévu par ce projet de loi poursuit le même objectif que celui visé par le projet d’accord interprofessionnel 2015-2016, à savoir la réduction du handicap salarial de la Belgique par rapport à ses principaux partenaires commerciaux et qu’il fait partie d’un ensemble délicat de mesures sur lesquelles la paix sociale est basée à l’heure actuelle;*

*Considérant que le projet d’accord interprofessionnel 2015-2016 a en outre été conclu tardivement. Ceci est dû au retard de publication du rapport du Conseil Central de l’Économie, lié à une disponibilité tardive des données internationales sur lesquels il est basé;*

*Considérant que l’inflation du mois de février 2015 a été plus importante que prévu;*

*Considérant qu’il y a une nécessité d’origine externe de faire entrer le saut d’index en vigueur aussi rapidement que possible et vu la nécessité d’effectuer les calculs de l’indexation des salaires d’avril 2015 sur base de l’indice santé lissé bloqué de mars 2015, dans le cas contraire les salaires d’un certain nombre de secteurs augmenteront plus rapidement que l’hypothèse qui était à la base du projet de l’accord interprofessionnel 2015-2016;*

*De cette manière, une différence de traitement entre les secteurs qui indexent plus rapidement et les autres secteurs, ainsi qu’un retard dans la résorption du handicap salarial, prévue pour 2015-2016, peut être évitée, étant donné que ceci est d’une importance cruciale dans la restauration de la compétitivité des entreprises et la protection de l’emploi, deux objectifs primordiaux de la politique fédérale;*

*De plus, une publication rapide est essentielle, étant donné que les partenaires sociaux doivent disposer de l’information nécessaire dans les meilleurs délais au départ des négociations sectorielles menées dans le cadre du projet d’accord interprofessionnel 2015- 2016;”*

Als motivering wordt dus verwezen naar de impact op het concurrentievermogen en de zagezegde noodzaak snelle klaarheid te verschaffen over het toepasselijke indexcijfer voor de lonen. Nergens wordt hierin verwezen naar de des-indexering van de sociale uitkeringen. Andermaal blijkt dus dat er daarvoor geen hoogdringendheid werd gemotiveerd en dat niets dus verantwoord dat er geen advies werd gevraagd aan de beheerscomités van de instellingen van sociale zekerheid. Maar bovendien is het argument van het concurrentievermogen al helemaal niet toepasselijk voor een indexsprong van de sociale uitkeringen.

Dit amendement is des te pertinenter daar tijdens de zitting van de Commissie Sociale Zaken op 17 maart '15, de minister van Werk na lang aandringen toegaf dat in tegenstelling tot eerdere beloftes er totaal geen budget meer voor handen is om de impact van de indexsprong gedeeltelijk te compenseren voor de laagste sociale uitkeringen. Dat omdat de initieel hiervoor voorziene 127 miljoen werd aangewend voor een andere doelstelling om een zagezegd probleem op te lossen van de mogelijkheid van een werkloosheidsval ingevolge de besteding van de welvaartsenveloppe.

En meteen gaf de minister tussen neus en lippen mee dat er ook geen alternatieve enveloppe ten behoeve van de uitkeringsgerechtigden zal vrijgemaakt worden.

Zeer flauw werd ineens verwezen naar het budget voor de welvaartsaanpassingen, terwijl de minister héél goed wet dat deze enveloppe geregeld is in een Wet van december 2005 en bovenop de indexaanpassingen komt.

Dat de minister in het verleden deze twee aspecten wel gescheiden hield, en zich dus zeer goed bewust is van het onderscheiden karakter, blijkt uit volgende antwoorden die zowel hij als de minister van Sociale Zaken hierover gaven in het Parlement

Op 4 november 2014 antwoordde de minister van Werk op een mondelinge vraag van Volksvertegenwoordiger Kitir hierover:

“Het bedrag van 127 miljoen euro komt niet uit de toepassing van de berekeningsregels voor de welvaartsenveloppe, zoals u weet, maar is een bijkomende enveloppe die verzekert dat alle minimumuitkeringen met 1 % kunnen worden verhoogd, op een aantal werkloosheidsuitkeringen na. Dat de werkloosheidsuitkeringen daar niet onder vallen, is in overeenstemming met de problematiek van de werkloosheidsval en dergelijke. Dat verklaart dan ook het verschil. U vraagt namelijk naar het verschil tussen de 170 miljoen en de 127 miljoen; dat verschil zit hem in het gegeven dat een aantal werkloosheidsuitkeringen niet met die 127 miljoen aangepakt worden.

Wat betekent dat concreet voor de minimumuitkeringen? Welnu, er is in een budget voorzien om die uitkeringen in de komende twee jaar een stijging van 1 % toe te kennen via de bijkomende enveloppe en met 2 % via de normale toepassing van de welvaartsenveloppe.

En guise de motivation, le gouvernement renvoie donc à l'impact sur la compétitivité, et à la nécessité de clarifier rapidement l'indice applicable pour les salaires. Il ne fait nullement référence à la désindexation des allocations sociales. Il apparaît donc à nouveau que l'urgence de cette désindexation n'a pas été motivée et que rien ne justifie donc que l'avis des comités de gestion des institutions de sécurité sociale n'ait pas été sollicité. De plus, l'argument de la compétitivité ne s'applique pas du tout à un saut d'index des allocations sociales.

Le présent amendement est d'autant plus pertinent qu'au cours de la réunion de la commission des Affaires sociales du 17 mars 2015, le ministre de l'Emploi a concédé, après beaucoup d'insistance, que contrairement à des promesses antérieures, aucun budget n'était plus disponible pour compenser partiellement l'impact du saut d'index sur les allocations sociales les plus basses et ce, parce que les 127 millions prévus initialement à cet effet ont été utilisés pour une autre finalité, à savoir pour résoudre un soi-disant problème de piège à l'emploi résultant de l'affectation de l'enveloppe bien-être.

D'emblée, le ministre a confié qu'on ne dégagerait pas non plus d'enveloppe alternative en faveur des allocataires sociaux.

Il a subitement fait vaguement référence au budget prévu pour les adaptations au bien-être, alors que le ministre sait très bien que cette enveloppe est réglée par une loi de décembre 2005 et qu'elle s'ajoute aux indexations.

Les réponses suivantes fournies à ce sujet au Parlement tant par le ministre lui-même que par la ministre des Affaires sociales montrent qu'il sépare bel et bien ces deux aspects par le passé et qu'il est donc parfaitement conscient de leur caractère distinct.

Le 4 novembre 2014, le ministre de l'Emploi a précisé, en réponse à une question orale de Mme la députée Kitir à ce sujet, que:

“Comme vous le savez, le montant de 127 millions ne provient pas de l'application des règles de calcul de l'enveloppe bien-être, mais est une enveloppe supplémentaire qui garantit que l'ensemble des allocations minimales pourra être relevé de 1 %, à l'exception d'une série d'allocations de chômage. L'exclusion des allocations de chômage est liée à la problématique des pièges à l'emploi. C'est ce qui explique dès lors la différence. L'écart entre les 170 millions et les 127 millions, sur lequel vous vous interrogez, s'explique par le fait qu'un certain nombre d'allocations de chômage ne sont pas concernées par ces 127 millions.

Qu'est-ce que cela implique concrètement pour les allocations minimales? En fait, un budget est prévu pour augmenter les allocations minimales, au cours des deux prochaines années, de 1 % grâce à l'enveloppe supplémentaire et de 2 % grâce à l'application normale de l'enveloppe bien-être.

Uiteraard wordt de concrete besteding van die middelen bepaald in overleg met de sociale partners, zoals ik reeds heb aangestipt. Dit betekent dat de begunstigden, ook in een tijd waarin moeilijke inspanningen gevraagd worden, erop vooruit blijven gaan. Kortom, er is in een budget voorzien voor een stijging met 3 % van de minimumuitkeringen, terwijl zij 2 % verliezen door de indexsprong. In reële termen kan men dus stellen dat men er in de volgende twee jaar zelfs 1 % op vooruitgaat.”

Op 28 januari 2015 antwoordde hij op een vraag van volksvertegenwoordiger Gilkinet:

“Het bedrag van 127 miljoen euro dat de impact van de indexsprong moet compenseren, is in de begroting van 2015 ingeschreven. Dat bedrag werd berekend op een bepaalde impact van de indexsprong op de sociale uitkeringen. Wat de lonen betreft, hebben wij beslist de indexsprong te compenseren door een belastingverlaging, d.w.z. door een verhoging van de forfaitaire beroepskosten. De datum van inwerkingtreding is 1 januari 2015.”

Zijn collega, de minister van Sociale Zaken had dienaangaande op 21 januari 2015 het volgende geantwoord op een vraag van volksvertegenwoordiger Kitir:

“De enveloppe van 127 miljoen die door de regering in het kader van de begroting voor 2015 werd vastgelegd, is bestemd voor de sociale begeleidingsmaatregelen in verband met de indexsprong. Het is dus eigenlijk een enveloppe die gelinkt is aan het al dan niet uitvoeren van een indexsprong in 2015. Die enveloppe zal worden aangewend op basis van de timing van de indexsprong. U weet dat het nog altijd onzeker is of er in 2015 überhaupt een indexsprong zal komen. Tot deze aanwending zal dus te gepasten tijde worden besloten.”

Tot in den treure toe hebben deze ministers dus benadrukt dat minstens de allerlaagste uitkeringen voor een stukje zouden gecompenseerd worden, en dat daartoe een budget beschikbaar was.

Voor iemand met een minimumpensioen of een minimum invaliditeitsuitkering van 1123euro maand zal de indexsprong een koopkrachtverlies van 2 %, oftewel 22,5 euro per maand betekenen. De belofte van de regering was om dat — enkel voor zij met een minimumuitkering — voor de helft (1 %) te compenseren. In dit geval dus voor 11 euro dus.

Nu blijkt echter dat de regering het geld dat voor zelfs deze kleine compensatie niet meer heeft.

Gelet op het motief dat de regering inroept voor haar indexsprong, de versterking van het concurrentievermogen — argument dat we via andere tussenkomsten hebben ontkracht — is er totaal géén uitleg te verzinnen voor een des-indexering van de sociale uitkeringen. En het feit dat de eerder beloofde gedeeltelijke compensatie er niet zal komen, maakt dat alleen maar erger.

Comme je l'ai déjà précisé, l'affectation concrète de ces moyens sera évidemment déterminée en concertation avec les partenaires sociaux. Cela signifie que la situation des bénéficiaires continuera à s'améliorer, même en période d'efforts difficiles. En résumé, un budget est prévu pour une augmentation des allocations minimales de 3 %, contre une perte de 2 % due au saut d'index. En termes réels, on peut donc dire que ces allocations augmenteront même de 1 % au cours des deux prochaines années.”

Le 28 janvier 2015, le ministre a répondu à une question de M. le député Gilkinet que:

“Le montant de 127 millions d'euros devant compenser l'impact du saut d'index est inscrit dans le budget 2015. Ce montant a été calculé sur un certain impact du saut d'index sur les allocations sociales. Par ailleurs, notez que pour les salaires, nous avons décidé de compenser le saut d'index par une réduction fiscale, c'est-à-dire une augmentation des frais professionnels forfaitaires. La date d'entrée en vigueur est le 1<sup>er</sup> janvier 2015.”

Le 21 janvier 2015, sa collègue la ministre des Affaires sociales avait répondu comme suit à une question posée par la députée Meryame Kitir:

“L'enveloppe de 127 millions d'euros que le gouvernement a prévue dans le cadre du budget 2015 est destinée à financer les mesures d'accompagnement social liées au saut d'index. Il s'agit donc en réalité d'une enveloppe liée à l'exécution d'un saut d'index en 2015, qu'il ait lieu ou non. Cette enveloppe sera utilisée en fonction du calendrier du saut d'index. Or vous savez qu'il n'est pas encore établi qu'il y aura effectivement un saut d'index en 2015. Une décision relative à l'utilisation de cette enveloppe sera donc prise en temps opportun.” (*traduction*)

Ces ministres ont donc souligné à l'envi qu'au minimum, les allocations les plus basses feraient l'objet d'une compensation et qu'un budget serait disponible pour ce faire.

Pour une personne disposant d'une pension ou d'une allocation d'invalidité minimale de 1 123 euros par mois, le saut d'index entraînera une perte de pouvoir d'achat de 2 %, soit 22,50 euros par mois. La promesse du gouvernement était de compenser cette perte pour moitié (1 %), et ce, uniquement pour les bénéficiaires d'une allocation minimale. Il s'agissait donc, en l'occurrence, de 11 euros.

Or il s'avère à présent que le gouvernement n'a plus l'argent nécessaire, même pour cette petite compensation.

Compte tenu du motif invoqué par le gouvernement pour justifier le saut d'index, à savoir le renforcement de la compétitivité — argument que nous avons par ailleurs infirmé dans le cadre d'autres interventions —, on ne peut trouver la moindre justification à une désindexation des allocations sociales. Et en ne respectant pas sa promesse de compensation partielle faite précédemment, le gouvernement ne fait que se décrédibiliser encore davantage.

Als men als argument zou durven invoeren dat iederéén in de gevraagde inspanning moet delen, dus ook zij die leven van een vervangingsinkomen zou de regering het schaamrood op de wangen moeten staan.

Want van die inkomens wordt — in tegenstelling tot wat de regering Martens-Gol deed medio jaren 80 en de tijdens de commissiezittingen zo geroemde aanpak van Dehaene met het koninklijk besluit van 24 december 1993 — géén inspanning gevraagd. Waarmee de regering trouwens ook ingaat tegen een aanbeveling van de Nationale Bank in haar nota “INDEXERING IN BELGIË: OMVANG, AARD EN GEVOLGEN VOOR DE ECONOMIE EN MOGELIJKE ALTERNATIEVEN”. Maar een collega zal daar dieper op ingaan.

Ik keer terug naar het feit dat het helemaal onverantwoord is ook de sociale uitkeringen aan een indexsprong te onderwerpen. En uit mijn betoog, dat geïnspireerd is op het uiterst lezenswaardig CSB-rapport “Het glazen plafond van de actieve welvaartsstaat: twee decennia ongelijkheid, armoede en beleid in België van professor Cantillon en anderen van oktober 2014, zal vervolgens blijken dat het om de zelfde reden onverantwoord is om de laagste lonen een dergelijk koopkrachtverlies te doen ondergaan.

Vooreerst is het toch nuttig even te bekijken hoe de sociale uitkeringen, en het minimumloon, zich verhouden tot de armoedegrens. Ik meen me te herinneren dat de regering ook de ambitie had, en de belofte deed — maar we hebben gezien wat haar beloftes waard zijn — om die kloof te dichten.

Welnu, dan is er nog een lange weg te gaan en een indexsprong maakt er dan eerder een Emmaus-gang van. Ik verdeel hier een tabel die voor een reeks uitkeringen de verhouding tot die armoedegrens weergeeft. Bijvoorbeeld, het minimumpensioen voor een koppel bedroeg in 2013, 86 % van deze armoedegrens. Voor een alleenstaande zat het er met 101 % net boven, maar u ziet dus dat de marge ook daar zeer klein is. Erger is het gesteld met de werkloosheidsuitkeringen die allesbehalve kunnen mee-genieten hebben van de verbeteringen die onder meer door de welvaartsaanpassingen werden aangebracht. Voor een koppel en een koppel met kinderen blijven die al jaren steken op zo'n 70 % van de armoedegrens. De minimuminvaliditeitsuitkeringen zijn erop verbeterd maar met 103 % van de armoedegrens voor een alleenstaande en 81 % voor een koppel met kinderen is ook daar de marge kleine of helemaal niet aanwezig. Tenslotte zien we ook dat het minimumloon verre van armoede-dekkend is voor een gezin met kinderen.

In voormelde CSB-paper schetst professor Cantillon waarom we er maar niet in slagen om de armoedereductiecapaciteit van onze sociale uitkeringen — die net als in overige landen (en zelfs nog het sterkst in de traditionele gidslanden

S'il osait par ailleurs invoquer l'argument selon lequel tout un chacun doit participer à l'effort demandé, c'est-à-dire y compris les personnes qui vivent avec un revenu de remplacement, le gouvernement ne pourrait le faire qu'en rougissant de honte.

Car, contrairement à ce qu'avait fait le gouvernement Martens-Gol au milieu des années 1980, et contrairement à l'attitude, devenue célèbre, qu'avait adoptée Dehaene lors des discussions en commission à propos de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 — aucun effort n'est réclamé à cette catégorie de revenus. Ce faisant, le gouvernement va d'ailleurs également à l'encontre d'une recommandation de la Banque nationale contenue dans la note “INDEXATION EN BELGIQUE: AMPLEUR, NATURE ET CONSÉQUENCES POUR L'ÉCONOMIE ET ALTERNATIVES POSSIBLES”. Mais l'un de nos collègues reviendra plus longuement sur cet aspect.

Revenons-en au fait qu'il est tout à fait injustifié de soumettre également les allocations sociales à un saut d'index. Et il ressortira de mon argumentation — qui s'inspire de l'excellent rapport du CSB “*Het glazen plafond van de actieve welvaartsstaat: twee decennia ongelijkheid, armoede en beleid in België*”, publié en octobre 2014 et rédigé notamment par le professeur Cantillon — que c'est pour la même raison qu'il est injustifié de faire subir une telle perte de pouvoir d'achat aux revenus les plus bas.

Avant toute chose, il est utile d'examiner où se situent les allocations sociales et le salaire minimum par rapport au seuil de pauvreté. Nous croyons nous souvenir que le gouvernement avait également l'ambition, et avait fait la promesse — même si l'on sait entre-temps ce que valent ses promesses — de combler ce fossé.

Si c'est effectivement le but, il reste encore à ce gouvernement un long chemin à parcourir, et avec un saut d'index, ce serait même plutôt un chemin de croix. Je distribue un tableau qui montre où se situent un certain nombre d'allocations par rapport au seuil de pauvreté. Par exemple, en 2013, la pension minimum pour un couple représentait 86 % du revenu correspondant au seuil de pauvreté. Pour un isolé, on est juste au-dessus de ce seuil, avec 101 %. Mais, là aussi, la marge est très réduite. La situation est plus grave en matière d'allocations de chômage, qui n'ont en tout cas pas profité des améliorations apportées notamment par les adaptations au bien-être. En effet, pour un couple avec ou sans enfants, les allocations de chômage restent figées, depuis des années, à un niveau équivalant à 70 % du seuil de pauvreté. Les allocations minimales en matière d'invalidité ont augmenté, mais avec 103 % du seuil de pauvreté pour un isolé et 81 % pour un couple avec enfants, la marge est, ici aussi, très réduite ou tout à fait inexistante. Enfin, on voit également que pour un ménage avec enfants, le salaire minimum est loin de couvrir le risque de pauvreté.

Dans le rapport précité du CSB, le professeur Cantillon explique brièvement pourquoi nous n'arrivons pas à améliorer la capacité de nos allocations sociales — qui, comme dans les autres pays (et tout particulièrement dans les pays

uit Scandinavië) — de laatste jaren gestaag afnam — te verbeteren.

En meteen zal duidelijk worden dat ook de initiële optie van de regering om al van bij den beginne de werkloosheidsuitkeringen uit te sluiten van de gedeeltelijke compensatie verkeerd was. En nog meer verkeerd om het budget dat voorzien was voor deze gedeeltelijke compensatie nu aan te wenden voor iets waarvoor het niet bestemd was, het wegwerken van de zogenaamde werkloosheidsval.

Want uit het onderzoek van de professor blijkt dat net die vrees voor een werkloosheidsval, en daardoor de terughoudendheid om het niveau van onze uitkeringen op te krikken, gemaakt heeft dat het beschermingsniveau van de sociale bescherming dreigt weg te eroderen. En dat zal er niet op verbeteren zo lang niet de oorzaak van de kwaal, namelijk wat Cantillon noemt “de stagnerende minimumlonen, het “zinkende glazen plafond” wordt aangepakt.

In koopkracht ging het bruto minimumloon er tussen 1994 en 2000 op vooruit met 1,1 %, daalde met 0,4 % tussen 2004 en 2007 en nog eens met 0,1 % tussen 2008 en 2010.

Hoewel het interprofessioneel minimumloon gelukkig maar voor een goede 5 % van de werkenden van toepassing is, geldt het wel als referentiepunt voor de sociale uitkeringen en het bewaken van de zogenaamde werkloosheidsval.

Cantillon schrijft daarover: “Onze referentiegezinnen wijzen als antwoord in de richting van stagnerende bruto minimumlonen die onvoldoende zijn om gezinnen met kinderen boven de armoedegrens te tillen. Het inkomen van minimumloners met kinderen schurkt aan tegen de armoedegrens. Zij verdragen dus geen verdere neerwaartse druk op hun inkomen.”

Welnu, deze regering onderwerpt ook deze lonen aan een indexsprong. Weliswaar zal zij met de 127 miljoen — via een nog te bepalen techniek — hun nettoinkomen wat verbeteren maar dat zal niet opwegen tegen het verlies dat ze leiden uit zo'n indexsprong.

En ook de verhoging van het beroepskostenforfait heeft dat niet gedaan. Voor iemand met een bruto minimumloon is er in 2016 door de combinatie van indexsprong en beroepskostenforfait toch nog altijd een inkomensverlies van 110 euro per jaar.

Maar het is juiste die stagnerende minimumlonen die gemaakt hebben dat ook de sociale uitkeringen onvoldoende werden verhoogd om aansluiting te krijgen met de armoedegrens.

Cantillon vat dat onder de veelzeggende titel: “De inkomens van werkarme(re) gezinnen: balanceren tussen (in)adequate inkomens en de strijd tegen werkloosheidsvallen.”

scandinaves, traditionnellement considérés comme des modèles), ont diminué de manière constante au cours des dernières années — à réduire la pauvreté.

Il apparaît tout de suite clairement que même l'option initiale du gouvernement, qui était d'exclure dès le départ les allocations de chômage du mécanisme de compensation partielle, était une erreur. Et que c'est une erreur encore plus grave d'utiliser le budget prévu pour cette compensation partielle pour financer l'élimination du “piège à l'emploi”.

Il ressort en effet de l'étude du professeur Cantillon que c'est précisément cette crainte du piège à l'emploi — et, partant, la réticence à relever le niveau de nos allocations — qui a fait que notre niveau de protection sociale risque aujourd'hui de s'effriter. Et cette situation ne s'améliorera pas tant que l'on ne s'attaquera pas à la cause du mal, à savoir ce que Cantillon appelle “la stagnation des salaires minimums” et l'“écroulement du plafond de verre”.

En termes de pouvoir d'achat, le salaire minimum brut a augmenté de 1,1 % entre 1994 et 2000, a baissé de 0,4 % entre 2004 et 2007 et a encore reculé de 0,1 % entre 2008 et 2010.

Bien que le salaire minimum interprofessionnel s'applique seulement — et c'est heureux — à un peu plus de 5 % des travailleurs, c'est lui qui fait néanmoins office de référence pour les allocations sociales et la surveillance du “piège à l'emploi”.

Le professeur Cantillon écrit à ce sujet: “En guise de réponse, nos ménages de référence montrent du doigt la stagnation des salaires minimums bruts, insuffisants pour relever les ménages avec enfants au-dessus du seuil de pauvreté. Le revenu des personnes qui touchent un salaire minimum et qui ont des enfants est proche du seuil de pauvreté, de sorte qu'elles ne peuvent supporter de plus amples pressions sur leur revenu.”

Or, aujourd'hui, ce gouvernement soumet également ces salaires à un saut d'index. Certes, il augmentera un peu leur revenu net à l'aide des 127 millions prévus — selon des modalités qui restent à déterminer —, mais cela ne permettra pas de compenser la perte que leur fera subir un tel saut d'index.

Pas plus que ne le fera, d'ailleurs, la majoration du forfait des frais professionnels. En effet, en 2016, pour quelqu'un disposant d'un salaire minimum brut, la combinaison du saut d'index et de la majoration du forfait des frais professionnels représentera quand même toujours une perte de revenu de 110 euros par an.

Mais c'est précisément cette stagnation des salaires minimums qui a fait que les allocations sociales n'ont pas augmenté suffisamment pour pouvoir se hisser à hauteur du seuil de pauvreté.

C'est ce que le professeur Cantillon résume sous le titre très explicite: “Les revenus des ménages de travailleurs (plus) pauvres au travail: équilibre entre les revenus (in)adéquats et la lutte contre les pièges du chômage”.

Gelukkig hebben de vorige regeringen dat in belangrijke mate gecompenseerd door de koopkracht van een reeks kostencompenserende tegemoetkomingen substantieel te verhogen. Het beste voorbeeld daarvan zijn de kinderbijslagen voor uitkeringsgerechtigden, mensen met een laag beroepsinkomen en eenoudergezinnen. En anderzijds te voorzien in een reeks kostencompensaties. Ook dat vat Cantillon onder een andere sprekende titel: 'Kostencompensaties als bypass: van beschikbaar naar besteedbaar inkomen.

Als voorbeeld geeft zijn de opvangkosten voor kinderen: "De evolutie van de opvangkosten voor jonge kinderen wordt in grote mate bepaald door het inkomen. De familie Janssens (met bovengemiddelde lonen) betaalt verhoudingsgewijs in 2012 meer kinderopvangkosten dan in 1995; de familie Wouters (met minimumlonen) minder. In die zin hebben de lage inkomensgezinnen duidelijk het meeste baat gehad bij de sterkere inkomensdifferentiatie in de ouderbijdragen sinds de hervorming van 2002."

Welnu, laat dat twee domeinen zijn waar zeker de Vlaamse regering een reeks anti-sociale maatregelen heeft genomen of in petto heeft en de facturen voor gezinnen met een bescheiden inkomen substantieel verhoogt.

De indexsprong heeft de Vlaamse regering blijkbaar geïnspireerd, in negatieve zin. De kinderbijslag zal niet geïndexeerd worden, zeker niet tot 2017, wat volgens sommigen neerkomt op slechts 1 à 2 euro per maand. Dat klopt, voor een gezin met een gemiddeld inkomen met 1 gezond kind jonger dan 5. Maar van zodra er wordt afgeweken van die "norm", gaat het om veel meer.

Voor een koppel tweeverdieners met 1 kind van 15 jaar, komt dit neer op iets meer dan 28 euro. Is diezelfde 15jarige zwaar gehandicapt, dan krijgt dit gezin fors meer kinderbijslag, terecht met de extra zorgnoden van hun kind. De indexsprong betekent voor het gehandicapt kind wel een verlies van meer dan 160 euro per jaar. Voor een hardwerkende alleenstaande ouder met 2 studerende kinderen, gaan niet alleen de inschrijvingsgelden omhoog, ze verliest ook nog eens meer dan 110 euro elk jaar aan kinderbijslag. Dit toont haarscherp aan dat de indexsprong voor kinderen, omgekeerd herverdelend werkt: men bespaart op de kap van wie minder verdient. Waarom moet een werkende alleenstaande ouder met studerende kinderen meer dan 4 keer meer inleveren dan een koppel met 1 gezond kind van 15 jaar?

Op een moment dat kinderarmoede in België meer dan 1 op 5 kinderen treft, is het toch een onwezenlijke vaststelling dat de Vlaamse factuurregering gezinnen die het moeilijker hebben, extra hard treft? En daar stopt het niet. Helemaal onbegrijpelijk wordt de Vlaamse factuurregering in haar streven om de kinderopvangkosten te verhogen: ze doet dit uitsluitend voor wie vandaag in een inkomensgerelateerde opvang een plaats heeft, en wie een zeer laag inkomen heeft. Zij betalen vandaag 1.56 euro per dag. Dat moet naar 5 euro. Maal drie

Heureusement, les gouvernements précédents ont assez largement compensé ces effets en augmentant substantiellement le pouvoir d'achat d'une série d'allocations compensatoires (le meilleur exemple à cet égard, ce sont les allocations familiales pour les allocataires sociaux, les personnes à faibles revenus et les familles monoparentales) et en prévoyant par ailleurs un certain nombre de compensations de coûts. C'est ce que le professeur Cantillon résume également sous un autre titre éloquent: "Les compensations des coûts en guise de contournement: du revenu disponible au revenu utilisable".

À titre d'exemple, elle cite les frais de garde d'enfants: "L'évolution des frais de garde pour les enfants en bas âge est en grande partie déterminée par le revenu. En 2012, la famille Janssens (qui perçoit des salaires supérieurs à la moyenne) paie, proportionnellement, des frais de garde plus élevés qu'en 1995; la famille Wouters (salaires minimums) en paie moins. Dans ce sens, les ménages à faible revenu ont clairement davantage tiré profit de la forte différenciation de revenus dans les cotisations parentales depuis la réforme de 2002."

Or, il s'agit de deux domaines dans lesquels le gouvernement flamand a pris ou envisage de prendre une série de mesures antisociales, tout en augmentant de manière substantielle les factures pour les ménages à revenus modestes.

Le saut d'index a manifestement inspiré le gouvernement flamand, dans un sens négatif. Les allocations familiales ne seront pas indexées, certainement pas jusqu'en 2017, ce qui ne représente, selon certains, qu'un montant de 1 à 2 euros par mois. Cette estimation est exacte pour une famille au revenu moyen avec un enfant en bonne santé de moins de cinq ans. Mais dès que l'on s'écarte de cette "norme", ce montant est beaucoup plus élevé.

Pour un couple à deux revenus avec un enfant de 15 ans, cela représente un peu plus de 28 euros. Si ce même enfant de 15 ans est lourdement handicapé, ce ménage perçoit des allocations familiales fortement majorées, justifiées par les besoins de soins supplémentaires de leur enfant. Le saut d'index représente une perte de plus de 160 euros par an pour l'enfant handicapé. Un parent isolé travaillant dur et ayant deux enfants aux études est non seulement confronté à une hausse du minerval, mais il subit également chaque année une perte de plus de 110 euros en termes d'allocations familiales. Ces exemples démontrent très clairement que le saut d'index a un effet de redistribution inversée: les économies se font sur le dos des personnes aux revenus modestes. Pourquoi un parent isolé qui travaille et qui a des enfants aux études doit-il contribuer quatre fois plus qu'un couple avec un enfant de 15 ans en bonne santé?

Au moment où la pauvreté infantile touche plus d'un enfant sur cinq en Belgique, n'est-il pas surréaliste de constater que le gouvernement flamand des factures frappe plus lourdement les ménages en difficulté? Et cela ne s'arrête pas là. Le gouvernement flamand devient totalement incompréhensible lorsqu'il tente d'augmenter les frais de garde d'enfants: il les augmente exclusivement pour les parents qui disposent actuellement d'une place d'accueil sur la base de leurs revenus et pour ceux qui ont un revenu très faible. Ces personnes

voor wie in armoede leeft. Maar het kan lager, op voorwaarde dat het OCMW een sociaal onderzoek voert en de bijpassing doet. Diezelfde OCMW's die de Vlaams regering mordicus wilt afschaffen.

En ze doet dat niet alleen met de indexsprong voor kinderen, ook de facturen in het onderwijs verhogen: van kleuteronderwijs, basisonderwijs tot hoger onderwijs: alles wordt duurder. Met als exponent het inschrijvingsgeld dat fors toeneemt. Wordt dit gecompenseerd door maatregelen in de toekenning van studiebeurzen? Een redelijk man of vrouw zou verwachten van wel, maar dat is niet het geval bij deze Vlaamse regering. Er komt in Vlaanderen geen beursstudent bij!

Ook de zorgpremie, ter ondersteuning van het Vlaamse sociaal beleid, gaat men omgekeerd herverdelend te werk: wie een bescheiden inkomen heeft, moet twee en een half keer meer betalen. Wie een hoger inkomen heeft, ziet zijn premie verdubbelen. Hoe kan je een verhoging van een bijdrage rechtvaardigen door de verhoging groter te maken voor wie het moeilijk heeft? Dat is omgekeerd herverdelen: van wie het moeilijk heeft naar wie het goed heeft.

Op die manier maakt de Vlaamse regering kinderen opvoeden een pak duurder, en al zeker voor wie het moeilijk heeft. Op die manier ontnemt de Vlaamse regering kansen die kinderen verdienen, wat ook de inkomsten van hun ouders zijn. Twee kinderen grootbrengen van nul tot 11 jaar kost aan ouders zo gemakkelijk 2050 euro extra. Wie studenten in huis heeft, is helemaal gezien: 3107 euro extra factuur van de Vlaamse regering dankzij de indexsprong voor kinderen en de forse verhoging van inschrijvingsgeld tijdens de studieduur.

De woonbonus is een zoveelste belangrijke factuur die wordt doorgeschoven naar de gezinnen. Dit komt neer op een verlaging van wie een huis koopt met 1300 euro op jaarbasis. De waterfactuur gaat omhoog door het herverdelend karakter van de gratis kuub water af te schaffen. Voor een gezin betekent dit al gauw 53 euro per jaar. Elektriciteit moet duurder worden, niet om te investeren in hernieuwbare energie, maar wel om de lasten meer bij de gezinnen te leggen: plus 73 euro voor een koppel met 1 kind. Gratis moet overal verdwijnen, en dus zeker toegankelijk openbaar vervoer: minder bussen voor meer geld. 2 busabonnements in een gezin, zorgen voor een extra factuur van 90 euro. En dan zijn er nog de te verwachten facturen: zo waarschuwde zorgnet Vlaanderen voor een verhoging van 20 % van de ligdagprijs in de Vlaamse woonzorgcentra.

paient actuellement 1,56 euro par jour. Ce montant doit passer à 5 euros, soit trois fois plus, pour ceux qui vivent dans la pauvreté. Ce montant peut toutefois être réduit, à condition que le CPAS mène une enquête sociale et finance le supplément. Ces mêmes CPAS que le gouvernement flamand entend supprimer à tout prix.

Et ce gouvernement ne procède pas de cette manière uniquement en ce qui concerne le saut d'index sur les allocations familiales, les coûts de l'enseignement augmentent également: de l'enseignement maternel et primaire à l'enseignement secondaire: tout coûte plus cher. Avec en point d'orgue une forte augmentation du minerval. Ces augmentations sont-elles compensées par des mesures en matière d'octroi de bourses d'études? On pourrait raisonnablement s'y attendre, mais ce n'est pas ce que pense ce gouvernement flamand. Il n'y aura pas d'étudiants boursiers supplémentaires en Flandre.

En ce qui concerne la prime d'assurance pour les soins de proximité, qui vise à soutenir la politique sociale flamande, le gouvernement mène également une politique de redistribution inversée: les personnes à revenu modeste doivent payer une prime deux fois et demie plus élevée, alors que les personnes ayant un revenu élevé voient leur prime doubler. Comment peut-on justifier une augmentation de cotisation dès lors que cette augmentation est majorée pour les personnes en difficulté? Il s'agit d'une politique de redistribution inversée: l'argent est redistribué, des personnes en difficulté aux personnes aisées.

En procédant ainsi, le gouvernement flamand rend l'éducation des enfants beaucoup plus coûteuse, *a fortiori* pour les personnes en difficulté. De cette manière, le gouvernement prive des enfants d'opportunités qu'ils méritent, quels que soient les revenus de leurs parents. Il en coûtera ainsi facilement 2 050 euros supplémentaires aux parents pour élever deux enfants de zéro à onze ans. Les parents qui ont des enfants aux études sont totalement lésés: le gouvernement flamand leur impose une facture supplémentaire de 3 107 euros par le biais du saut d'index sur les allocations familiales et par le biais de la forte augmentation du minerval pendant la durée des études.

Le bonus logement constitue une énième facture importante qui est transférée aux ménages. Pour celui qui achète une maison, cela représente une perte de 1 300 euros sur base annuelle. La facture d'eau augmente du fait de la suppression du caractère redistributif du mètre cube d'eau gratuit. Pour une famille, cela représente facilement 53 euros par an. Le prix de l'électricité doit également augmenter, non pas pour investir dans les énergies renouvelables, mais bien pour faire supporter les charges davantage par les ménages: un supplément de 73 euros pour un couple avec un enfant. La gratuité doit disparaître à tous les niveaux, et il en va de même *a fortiori* des transports en commun accessibles: on paie plus pour moins de bus. Deux abonnements de bus dans un ménage entraînent une facture supplémentaire de 90 euros. Et il faut encore ajouter les factures attendues: c'est ainsi que *Zorgnet Vlaanderen* a annoncé une augmentation de 20 % du prix de la journée dans les centres d'hébergement et de soins flamands.

De conclusie van Cantillon is duidelijk en zij geeft een zevental aanbevelingen mee voor het beleid. Aanbevelingen die deze coalities, op federaal en Vlaams niveau, alvast in de wind slaan:

Het sociale beleid in rijke welvaartsstaten moet optornen tegen krachten die de laaggeschoolde arbeid structureel onder druk zetten. Het is daarom niet mogelijk om tegelijk armoede en werkloosheid te bestrijden zonder de netto lagere lonen op te tillen en dit te financieren door efficiëntere sociale uitgaven enerzijds en progressieve belastingen die niet op de factor arbeid wegen anderzijds. Dat is samengevat het besluit uit deze studie waarin we aan de hand van typegezinnen de structurele oorzaken zichtbaar maakten van het succes en het falen van het armoedebeleid in België in de voorbije twee decennia.

In het intellectuele en publieke debat gaat de aandacht heden ten dage nogal eenzijdig naar de hogere regionen van de inkomensverdeling. Rechtstreeks hebben groeiende toplonen, accumulatie en concentratie van kapitaal echter weinig met armoede te maken <sup>19</sup>. Veel belangrijker zijn de ontwikkelingen van de lage lonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Door de stagnatie van de minimumlonen gedurende de voorbije twee decennia — de bruto minimumlonen voor mensen met minstens één jaar werkervaring 20 stegen tussen 1995 en 2012 met 1 % in reële termen vergeleken bij een groei van de gemiddelde bruto lonen met omstreeks 14 % — werd het voor de welvaartsstaat van langsom moeilijker om succesvol werkloosheidsvallen te bestrijden en tegelijk te voorzien in adequate sociale minima voor gezinnen die zich aan de rand van de arbeidsmarkt bevinden. Er was dus een groeiende herverdelingsinspanning nodig om de beschikbare inkomens van hardwerkende gezinnen met een minimumloon aan een gelijk tempo te laten opgaan als die van andere werkrijke gezinnen met (boven)gemiddeld lonen. Deze trends worden ook waargenomen in andere landen: het gaat dus om fenomenen met een structurele draagwijdte.

Maar, ondanks deze inspanningen is het dichten van de kloof niet helemaal gelukt.

Ofschoon het minimuminkomen van zieken en invaliden significant meer steeg dan dat van de werkende referentiegezinnen, is er op lange termijn een sluipende maar duidelijke dualisering zichtbaar tussen het beschikbare inkomen van werkarme gezinnen die helemaal of grotendeels afhankelijk zijn van werkloosheidsuitkeringen enerzijds en dat van werkrijke gezinnen anderzijds (zeker van diegenen met een gemiddeld of bovengemiddeld loonniveau). Vooral de inkomens van werkloze gezinnen met een zeer lage werkdensiteit (oudere werkloze koppels en alleenstaande ouders, leefloontrekkers) bleven significant achter bij de algemene welvaartsstijging: het inkomen van werkloze alleenstaande ouders steeg bijvoorbeeld met nauwelijks 4 %. Deze gezinnen bleven allen (ver) beneden de armoedegrens.

Welk beleid moet men dan voeren om beter gewapend te zijn tegen de onmiskenbare armoedeverstevkende sociale,

La conclusion de Cantillon est sans équivoque, et elle propose sept recommandations politiques que ces coalitions, au niveau fédéral et au niveau flamand, ignorent systématiquement:

La politique sociale dans les États-providence doit faire face à des forces qui exercent une pression structurelle sur la main-d'œuvre peu qualifiée. Il est donc devenu plus difficile de lutter contre la pauvreté: pour atteindre ce but il faut d'abord relever les bas salaires nets par le biais de crédits d'impôt, d'allocation familiale et/ou de compensation des coûts des ménages et, ensuite, relever les minima sociaux. Telle est en résumé la conclusion de cette étude, dans laquelle nous montrons, au moyen de ménages types, les causes structurelles de l'échec de la politique de lutte contre la pauvreté en Belgique au cours des deux dernières décennies.

Dans le débat scientifique et public, l'attention se porte principalement de façon unilatérale sur les tranches plus élevées de la distribution des revenus. La hausse des gros salaires, l'accumulation ainsi que la concentration du capital n'ont cependant qu'une incidence indirecte sur la pauvreté. Un facteur nettement plus important est l'évolution des bas salaires au bas de l'échelle du marché de l'emploi. En raison de la stagnation des salaires minimums au cours des deux dernières décennies — entre 1995 et 2012, les salaires minimums bruts pour les personnes possédant au moins un an d'expérience professionnelle <sup>20</sup> ont augmenté de 1 % en termes réels, comparés à une croissance des salaires moyens bruts d'environ 14 % — l'État-providence a de plus en plus de mal à combattre les pièges du chômage tout en pourvoyant aux minima sociaux adéquats pour les ménages en marge du marché de l'emploi. Des efforts de redistribution croissants étaient donc nécessaires pour faire évoluer les revenus disponibles des ménages qui travaillent pour un salaire minimum parallèlement à ceux d'autres ménages de travailleurs qui perçoivent des salaires moyens ou supérieurs à la moyenne. Ces tendances s'observent également dans d'autres pays: il s'agit donc de phénomènes ayant une portée structurelle.

Toutefois, malgré ces efforts, le fossé n'a pu être entièrement comblé.

Même si le revenu minimum des malades et invalides a connu une augmentation sensiblement plus importante que celui des ménages de référence qui travaillent, nous observons à long terme une dualisation furtive mais manifeste entre, d'une part, le revenu disponible des ménages pauvres au travail qui dépendent entièrement ou en grande partie des allocations de chômage et, d'autre part, celui des ménages de travailleurs plus riches au travail (surtout ceux d'un niveau de salaire moyen ou supérieur à la moyenne). Ce sont surtout les revenus des ménages sans emploi avec une très faible intensité de travail (couples plus âgés sans emploi et parents isolés, bénéficiaires d'un revenu d'intégration) qui sont restés à la traîne lors de la hausse générale du bien-être: le revenu des parents isolés sans emploi, par exemple, a augmenté d'à peine 4 %. Ces ménages sont tous restés (bien) en deçà du seuil de pauvreté.

Quelle politique faut-il alors mener pour être mieux armés contre les indéniables forces sociales, économiques et

economische en demografische krachten in de samenleving? Vanzelfsprekend is het nodig om de productiviteit van mensen te versterken middels investeringen in onder meer voor-schoolse, schoolse en naschoolse vorming. Hoe succesvoller we zijn in het verheffen van mensen, hoe minder veeleisend het herverdelingsbeleid zal moeten zijn. Activeren, mensen 'empoweren' en investeren in 'human capital' zijn belangrijke ingrediënten van armoedebestrijding in een wereld die voor de zwakkeren onder ons bedreigender is geworden. Maar onze analyse toont aan hoe belangrijk het is om inkomens te herverdelen, per se (om de financiële armoede te bestrijden en om de inkomensongelijkheid ook onder werkenden niet te laten ontsporen<sup>21</sup>), om voor mensen met een lage scholing de financiële prikkels om te gaan werken groter te maken en om succesvol te kunnen investeren in mensen (sociale investeringen vinden immers geen goede voedingsbodem in situaties van financiële stress).

De inkomensherverdeling moet dus noodzakelijkerwijze in een hogere versnelling worden gebracht (zeker wanneer bij een herneming van de groei de gemiddelde lonen weer sneller zouden gaan stijgen dan de minimumlonen).

Wil men — in een minder ambitieus programma — vermijden dat in de toekomst de armoede zou gaan toenemen, of wil men — in een ambitieuzer programma — bewegen in de richting van de Europese armoededoelstellingen, dan moeten de beleidsagenda's van regionale, federale en Europese overheden de volgende elementen bevatten:

1) bij prijs- en welvaartsaanpassingen absolute prioriteit geven aan de lage inkomens;

2) de bruto minimumlonen bewaken in een ruimer Europees kader: ofschoon het verband tussen het armoedepercentage in een land en de hoogte van de minimumlonen in het algemeen niet erg sterk is<sup>22</sup>, zijn ze onrechtstreeks een belangrijk instrument van armoedebestrijding omdat ze zich als een 'glazen plafond' verhouden tot de sociale minima en de strijd tegen werkloosheidsvallen;

3) de sociale uitgaven efficiënter maken: ondanks meer efficiëntie niet vanzelf tot een meer adequate bescherming van lage inkomensgezinnen leidt, is dit nodig om de budgettaire middelen vrij te maken voor wat volgt;

4) de fiscale en parafiscale lasten verder selectief verlagen en de voorbereidingen treffen voor het instellen van een belastingkrediet voor lage lonen: de fiscale en parafiscale lasten voor lage inkomensgezinnen moeten naar nul evolueren; maar omdat de globale druk op het bruto inkomen van minimumloners nu al klein is, zal wellicht vrij snel moeten worden overgegaan naar belastingkredieten naar Angelsaksisch model;

5) de lastenverminderingen compenseren door lasten die niet op de factor arbeid wegen; omdat consumptiebelastingen een veeleer regressief karakter hebben en derhalve het

démographiques qui favorisent la pauvreté au sein de la société? Il est bien évidemment nécessaire d'accroître la productivité des travailleurs en investissant — entre autres — dans la formation préscolaire, scolaire et post-scolaire. Plus nous parviendrons à redresser le niveau des individus, moins la politique de redistribution devra être exigeante. Inciter l'activation, renforcer leurs capacités et investir dans leur "capital humain" sont des ingrédients importants de la lutte contre la pauvreté dans un monde devenu de plus en plus menaçant pour les plus faibles d'entre nous. Néanmoins, notre analyse démontre à quel point il est essentiel de redistribuer coûte que coûte les revenus (afin de lutter contre la pauvreté financière mais aussi afin de ne pas laisser s'intensifier l'inégalité de revenus parmi les travailleurs), afin d'accroître chez les personnes avec un faible niveau de scolarité les stimulants financiers pour aller travailler et d'investir de façon fructueuse dans l'individu (les investissements sociaux ne trouvent en effet pas de terrain fertile dans des situations de stress financier).

Il est donc impératif de passer à la vitesse supérieure pour ce qui concerne la redistribution des revenus (surtout lorsque, lors d'une reprise de la croissance, les salaires moyens venaient à augmenter plus rapidement que les salaires minimums).

Si nous voulons dans le cadre d'un programme moins ambitieux éviter de voir la pauvreté augmenter à l'avenir, ou que nous souhaitons — dans le cadre d'un programme plus ambitieux — aller dans le sens des objectifs européens en matière de lutte contre la pauvreté, les agendas politiques des gouvernements régionaux, fédéraux et européens doivent contenir les éléments suivants:

1) en cas d'adaptation des prix et du bien-être, accorder la priorité absolue aux bas revenus;

2) surveiller les salaires minimums bruts dans un contexte européen plus large: même si le lien entre le niveau de pauvreté dans un pays et le montant des salaires minimums en général n'est pas très étroit, ces deux facteurs constituent *indirectement* un instrument important dans la lutte contre la pauvreté, car ils font office de "plafond de verre" par rapport aux minima sociaux et à la lutte contre les pièges du chômage;

3) accroître l'efficacité des dépenses sociales: même si une efficacité accrue n'entraîne pas forcément une protection plus adéquate des ménages à faibles revenus, cet accroissement est nécessaire pour libérer des moyens budgétaires pour la suite;

4) poursuivre la réduction sélective des charges fiscales et parafiscales et préparer le terrain pour l'instauration d'un crédit d'impôt pour les bas salaires: les charges fiscales et parafiscales pour les ménages à faibles revenus doivent évoluer vers zéro; mais étant donné que la pression globale sur le revenu brut des personnes qui touchent le salaire minimum est déjà faible aujourd'hui, il faudra rapidement passer à des crédits d'impôt selon le modèle anglo-saxon;

5) compenser la réduction des charges par des charges qui ne pèsent pas sur le facteur travail; étant donné que les impôts sur la consommation présentent un caractère plutôt

effect van de selectieve lastenverlagingen deels teniet doen moeten nu ook andere bronnen worden aangesneden, onder meer het vermogen;

6) omdat het optillen van de sociale minima tot aan de armoedegrens structureel tegen een 'glazen plafond' aankijkt, moet er meer worden ingezet op kosten compenserende maatregelen, vooral inzake kinderbijlagen en de tussenkomsten in de huuruitgaven, de studiekosten en de gezondheidsuitgaven; men moet daarbij zeer alert zijn voor problemen van 'non-take up', werkloosheidsvallen, te grote administratieve complexiteit en legitimiteit: daarom moeten er diverse modellen van 'selectiviteit binnen de universaliteit' worden toegepast (naar het voorbeeld van de maximumfactuur in de gezondheidszorgen en de verhoogde kinderbijlagen voor sommige sociale groepen);

7) veel armoedeproblemen houden verband met de moeilijke combinatie van zorg en voltijdse betaalde arbeid bij laaggeschoolden aan de onderkant van de arbeidsmarkt: om dit te faciliteren moet niet alleen voorzien worden in betaalbare voor- en naschoolse opvang (wat ruimer is dan louter kinderopvang), maar ook in compensaties voor mensen die hun loopbaan (al dan niet deeltijds) wensen/moeten onderbreken om zorgtaken op te nemen.

Nr. 76 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 3

**Dit artikel vervangen als volgt:**

*“Hoofdstuk 2/1. Matiging van de andere inkomens.*

*De bepalingen onder Titel II van hetzelfde koninklijke besluit wordt vervangen door onderstaande bepaling:*

*Art. 8. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder tantièmes verstaan, alle winstuitkeringen uitgekeerd aan bestuurders en zaakvoerders van vennootschappen, in welke vorm ook, met uitsluiting van de dividenden.*

*De statutaire of daarmee gelijkgestelde uitkeringen die aan de bestuurders en zaakvoerders van de Belgische vennootschappen, opgericht vóór 1 januari 2014, als tantièmes betaalbaar zijn, mogen voor de boekjaren 2015, 2016, 2017 niet hoger zijn dan het gemiddelde bedrag dat werd toegekend voor de boekjaren 2012, 2013, 2014, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoelt in de artikelen 2, § 2 en artikel 2ter van de wet van XXXX.*

régressif et annulent donc partiellement l'effet des réductions sélectives des charges, d'autres sources doivent être entamées, notamment le patrimoine;

6) étant donné que la hausse des minima sociaux jusqu'au seuil de pauvreté se heurte à un "plafond de verre", il faut de plus en plus miser sur des mesures compensatoires, surtout pour ce qui concerne les allocations familiales et les interventions dans les dépenses de logement, les frais d'études et les dépenses de santé; à cet égard, nous devons être extrêmement vigilants face aux problèmes de 'non-recours', aux pièges du chômage, à la trop grande complexité et à la légitimité administratives: pour cette raison, il convient d'appliquer différents modèles de "sélectivité au sein de l'universalité" (à l'instar du Maximum à Facturer en matière de soins de santé et des allocations familiales majorées pour certains groupes sociaux);

7) de nombreux problèmes de pauvreté sont liés à la combinaison difficile des soins et d'un travail rémunéré à temps plein chez les personnes à faible niveau de scolarité qui occupent le bas de l'échelle du marché de l'emploi: afin de remédier à cette situation, il ne faut pas seulement prévoir des systèmes abordables de garderie avant et après l'école (un contexte plus vaste que la simple garde des enfants), mais aussi des compensations pour les personnes qui souhaitent/doivent interrompre (éventuellement partiellement) leur carrière pour prodiguer des services de soins.

N° 76 DE MMES KITIR ET CONSORTS

Art. 3

**Remplacer cet article par ce qui suit:**

*“Chapitre 2/1. Modération des autres revenus*

*Les dispositions du titre II du même arrêté royal sont remplacées par ce qui suit:*

*Art. 8. Pour l'application du présent article on entend par tantièmes toute distribution de bénéfices versés aux administrateurs et gérants de sociétés, quelle qu'en soit la forme, hormis les dividendes.*

*Les allocations statutaires ou y assimilées, payables à titre de tantièmes aux administrateurs et gérants de sociétés belges, créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ne peuvent excéder, pour les exercices 2015, 2016 et 2017, la moyenne des montants payés pour les exercices 2012, 2013 et 2014, liée à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter de la loi du XXXX.*

Deze boekjaren worden slechts in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddelde bedrag voor zover werkelijk tantièmes werden toegekend.

Wanneer het vennootschappen betreft die werden opgericht na 1 januari 2014 of die voor de boekjaren 2012, 2013, 2014 geen tantièmes hebben toegekend, mag het bedrag van de tantièmes toegekend voor de boekjaren niet hoger zijn dan 5 % van de dividenden betaalbaar gesteld voor dezelfde boekjaren.

Art. 9. De vennootschappen zullen 2015, 2016, 2017, indien de door hen uitgekeerde bezoldigingen, voorzien bij (artikel 32, met uitsluiting van de tantièmes bepaald in artikel 8 van dit besluit, en) artikel 33 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, hoger liggen dan deze toegekend in 2014, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2 en artikel 2ter van de wet van XXXXX, een provisie aanleggen door de inhouding van deze verhoging met een maximum van jaarlijks 1,5 % per betrokken werkende vennoot van deze in 2014 uitgekeerde bezoldigingen.

Indien een vennootschap op datum van 31 december 2017 niet kan aantonen dat zij deze provisie volledig heeft aangewend voor een of meerdere van de in artikel 13 voorziene bestedingen, zal zij gehouden zijn om op deze datum een bedrag gelijk aan deze verhoging, met een maximum van 1,5 % van de in 2014 uitgekeerde bezoldigingen voor elk jaar dat zij deze provisie diende aan te leggen met toepassing van het vorige lid, te storten aan een hiertoe op te richten Begrotingsfonds

Art. 10. Voor de toepassing van dit artikel dient onder vrije beroepen te worden verstaan deze waarvan de activiteit een overwegend intellectueel karakter heeft, die buiten dienstverband ten persoonlijke titel wordt uitgeoefend, en waarvoor de beoefenaars een bezoldiging genieten, zonder onderscheid of gezegde activiteit individueel, in groepsverband of bij associatie wordt uitgeoefend.

Vanaf 1 januari 2015 tot 23 januari 2016 mogen de bezoldigingen voor prestaties, geleverd door de beoefenaars van vrije beroepen, die het voorwerp uitmaken van tarief-, honoraria-, barema- of abonnementsreglementeringen, niet hoger zijn dan deze die voor dezelfde prestaties van kracht waren op 15 november 2014, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2 en artikel 2ter van de wet van XXXXX.

In hoofde van de beoefenaars van de geneeskunst en paramedische medewerkers bedoeld bij artikel 2, l) en m), van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt de voorwaarde bedoeld in het vorige lid geacht te zijn

Ces exercices ne sont pris en compte pour le calcul de la moyenne des montants que pour autant que des tantièmes ont été effectivement attribués.

Lorsqu'il s'agit de sociétés créées après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou qui n'ont pas attribué de tantièmes pour les exercices 2012, 2013 et 2014, le montant des tantièmes attribués pour les exercices 2015, 2016 et 2017 ne peut dépasser 5 % du montant des dividendes mis en paiement pour les mêmes exercices.

Art. 9. Les sociétés constitueront en 2015, 2016 et 2017, si les rémunérations prévues à (l'article 32, à l'exclusion des tantièmes définis à l'article 8 du présent arrêté et) l'article 33 du Code des impôts sur les revenus qu'elles attribuent, sont supérieures à celles versées en 2014, liées à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter de la loi du XXXX, une provision par la retenue de cette augmentation avec un maximum annuel de 1,5 % de ces rémunérations, par associé actif concerné, versées en 2014.

Si une société ne peut pas démontrer en date du 31 décembre 2017 qu'elle a complètement utilisé cette provision pour une ou plusieurs des dépenses prévues à l'article 13, elle sera tenue de verser, à cette date, à un fonds budgétaire à créer à cet effet, un montant égal à cette augmentation, avec un maximum de 1,5 % des rémunérations versées en 2014 pour chaque année où elle devait constituer la provision en application de l'alinéa précédent.

Art. 10. Pour l'application du présent article, on entend par professions libérales celles dont l'activité revêt un caractère intellectuel prépondérant, exercées à titre personnel, contre rémunération, et en dehors d'un lien de subordination, sans distinction entre l'activité exercée individuellement, en groupe ou sous forme d'association.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'au 23 janvier 2016, les rétributions ayant trait à des prestations, effectuées par les titulaires de profession libérale, qui font l'objet de règlements portant tarification, barèmes, honoraires, tarifs ou abonnements, ne peuvent excéder celles en vigueur au 15 novembre 2014 pour les mêmes prestations liées à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter de la loi du XXXX.

Dans le chef des praticiens de la médecine et des collaborateurs paramédicaux visés à l'article 2, l) et m), de la loi du 9 août 1963 portant institution et organisation d'un régime d'assurance obligatoire pour les soins médicaux et allocations de médecine, la condition visée à l'alinéa précédent est censée être remplie lorsqu'ils

voldaan wanneer zij niet geweigerd hebben toe te treden tot een akkoord bedoeld bij artikel 34 van deze wet, respectievelijk toegetreden zijn tot een overeenkomst bedoeld bij artikel 26 van dezelfde wet, die in een aanpassing van hun honoraria en prijzen voorziet, waarvan de globale budgettaire weerslag de in het vorig lid bedoelde matigingsinspanning eerbiedigt.

Art. 11. De tarieven van de notarissen en gerechtsdeurwaarders mogen tot 23 januari 2016 niet hoger zijn dan deze van kracht op 15 november 2014, desgevallend gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2 en artikel 2ter van de wet van XXXXX.

Art. 12. De begunstigden van inkomsten zoals voorzien bij de artikelen 24 en 27 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, met uitsluiting van deze bedoeld bij de artikelen 10 en 11 van dit besluit, zullen in 2015, 2016, 2017,, indien deze inkomsten hoger liggen dan deze door hen in 2014 verkregen, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2 en artikel 2ter van de wet van XXXXX, een provisie aanleggen, desgevallend door middel van een geïndividualiseerde bankrekening, ten belope van deze verhoging met een maximum van jaarlijks 1,5 % van de in 1993 verkregen inkomsten.

Indien deze begunstigden op datum van 31 december 2017 niet kunnen aantonen dat zij de tegenwaarde van deze provisie hebben bestemd voor een of meerdere van de in artikel 13 voorziene bestedingen, zullen zij op deze datum gehouden zijn een bedrag gelijk aan deze verhoging, met een maximum van 1,5 % van de in 2014 verkregen inkomsten voor elk jaar dat zij deze provisie dienden aan te leggen in toepassing van het vorige lid, te storten aan een hiertoe op te richten Begrotingsfonds

Art. 13. De krachtens de artikelen 9 en 12 gevormde provisie dienen aangewend ter financiering van beroepsinvesteringen, beroepsverliezen, personeelskosten voor bijkomend personeel of voor voorzieningen, door de onderneming geboekt, voor waarschijnlijke verliezen of kosten.

Art. 14. De aanpassing aan het indexcijfer zoals bedoeld bij de artikelen 8 tot 12 houdt in dat de in deze artikelen bedoelde bedragen worden vergeleken met het produkt van deze bedragen met de breuk, waar in de teller voorkomt het indexcijfer van de lopende periode, daartoe berekend en benoemd, en in de noemer het indexcijfer der consumptieprijzen van de referentieperiode.”

n'ont pas refusé d'adhérer à un accord visé à l'article 34 de la loi susvisée, ou respectivement, adhéré à une convention visée à l'article 26 de la même loi, prévoyant une adaptation de leurs honoraires et prix, dont l'impact budgétaire global respecte l'effort de modération visé à l'alinéa précédent.

Art. 11. Les tarifs des notaires et huissiers de justice ne peuvent dépasser, jusqu'au 23 janvier 2016, ceux en vigueur au 15 novembre 2014, le cas échéant liés à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter de la loi du XXXX.

Art. 12. Les bénéficiaires de revenus tels que prévus aux articles 24 et 27 du Code des impôts sur les revenus, à l'exclusion de ceux visés aux articles 10 et 11 du présent arrêté, constitueront en 2015, 2016 et 2017, au cas où ces revenus sont supérieurs à ceux obtenus en 2014, liés à l'évolution de l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter de la loi du XXXX, une provision, le cas échéant par le biais d'un compte en banque individualisé, à concurrence de cette augmentation avec un maximum annuel de 1,5 % des revenus obtenus en 2014.

Si ces bénéficiaires ne peuvent pas démontrer en date du 31 décembre 2017 qu'ils ont affecté l'équivalent de cette provision à une ou plusieurs des dépenses prévues à l'article 13, ils seront tenus de verser, à cette date, à un fonds budgétaire créé à cet effet, un montant égal à cette augmentation avec un maximum de 1,5 % des revenus obtenus en 2014 pour chaque année où ils devaient constituer la provision en application de l'alinéa précédent.

Art. 13. Les provisions constituées en vertu des articles 9 et 12 sont à utiliser pour le financement d'investissements professionnels, de pertes professionnelles, de frais de personnel pour du personnel supplémentaire ou pour des provisions, comptabilisées par l'entreprise, pour des pertes ou des frais probables.

Art. 14. L'adaptation à l'indice visée aux articles 8 à 12 implique que les montants visés auxdits articles sont comparés avec le produit de ces montants et la fraction dans laquelle le numérateur correspond à l'indice de la période en cours, calculé et nommé à cet effet, tandis que le dénominateur reprend l'indice des prix à la consommation de la période de référence.”

## VERANTWOORDING

Met het artikel 3 van het wetsontwerp heft de regering de bepalingen van de artikelen 4,5 en 8 tot 14 van het KB van 24 december 1993 op.

De laconieke verantwoording die daarbij wordt gegeven is dat deze artikels overbodig geworden zijn.

Uiteraard zijn ze overbodig geworden omdat ze een tijdelijke matiging van sommige inkomens regelen voor de jaren 1994, 1995 en 1996.

Maar dat ze in de context van dit wetsontwerp totaal niet overbodig zijn, mits ze worden geactualiseerd aan de intenties van de regering voor de komende jaren voor de lonen, sociale uitkeringen en weddes, en zelfs bijzonder pertinent zijn blijkt ook uit een nota onder de titel "Indexering in België: omvang, aard en gevolgen voor de economie en mogelijke alternatieven" van de Nationale Bank uit 2012.

In die nota staat volgende aanbeveling:

"Het hoeft geen betoog dat eventuele aanpassingen aan het indexeringssysteem het best worden aangebracht voor alle inkomens — dus ook de inkomens van zelfstandigen, van vrije beroepen, de huurgelden — en niet enkel voor lonen en wedden, en dat ze bovendien ook worden toegepast in gevallen van prijsindexering, die ertoe leidt dat ook de winstmarges worden geïndexeerd. Wat prijsindexering betreft is hogerop zelfs gebleken dat zij in bepaalde gevallen nog is gesteund op de totale CPI en niet op de gezondheidsindex, zoals dat voor de loonindexering het geval is. Bij kostschokken is prijsindexering — voor een identieke indexeringsgraad — in de theoretische simulaties bovendien nefaster gebleken dan loonindexering, en wel vanwege de meer directe impact ervan op de inflatie wat vervolgens tot een grotere omvang van de tweederonde-effecten leidt.

Het staat ook buiten kijf dat de gevolgen van een ruilvoetverslechtering, die neerkomt op een collectieve verarming van de economie, op evenwichtige wijze door alle economische subjecten moet worden gedragen. Dat indexering een dergelijke evenwichtige verdeling bemoeilijkt, geldt voor alle inkomens, en niet enkel voor inkomens uit gesalarieerde arbeid. Daar komt nog bij dat die andere inkomens net zo goed een kostenfactor zijn die *in fine* het inflatieverloop en het concurrentievermogen van de economie beïnvloedt. Ten slotte is hoger al aangestipt dat sectorspecifieke indexeringspraktijken een domper kunnen zetten op de mededinging. Dit aspect van prijsindexering verdient de aandacht van de mededingingsautoriteiten."

Tijdens de commissiezitting van vorige week werd hier de loftrumpet geheven over de lef en moed van respectievelijk Martens en Dehaene.

## JUSTIFICATION

Dans l'article 3 du projet de loi, le gouvernement abroge les dispositions des articles 4, 5 et 8 à 14 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993.

La justification laconique fournie à cet égard est que ces articles sont devenus superflus.

Il est évident qu'ils sont devenus superflus, vu qu'ils règlent une modération temporaire de certains revenus pour les années 1994, 1995 et 1996.

Il ressort toutefois d'une note de 2012 de la Banque nationale intitulée "Indexation en Belgique: ampleur, nature, conséquences pour l'économie et alternatives possibles" que, dans le contexte de ce projet de loi, ces articles ne sont pas du tout superflus, et même particulièrement pertinents, s'ils sont actualisés à la lumière des intentions du gouvernement pour les prochaines années en matière de salaires, d'allocations sociales et de traitements.

Cette note contient la recommandation suivante:

"Bien entendu, il est souhaitable que les éventuelles adaptations au système d'indexation soient opérées pour l'ensemble des revenus et donc également les revenus des indépendants et des professions libérales, et les revenus de location de biens immobiliers et non uniquement pour les salaires et les traitements, et que ces adaptations soient par ailleurs également appliquées en cas d'indexations des prix, qui entraînent également l'indexation des marges bénéficiaires. En ce qui concerne l'indexation des prix, il a été montré plus haut que, dans certains cas, elle s'appuie sur l'IPC total et non sur l'indice-santé, comme c'est le cas pour l'indexation des salaires. En outre, lors de chocs de coûts, l'indexation des prix pour un taux d'indexation identique s'est révélée plus néfaste dans les simulations théoriques que l'indexation des salaires, en raison de son incidence plus directe sur l'inflation, ce qui engendre une ampleur accrue des effets de second tour.

Il est également incontestable que les conséquences d'une détérioration des termes de l'échange, qui revient à un appauvrissement collectif de l'économie, doivent être supportées de manière équilibrée par tous les agents économiques. Que l'indexation complique cette répartition équilibrée vaut pour tous les revenus, et pas uniquement pour les revenus du travail salarié. De plus, ces autres revenus constituent tout autant un facteur de coûts qui influence *in fine* l'évolution de l'inflation et la compétitivité de l'économie. Enfin, comme on l'a indiqué ci-avant, les pratiques d'indexation sectorielles peuvent freiner la concurrence. Cet aspect de l'indexation des prix requiert l'attention des autorités de la concurrence."

Lors de la réunion de la commission de la semaine dernière, on a loué l'audace et le courage de MM. Martens et Dehaene.

Welnu, zij hadden minstens de moed om ook andere inkomsten, zoals huren in de gevraagde matigingsoperatie te betrekken.

In de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 lezen we, artikel 2:

“Gedurende elk van de jaren 1985, 1986, 1987 worden de huurprijzen, cijzen, canons of de vergoedingen aangepast overeenkomstig de contractuele bedingen die voorzien in hun aanpassing aan welke factor ook, verminderd. De vermindering is gelijk aan 2 pct. van het bedrag dat wettelijk eisbaar is in de maand december van het kalenderjaar dat aan de aanpassing voorafgaat.”

De bepalingen in het koninklijk besluit van 1993 die de regering nu schrapt in plaats te actualiseren viseerden een evenredige matiging van de inkomens als deze die werd gevraagd aan de loontrekkenden.

Het betrof:

— de tantièmes, zijnde, alle winstuitkeringen uitgekeerd aan bestuurders en zaakvoerders van vennootschappen, in welke vorm ook, met uitsluiting van de dividenden;

— De door de vennootschappen uitgekeerde bezoldigingen, met uitsluiting van de tantièmes;

— de bezoldigingen voor prestaties, geleverd door de beoefenaars van vrije beroepen, die het voorwerp uitmaken van tarief-, honoraria-, barema- of abonnementsreglementeringen;

— tarieven van de notarissen en gerechtsdeurwaarders;

— de inkomsten zoals voorzien bij de artikelen 24 en 27 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen.

Waar Dehaene dus inderdaad het lef had om ook deze inkomsten te betrekken in de gevraagde inspanning, viseert de huidige regering enkel mensen die moeten leven van lonen, weddes of een sociale uitkering.

Dat is des te onbegrijpelijker dat dit, zoals de nationale bank stelt — nog los van het herverdelingsvraagstuk en de billijkheid van een verdeling der gevraagde inspanningen — net vooral de tweede ronde effecten en een prijzen-kosten-spiraal zal aanwakkeren:

“Wat prijsindexering betreft is hogerop zelfs gebleken dat zij in bepaalde gevallen nog is gesteund op de totale CPI en niet op de gezondheidsindex, zoals dat voor de loonindexering het geval is. Bij kostschokken is prijsindexering — voor een identieke indexeringsgraad — in de theoretische simulaties bovendien nefaster gebleken dan loonindexering, en wel vanwege de meer directe impact ervan op de inflatie wat vervolgens tot een grotere omvang van de tweederonde-effecten leidt.”

Toutefois, ils ont, eux, au moins eu le courage d'appliquer également les mesures de modération souhaitées aux autres revenus, comme les revenus locatifs.

L'article 2 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales est rédigé comme suit:

“Pendant chacune des années 1985, 1986, 1987, les loyers, canons, redevances ou indemnités adaptés conformément aux clauses contractuelles prévoyant leur adaptation à quelque facteur que ce soit sont réduits. Le montant de la réduction est égal à 2 p.c. du montant légalement exigible au mois de décembre de l'année civile qui précède l'adaptation.”

Les dispositions de l'arrêté royal de 1993 que le gouvernement supprime aujourd'hui au lieu de les actualiser, visaient une modération des revenus proportionnelle à celle demandée aux salariés.

Il s'agissait:

— des tantièmes, à savoir toute distribution de bénéfices versés aux administrateurs et gérants de sociétés, quelle qu'en soit la forme, hormis les dividendes;

— des rémunérations attribuées par les sociétés, à l'exclusion des tantièmes;

— des rétributions ayant trait à des prestations, effectuées par les titulaires de profession libérale, qui font l'objet de règlements portant tarification, barèmes, honoraires, tarifs ou abonnements;

— des tarifs des notaires et huissiers de justice;

— des revenus tels que prévus aux articles 24 et 27 du Code des impôts sur les revenus.

Alors que M. Dehaene avait effectivement eu l'audace de faire également porter l'effort demandé sur ces revenus, le gouvernement actuel ne vise que les personnes qui tirent leurs revenus de salaires, de traitements ou d'allocations sociales.

C'est d'autant plus incompréhensible que, comme le dit la Banque nationale — indépendamment de la question de la redistribution et de l'équité d'une répartition des efforts demandés — cela augmentera justement les effets de second tour et la spirale prix-coûts:

“En ce qui concerne l'indexation des prix, il a été montré plus haut que, dans certains cas, elle s'appuie sur l'IPC total et non sur l'indice-santé, comme c'est le cas pour l'indexation des salaires. En outre, lors de chocs de coûts, l'indexation des prix pour un taux d'indexation identique s'est révélée plus néfaste dans les simulations théoriques que l'indexation des salaires, en raison de son incidence plus directe sur l'inflation, ce qui engendre une ampleur accrue des effets de second tour.”

## Nr. 77 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 4/1 (nieuw)

**Een artikel 4/1 invoegen, luidend als volgt:**

*“Art. 4/1. In artikel 1728bis, § 1, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, worden de woorden “van het indexcijfer van de consumptieprijzen” vervangen door de woorden “van de afgevlakte gezondheidsindex” bedoeld in de artikelen 2, § 2 en 2ter van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van ’s lands concurrentievermogen.”.*

## VERANTWOORDING

Dit amendement beantwoordt aan de algemene bekommernis eveneens gedeeld door de vice-eersteminister en minister van Werk die een Belga-bericht van 27 februari 2015 stelde “Als de inkomsten uit arbeid worden geblokkeerd, dan is het logisch omdat ook met de inkomsten uit huur te doen”.

Dit amendement past het indexeringsmechanisme van de huren in die zin aan.

Tijdens de Commissiezitting van 17 maart 2015 heeft de minister van Werk en vicepremier Peeters verklaard dat, onder meer op basis van het advies van de Raad van State bij het wetsontwerp, het onomstotelijk vast staat dat federaal bevoegd is om de huren al dan niet te desindexeren maar dat, dat momenteel niet aan de orde is.

In de jaren 80 werd aan de ontvangers van huurgelden wel een inspanning gevraagd. In de Herstelwet van 22 januari 1985 lezen we: “Gedurende elk van de jaren 1985, 1986, 1987 worden de huurprijzen, cijzen, canons of de vergoedingen aangepast overeenkomstig de contractuele bedingen die voorzien in hun aanpassing aan welke factor ook, verminderd. De vermindering is gelijk aan 2 pct. van het bedrag dat wettelijk eisbaar is in de maand december van het kalenderjaar dat aan de aanpassing voorafgaat.”

Dat de regering, ondanks eerdere beloftes van bepaalde excellenties en ondanks diens vaste overtuiging inzake de bevoegdheid om dit te regelen, nu wel de lonen en uitkeringen een indexesprong ontziet maar de huren wel volgens de evolutie van de gezondheidsindex blijven volgen — en het ontworpen artikel 4 van het wetsontwerp herbevestigt dat nog eens — is onbegrijpelijk.

In die zin schreven onlangs Frederic Vanhauwaert van het Netwerk tegen Armoede, Kristel De Vos van de Sector Samenlevingsopbouw en Joy Verstichele van het Vlaams Huurdersplatform een lezenswaardig opiniestuk.

## N° 77 DE MMES KITIR ET CONSORTS

Art. 4/1 (nouveau)

**Insérer un article 4/1 rédigé comme suit:**

*“Dans l’article 1728bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> du Code civil, les mots “de l’indice des prix à la consommation” sont remplacés par les mots “de l’indice santé lissé” visé à l’article 2, § 2 et 2ter de l’arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.”.*

## JUSTIFICATION

Le présent amendement répond à la préoccupation également partagée par le vice-premier ministre et ministre de l’Emploi qui a indiqué dans un communiqué Belga que “Si les revenus du travail sont bloqués, il est alors logique d’en faire de même pour les revenus provenant de la location”.

Cet amendement adapte le mécanisme d’indexation des loyers en ce sens.

Au cours de la réunion de commission du 17 mars 2015, M. Peeters, vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, a expliqué que l’État fédéral est incontestablement compétent pour désindexer ou non les loyers, à la lumière de l’avis du Conseil d’État relatif au projet de loi notamment, mais que cela n’est pas à l’ordre du jour pour l’instant.

Dans les années 1980, un effort a effectivement été demandé aux propriétaires. Dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, on peut lire ce qui suit: “Pendant chacune des années 1985, 1986, 1987, les loyers, canons, redevances ou indemnités adaptés conformément aux clauses contractuelles prévoyant leur adaptation à quelque facteur que ce soit sont réduits. Le montant de la réduction est égal à 2 p.c. du montant légalement exigible au mois de décembre de l’année civile qui précède l’adaptation.”

Il est incompréhensible que le gouvernement prive à présent les salaires et les allocations d’indexation mais continue à lier les loyers à l’évolution de l’indice santé — l’article 4 du projet de loi le reconferme de nouveau — en dépit des promesses faites précédemment par certaines sommités et sa ferme conviction concernant la compétence en la matière.

Frederik Vanhauwaert du *Netwerk tegen Armoede*, Kritsel De Vos du *Sector Samenlevingsopbouw* et Joy Verstichele de la *Vlaams Huurdersplatform* ont écrit récemment un éditorial en ce sens qui mérite d’être lu.

Op een moment dat er een stevige discussie woedt over de indexering — of niet — van huurprijzen geraken cijfers bekend over hoe zwaar de huurprijzen wegen op het budget van (arme) Vlamingen.

In aanloop naar de Vlaams verkiezingen vorig jaar voerden de sector Samenlevingsopbouw, het Netwerk tegen Armoede en het Vlaams Huurdersplatform actie voor meer betaalbare en kwaliteitsvolle huurwoningen onder de noemer '1/3 is de max'. Nu blijkt uit het Grote Woononderzoek 2013, een grootschalige studie uitgevoerd door het Steunpunt Wonen, dat de Vlaamse regering op dit vlak dringend een versnelling hoger moet schakelen.

De cijfers zijn zonder meer zorgwekkend. Zo zagen we een forse stijging van het aantal mensen dat op de private markt huurt en daar minstens 30 procent van zijn inkomen aan moet besteden. In 2005 waren dat 39,2 procent van de huurders. In 2013 was dat cijfer opgelopen tot maar liefst 48,6 procent.

Deze abstracte cijfers hebben heel concrete effecten op het dagelijkse leven van mensen. Voor 31,6 % van de huishoudens op de private huurmarkt is de huur vandaag onbetaalbaar. Dat zijn 146 467 Vlaamse huishoudens die, na betaling van hun huur, te weinig overhouden om fatsoenlijk te kunnen leven. Met een indexsprong voor inkomens maar niet voor huurprijzen, ziet de toekomst er ook allesbehalve rooskleurig uit. Dat is een rijke regio als de onze onwaardig.

Vangnet?

Kunnen die mensen dan niet terecht in een sociale woning? Neen dus. Of toch niet binnen een redelijke termijn. Vlaanderen kent al jaren een schrijnend tekort aan sociale huurwoningen. In vergelijking met onze buurlanden scoren we op dit vlak heel slecht. Terwijl Frankrijk en Nederland respectievelijk 17 en 32 procent sociale woningen tellen, komen we in Vlaanderen niet verder dan een beschamende 6 procent.

Het gevolg is dat er eind 2013 104 976 mensen op de wachtlijst stonden. In de vorige legislatuur werd een inhaaloperatie ingezet. Het Grond- en Pandendecreet voorzag oorspronkelijk 43 000 extra sociale huurwoningen, maar de besparingen van deze regering zorgen al voor een uitstel van 6 000 eenheden. Dat betekent dat 6 000 gezinnen (nog) langer zullen moeten wachten en dus duurder moeten huren op de private huurmarkt.

Wat doet de Vlaamse regering?

Het zou echter intellectueel oneerlijk zijn om te beweren dat deze Vlaamse regering niets wil doen. Zo wil ze werk maken van een gevoelige uitbreiding van het systeem van sociale verhuurkantoren. Die zorgen ervoor dat kwetsbare gezinnen makkelijker een kwaliteitsvolle woning kunnen huren. Een recent rapport van de OESO dat pleit voor een dergelijke uitbreiding, treedt de Vlaamse regering daarin bij.

Alors que le débat sur l'indexation ou non des loyers fait rage, des chiffres concernant le poids de ceux-ci dans le budget des Flamands (pauvres) viennent d'être publiés.

L'année dernière, durant la période préélectorale en Flandre, le *Sector Samenlevingsopbouw*, le *Netwerk tegen Armoede* et la *Vlaams Huurdersplatform* ont mené des actions, appelées '1/3 is de max', en faveur de logements de meilleure qualité et plus abordables pour les locataires. Il ressort à présent de la *Grote Woononderzoek 2013* (grande enquête sur le logement) que le gouvernement flamand doit d'urgence passer au braquet supérieur dans ce domaine.

Les chiffres sont tout simplement inquiétants. Nous avons ainsi pu constater une forte augmentation du nombre de personnes qui louent un logement sur le marché privé et qui doivent y consacrer au moins 30 % de leurs revenus. Alors que ces personnes représentaient 39,2 % des locataires en 2005, leur proportion est passée à pas moins de 48,6 % en 2013.

Ces chiffres abstraits ont des répercussions très concrètes sur la vie quotidienne des gens. Pour 31,6 % des ménages sur le marché locatif privé, les loyers sont actuellement inabordable. Il y a ainsi 146 467 ménages flamands qui, après s'être acquittés de leur loyer, n'ont plus les moyens suffisants pour mener une vie décente. Si le saut d'index frappe les salaires, mais non les loyers, l'avenir est tout sauf réjouissant. C'est indigne d'une région ayant la richesse de la nôtre.

Filet de sécurité?

Ces personnes ne peuvent-elles occuper un logement social? Eh bien, non. En tout cas pas dans un délai raisonnable. Cela fait plusieurs années déjà que la Flandre connaît une pénurie de logements sociaux de location. Nous enregistrons de très mauvais résultats dans ce domaine par rapport à nos voisins du Nord. Alors que la France et les Pays-Bas comptent respectivement 17 et 32 % d'habitations sociales, nous ne dépassons pas le taux peu glorieux de 6 %.

Il s'ensuit qu'à la fin 2013, 104 976 personnes figuraient sur une liste d'attente. Un mouvement de rattrapage a été amorcé au cours de la législature précédente. Le décret flamand relatif à la politique foncière et immobilière prévoyait initialement 43 000 logements sociaux de location supplémentaires, mais les économies décidées par le gouvernement en place entraînent déjà un report de 6 000 unités. Cela signifie que 6 000 ménages devront attendre (encore) plus longtemps et payer des loyers plus élevés sur le marché locatif privé.

Que fait le gouvernement flamand?

Prétendre que le gouvernement flamand en place ne veut rien faire serait faire preuve de malhonnêteté intellectuelle. C'est ainsi qu'il entend étendre sensiblement le système des agences immobilières sociales. Celles-ci font en sorte que des ménages précarisés puissent avoir plus facilement accès à un logement de qualité. Un rapport récent de l'OCDE préconisant une telle extension rejoint le gouvernement flamand sur ce point.

Aangezien we beseffen dat het tekort aan sociale woningen morgen niet opgelost zal zijn, stellen Samenlevingopbouw, Netwerk tegen Armoede en het Vlaams Huurdersplatform een andere maatregel voor, die eveneens door de OESO bepleit wordt: een substantiële huursubsidie voor private huurders die met betalingsmoeilijkheden kampen. Momenteel kunnen amper 15 000 mensen een beroep doen op zo'n tegemoetkoming in de huurprijs. Jammer genoeg spreekt het Vlaamse regeerakkoord niet over een uitbreiding.

De Vlaamse regering wil nu het huidige systeem screenen met als doel te komen tot 'een tijdelijke ondersteuning die terecht komt bij diegenen die het echt nodig hebben'. Maar Steunpunt Wonen heeft berekend dat bijna 150 000 huishoudens na het betalen van de huur te weinig overhouden om menswaardig te kunnen leven. Het zijn al deze huishoudens die gescreend moeten worden of ze recht hebben op een huursubsidie.

#### Woonbonus naar huurders?

Als het de Vlaamse regering echt menens is met de ondersteuning van 'diegenen die het echt nodig hebben', zorgt ze ervoor dat het budget dat vrijkomt door de hervorming van de woonbonus wordt geïnvesteerd in de private huurmarkt. De woonbonus kost niet alleen handenvol geld, hij zorgt ook voor een scheeftrekking van de woonmarkt waarbij de meest kwetsbaren benadeeld worden. Een dergelijke shift van die middelen kan huurders de broodnodige zuurstof geven.

De drie organisaties zien het dag in dag uit in de praktijk. Mensen hebben het door de hoge huurprijzen heel moeilijk om een dak boven hun hoofd vinden. Ze betalen veel te veel voor een woning van ondermaatse kwaliteit. De cijfers bewijzen dat. De Vlaamse regering moet daarom actie ondernemen. Onze politici moeten begrijpen dat betaalbaar en kwaliteitsvol wonen een basisrecht is waar een beschaafde samenleving niet op kan toegeven.

#### Nr. 78 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 4/2 (nieuw)

#### Een artikel 4/2 invoegen, luidend als volgt:

*"Art. 4/2. Artikel 66, § 1, van de programmawet van 2 januari 2001 wordt aangevuld met een vierde lid, luidend als volgt:*

*"Het overeenkomstig het eerste of het tweede lid verkregen bedrag wordt verhoogd met een jaarlijks door het Federaal vast te stellen bedrag dat overeenstemt de gederfde sociale bijdragen ingevolge de indexsprong geregeld in Titel II, Hoofdstuk 1 van de wet van ... tot verbetering van de werkgelegenheid ten voordele van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten."*

Comme nous nous rendons compte que la pénurie de logements sociaux ne se résoudra pas dans l'immédiat, les associations *Samenlevingopbouw*, *Netwerk tegen Armoede* et la *Vlaamse Huurdersplatform* proposent une autre mesure, également défendue par l'OCDE: l'octroi d'une allocation-loyer substantielle aux locataires privés confrontés à des difficultés de paiement. Pour l'heure, 15 000 personnes à peine peuvent bénéficier d'une telle intervention dans le loyer. L'accord de gouvernement flamand n'évoque malheureusement pas une extension.

Le gouvernement flamand souhaite à présent examiner le système actuel dans le but d'instaurer 'une aide provisoire au profit de ceux qui en ont réellement besoin'. Mais *Steunpunt Wonen* a calculé que près de 150 000 ménages ne disposent plus, après le règlement de leur loyer, de moyens suffisants pour mener une vie décente. Ce sont tous ces ménages qui doivent faire l'objet d'un contrôle afin de savoir s'ils peuvent prétendre à une allocation-loyer.

#### Bonus-logement aux locataires?

Si le gouvernement flamand est réellement déterminé à soutenir 'ceux qui en ont réellement besoin', il veillera à ce que le budget dégagé à la faveur de la réforme du bonus-logement soit investi dans le marché locatif privé; Le bonus-logement est non seulement très onéreux, mais il crée également une distorsion sur le marché du logement au détriment des personnes les plus fragilisées. Un tel glissement de moyens peut donner aux locataires l'oxygène dont ils ont tant besoin.

Les trois associations y sont confrontées quotidiennement. Du fait du niveau élevé des loyers, les gens ont beaucoup de mal à se loger. Ils paient des prix excessifs pour un logement de qualité médiocre. Les chiffres le prouvent. Aussi le gouvernement flamand doit-il passer à l'action. Nos politiques doivent comprendre qu'un logement abordable et de qualité constitue un droit de base sur lequel une société civilisée ne peut transiger.

#### N° 78 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 4/2 (nouveau)

#### Insérer un article 4/2 rédigé comme suit:

*"Art. 4/2. L'article 66, § 1<sup>er</sup>, de la loi-programme du 2 janvier 2001 est complété par un alinéa 4 rédigé comme suit:*

*"Le montant obtenu conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'alinéa 2 est majoré d'un montant fixé annuellement par le gouvernement fédéral, correspondant aux cotisations sociales non perçues à la suite du saut d'index prévu au titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, de la loi du ... concernant la promotion de l'emploi, au bénéfice de l'Office national de sécurité sociale et de l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales."*

## VERANTWOORDING

Tijdens de zitting van de Commissie Sociale Zaken van 17 maart 2015 konden de minister van Sociale Zaken noch de minister van Werk zeggen wat de impact zal zijn van de indexsprong op de ontvangsten van de sociale zekerheid.

Dat is bijna hallucinant nadat een week voordien is gebleken dat het tekort in dat stelsel met 800 miljoen verslechtert ten opzichte van de initiële begroting.

Die verslechtering is onder meer het gevolg van het feit dat de sociale bijdragen ruim 700 miljoen euro lager zullen liggen dan initieel ingeschreven.

Wat op zijn beurt te maken heeft met het feit dat de loonmassa met 2 miljard neerwaarts werd herzien ten opzichte van de ramingen van september 2014.

In het Budgettair Plan voor België dat de regering in oktober 2014 indiende bij Europa werd nog gesteld dat de sociale bijdragen 600 miljoen lager zouden liggen ingevolge deze indexsprong.

Dit amendement heeft tot doel het bedrag van de Alternatieve financiering te verhogen met een jaarlijks door het Federaal Planbureau vast te stellen bedrag ten voordele van de RSZ en de RSZPPO dat overeenstemt met de gederfde bijdrageontvangsten ingevolge de indexsprong.

Het is een vast gebruik dat de impact van verminderde bijdragenontvangsten ingevolge loonkostenverlagende tewerkstellingsmaatregelen wordt gecompenseerd via een verhoging van het bedrag van de alternatieve financiering van de sociale zekerheid der werknemers.

Daarom is het onbegrijpelijk dat, dit deze keer niét is voorzien. Want de motivering die de regering voor deze indexsprong inroept is de versterking van de competitiviteit door een verlaging van de loonkost. Gelet op het structureel en blijvend effect op de lonen van deze indexsprong, en dus ook op de sociale bijdragen uit deze lonen, is het logisch dat ook deze impact wordt gecompenseerd. Aangezien is gebleken dat de minister van Sociale Zaken noch de minister van Werk hiervoor enige interesse betonen, wat blijkt uit het feit dat ze het antwoord schuldig moesten blijven op de vraag naar deze impact is het nodig dat bij wet wordt geregeld dat deze impact op de inkomsten van de sociale zekerheid der werknemers en de sociale zekerheid der provinciale en plaatselijke besturen wordt gecompenseerd via een verhoging van het bedrag van de alternatieve financiering. Dit amendement geeft aan het Federaal Planbureau de opdracht om jaarlijks de impact hiervan, en dus het te compenseren bedrag, vast te stellen.

Dit amendement schrijft zich dus volledig in, in de geest van de alternatieve financiering.

De alternatieve financiering van de sociale zekerheid is een begrip dat op de voorgrond is gekomen bij de invoering van het Globaal Plan voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid van 17 november 1993.

## JUSTIFICATION

Au cours de la réunion de la commission des Affaires sociales du 17 mars 2015, ni la ministre des Affaires sociales, ni le ministre de l'Emploi n'étaient capables de chiffrer l'incidence du saut d'index sur les recettes de la sécurité sociale.

C'est presque hallucinant, une semaine après qu'il est apparu que le déficit enregistré dans ce régime s'était aggravé de 800 millions d'euros par rapport au budget initial.

Cette dégradation résulte notamment du fait que les cotisations sociales seront de plus de 700 millions d'euros inférieures au montant inscrit initialement.

Cette diminution est, à son tour, due au fait que la masse salariale a été revue à la baisse de 2 milliards d'euros par rapport aux estimations de septembre 2014.

Le Plan budgétaire pour la Belgique que le gouvernement a déposé auprès de l'Europe en octobre 2014 indiquait encore que les cotisations sociales diminueraient de 600 millions d'euros à la suite de ce saut d'index.

Le présent amendement tend à majorer le montant du financement alternatif d'un montant au bénéfice de l'ONSS et de l'ONSSAPL, à fixer annuellement par le Bureau fédéral du Plan et correspondant aux recettes de cotisations non perçues à la suite du saut d'index.

Il est d'usage que l'incidence de la réduction des recettes de cotisations découlant de mesures de réduction des charges salariales en faveur de l'emploi soit compensée par une augmentation du montant du financement alternatif de la sécurité sociale des travailleurs.

Il est dès lors incompréhensible que tel ne soit pas le cas cette fois-ci, puisque la motivation invoquée par le gouvernement pour justifier ce saut d'index est le renforcement de la compétitivité par une réduction du coût salarial. Compte tenu de l'effet structurel et permanent de ce saut d'index sur les salaires, et donc sur les cotisations sociales générées par ceux-ci, il est logique de compenser également cette incidence. Puisqu'il est apparu que ni la ministre des Affaires sociales, ni le ministre de l'Emploi ne témoignaient de l'intérêt pour cette question, comme le révèle leur silence lorsqu'ils ont été interrogés au sujet de cette incidence, il importait de prévoir dans la loi que cette incidence sur les revenus de la sécurité sociale des travailleurs et de la sécurité sociale des administrations provinciales et locales est compensée par une augmentation du montant du financement alternatif. Le présent amendement confie au Bureau fédéral du Plan le soin de fixer annuellement la hauteur de cette incidence et, partant, le montant à compenser.

Le présent amendement s'inscrit donc pleinement dans l'esprit du financement alternatif.

Le financement alternatif de la sécurité sociale est un concept mis en avant dans le cadre de l'instauration du Plan global pour l'emploi, la concurrence et la sécurité sociale du 17 novembre 1993.

Eind zeventiger jaren werd er al onderzoek gedaan naar een alternatieve financiering van de sociale zekerheid. De eerste specifieke toepassing van een alternatieve financiering dateert van 1981 in het kader van de Maribel-operaties. De verlaging van de werkgeversbijdragen ten behoeve van arbeidsintensieve sectoren werd toen gecompenseerd door een heffing op de algemene ontvangsten van de Schatkist.

In 1981 werd de Maribel-operatie ingevoerd om het concurrentievermogen van Belgische bedrijven te verbeteren. De bijdragevoet van de werkgevers op de lonen van handarbeiders in industriële bedrijven werd verminderd. Deze maatregel werd vanaf 1983 verminderd tot een forfaitair bedrag. In 1993 werd de maatregel nog verder afgezwakt.

Door de verzwakte concurrentiepositie, als gevolg van loonsverhogingen vanaf 1990, werd in 1993 een Maribel-bis operatie ingevoerd. Deze operatie was specifiek gericht op sectoren die aan internationale concurrentie blootgesteld waren. In 1994 werd in het kader van het Globaal Plan nog een Maribel-ter operatie ingevoerd, gericht op sectoren van het internationale transport en bepaalde subsectoren van de landbouw.

De minderontvangsten van sociale bijdragen als gevolg van de Maribel-operaties werden gecompenseerd door een afzonderlijke transfer van de Staat naar de sociale zekerheid.

Om deze overdracht te financieren werd de btw en sommige accijnzen verhoogd zodat het een budgettair neutrale operatie was voor de Staat. De compensaties door de Staat voor de Maribel-operaties werden door de rsz geïntegreerd in de bijdrageontvangsten en niet apart als alternatieve financiering in het Fonds voor het financieel evenwicht van de sociale zekerheid (ffesz) opgenomen.

Met het Globaal Plan wenste de federale regering de werkgelegenheid te stimuleren. Hiertoe werden verschillende maatregelen genomen die resulteerden in een vermindering van de sociale bijdragen en dus minder inkomsten voor het stelsel van de sociale zekerheid der werknemers. Deze minderontvangsten zouden gedeeltelijk gecompenseerd worden door lagere werkloosheidsuitgaven ingevolge de positieve impact op de tewerkstelling van deze maatregelen. Daarnaast werd voorzien in een alternatieve financiering ter compensatie van het verlies aan bijdrageontvangsten.

Naast de compensatie voor de bijdrageverminderingen had de alternatieve financiering ook tot doel de rijkstoelagen aan de sociale zekerheid te beperken.

À la fin des années 1970 déjà, il était question d'un financement alternatif de la sécurité sociale. La première application spécifique d'un financement alternatif date de 1981 et était liée aux opérations Maribel. La diminution des cotisations patronales au profit de secteurs à haute intensité de travail a été compensée à l'époque par une retenue sur les recettes générales du Trésor public.

En 1981, l'opération Maribel a été réalisée en vue d'améliorer la compétitivité des entreprises belges. Le taux de cotisations des employeurs sur les rémunérations des travailleurs manuels des entreprises industrielles a été revu à la baisse. Cette mesure a été réduite en 1983 à un montant forfaitaire. En 1993, elle a encore été revue à la baisse.

En raison de la position de concurrence moindre, suite aux augmentations salariales à partir de 1990, une opération Maribel-bis a vu le jour. Celle-ci se focalisait sur les secteurs qui étaient exposés à la concurrence internationale. En 1994, le Plan Global prévoyait même un Maribel-ter, consacré aux secteurs du transport international et à certains sous-secteurs de l'agriculture.

Le déficit en recettes des cotisations de sécurité sociale en conséquence des opérations Maribel, a été compensé par un transfert exceptionnel de l'État à la sécurité sociale.

Afin de financer ce transfert, la tva et certaines accises ont été augmentées de sorte que le budget de l'État était neutralisé. Les compensations effectuées par l'État dans le cadre des opérations Maribel ont été intégrées aux recettes de cotisation et ne figurent pas distinctement comme financement alternatif au Fonds pour l'équilibre financier de la sécurité sociale (fefss).

Le gouvernement souhaitait stimuler l'emploi grâce au Plan Global. Diverses mesures ont été prises, entraînant une réduction des cotisations de sécurité sociale et, par la force des choses, des revenus moindres pour le régime de sécurité sociale des travailleurs. Ce déficit au niveau des recettes devait être temporairement compensé par une baisse des dépenses liées au chômage en raison de l'impact positif de ces mesures sur l'emploi. Un financement alternatif avait par ailleurs été mis sur pied pour compenser la perte des recettes en cotisations.

En plus de la compensation pour les réductions de cotisations, le financement alternatif avait également pour but de limiter les subventions de l'État à la sécurité sociale.

In 1991 werd het bedrag van de jaarlijkse rijkstoelage voor werknemers gelimiteerd op 4,76 miljard euro (192 miljard bef). In 1997 werd dit bedrag aangepast tot 4,67 miljard euro<sup>3</sup> (188,2 miljard bef); dit bedrag<sup>4</sup> wordt vanaf 1998 jaarlijks aangepast aan de gezondheidsindex.

In het kader van het Globaal Plan werd uitgegaan van een alternatieve financiering via indirecte fiscaliteit. In het begin van de jaren negentig bestond de alternatieve financiering uit een gedeelte van de opbrengst van de aanvullende crisisbijdrage, de opbrengst van de stijging van de accijnzen en de btw, de opbrengst van de stijging van de roerende en onroerende voorheffing en de opbrengst van de energiebijdrage. In het kader van het Globaal Plan werd in 1995 ook het Globaal Financieel beheer van de sociale zekerheid opgericht om tot een doelmatiger beheer en een meer transparante en efficiënte financiering van de sociale zekerheid te komen.

Sinds de invoering van het Globaal financieel beheer heeft de alternatieve financiering een belangrijke evolutie ondergaan, en dit niet alleen wat betreft zijn aandeel in de financiering van de sociale zekerheid, maar ook wat betreft de diversiteit en complexiteit ervan. De Regering heeft sinds 1995 twee maal een vereenvoudiging doorgevoerd.

De eerste vereenvoudiging gebeurde in 1996<sup>5</sup>, waarbij als enige alternatieve financieringsbron een percentage van de btw-ontvangsten genomen werd. Een financiering vanuit de consumptie (btw) wordt gedragen door de totale bevolking en treft ook de ingevoerde producten. De alternatieve financiering voor de bevordering van de tewerkstelling zou zo gefinancierd worden via algemene middelen die niet op arbeid wegen.

Tussen 1995 en 2000 werd het percentage van de voorafname van de opbrengst van de btw voor de alternatieve financiering aan de sociale zekerheid herhaaldelijk verhoogd: van 11,72806 % in 1995 naar 21,046 % in 2000. Ook de verdeelsleutel van het saldo tussen het werknemersstelsel en het stelsel van de zelfstandigen werd meermaals aangepast. Eind 2000 bedroeg deze verdeelsleutel: 95,05 % voor de werknemers en 4,95 % voor de zelfstandigen. Naast de btw-opbrengst waren er nog de volgende alternatieve financieringsbronnen in de periode 1995-2000: de opbrengst van de aanvullende crisisbijdrage in 1995 en 1996 en de opbrengst van een éénmalige aanslag ten laste van de elektriciteitsproducenten in 1997.

In 2001 werden de bestaande bepalingen i.v.m. de alternatieve financiering volledig vervangen. De wettelijke basis voor de alternatieve financiering wordt vastgelegd in artikel 66 van

<sup>3</sup> Rekening houdende met de stopzetting van de overdracht van het riziv aan de Schatkist voor het Fonds Maron en met de integratie van de uitgaven voor loopbaanonderbreking in het Globaal Beheer der werknemers.

<sup>4</sup> Dit bedrag werd ook nog enkele malen neerwaarts herzien, waarvan de belangrijkste wijziging in 2002 als gevolg van de politiehervorming (-28,6 miljoen euro, waarvan 10,46 miljoen euro gecompenseerd via de alternatieve financiering).

<sup>5</sup> Artikel 5 van de Wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

En 1991, le montant de la subvention annuelle de l'État en faveur des travailleurs salariés avait été limité à 4,76 milliards d'euros (192 milliards de BEF.) En 1997, ce montant avait été adapté et porté à 4,67 milliards d'euros<sup>3</sup> (188,2 milliards de BEF); depuis 1998, ce montant<sup>4</sup> est adapté annuellement à l'indice-santé.

Le Plan Global prévoyait un financement alternatif par fiscalité indirecte. Au début des années nonante, le financement alternatif concernait le produit de la cotisation complémentaire de crise, le produit de la hausse des accises et de la TVA, le produit de l'augmentation des précomptes mobilier et immobilier et le produit de la cotisation énergie. Le Plan Global a créé en 1995 la gestion financière globale afin d'aboutir à une administration plus performante, à davantage de transparence et à un financement efficace de la sécurité sociale.

Depuis l'instauration de la gestion financière globale, le financement alternatif a connu une évolution de taille, pas uniquement au niveau du financement de la sécurité sociale mais aussi en ce qui concerne sa diversité et sa complexité. Le gouvernement a d'ailleurs effectué deux simplifications depuis 1995.

La première simplification remonte à 1996<sup>5</sup>, quand il a été décidé que l'unique source de financement alternatif serait un pourcentage des recettes TVA. Un financement par la consommation (TVA) est supporté par l'entièreté de la population et touche aussi les produits à l'importation. Ainsi, le financement alternatif pour la promotion de l'emploi serait soutenu par des moyens généraux qui ne pèsent pas sur le travail.

Entre 1995 et 2000, le pourcentage du prélèvement du produit de la TVA pour le financement alternatif à la sécurité sociale a été revu à la hausse à plusieurs reprises: de 11,72806 % en 1995 à 21,046 % en 2000. La clé de répartition du solde entre le régime des travailleurs salariés et le régime des indépendants a connu différentes adaptations. A la fin de l'année 2000, cette clé de répartition s'élevait à 95,05 % pour les travailleurs salariés et 4,95 % pour les indépendants. Outre le produit TVA, il y avait également les sources de financement alternatif suivantes pendant la période 1995-2000: le produit de la cotisation de crise complémentaire en 1995 et en 1996 ainsi que le produit d'une imposition unique à charge des producteurs d'électricité en 1997.

En 2001, les dispositions existantes en matière de financement alternatif ont changé du tout au tout. La base légale du financement alternatif est fixée à l'article 66 de la loi du

<sup>3</sup> Compte tenu de l'arrêt du transfert de l'INAMI au Trésor en faveur du Fonds Maron, ainsi que de l'intégration des dépenses pour l'interruption de carrière dans la Gestion globale des travailleurs.

<sup>4</sup> Ce montant a encore été quelquefois revu à la baisse, parmi lesquelles la modification la plus importante a eu lieu en 2002, par suite de la réforme de la police (-28,6 millions d'euros, dont 10,46 millions d'euros compensés via le financement alternatif).

<sup>5</sup> Article 5 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pension.

de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen. Deze aanpassing werd genomen in het kader van de regeringsmaatregel om de schulden van de sociale zekerheid volledig over te nemen om — zoals het in de memorie van toelichting vermeld werd — “het vertrouwen van de bevolking in de financiële situatie van de sociale zekerheid te versterken”. Eind 2000 bedroegen deze schulden 842,8 miljoen euro (34,0 miljard bef) in het stelsel van de werknemers en 582,6 miljoen euro (23,5 miljard bef) in het stelsel van de zelfstandigen.

Het niveau van de alternatieve financiering werd aangepast aan de overname van deze schulden. Voor het stelsel van de werknemers gebeurde dit in 2001 via een eenmalige vermindering van het bedrag van de overgenomen schulden. Voor het stelsel van de zelfstandigen gebeurde deze aanpassing over meerdere jaren om het budgettaire evenwicht niet in het gedrang te brengen.

De vaststelling van de alternatieve financiering in de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen gebeurde in 2001 op basis van de volgende principes:

— 23,514 % van de btw-ontvangsten wordt voorafgenomen en toegewezen aan de sociale zekerheid (artikel 66, § 1, eerste lid);

— Het op basis van dit percentage toegewezen bedrag mag niet lager zijn dan 4 418 251 duizend euro; dit minimumbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de procentuele verandering van het gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijzen (artikel 66, § 1, tweede lid)

— Het overeenkomstig het eerste of het tweede lid verkregen bedrag kan op voorstel van het Beheerscomité van de sociale zekerheid door de Koning verhoogd worden met de kostprijs van de verlaging van werknemers- of werkgeversbijdragen (artikel 66, § 1, derde lid);

— De Koning kan het bedrag van de alternatieve financiering aanpassen met het oog op het aanleggen van reserves voor toekomstige sociale zekerheidsuitgaven (artikel 66, § 1, vierde lid).

— In artikel 66, § 2 worden een aantal voorafnames op het in § 2 bepaalde bedrag opgesomd, waarvan de bestemming wordt vastgesteld:

1° een bedrag van 1 376,3 miljoen Belgische frank (34 118 duizend euro) per jaar ten voordele van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten ter financiering van de andere dan politieke initiatieven bedoeld in artikel 1, § 2<sup>quater</sup>, van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen (“veiligheidscontracten”);

2° een bedrag bepaald bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad ter financiering van de administratieve omkadering van de plaatselijke

2 janvier 2001 portant dispositions sociales, budgétaires et autres. Le motif de cette adaptation réside dans la mesure budgétaire visant à reprendre l'intégralité des dettes de la sécurité sociale afin de — comme il était mentionné dans le mémoire de l'explication — ‘renforcer la confiance de la population dans la situation financière de la sécurité sociale’. À la fin de l'année 2000, ces dettes s'élevaient à 842,8 millions d'euros (34,0 milliards de francs belges) dans le régime des travailleurs salariés et à 582,6 millions d'euros (23,5 milliards de francs belges) dans le régime des indépendants.

Le niveau du financement alternatif a été adapté en fonction de la reprise de ces dettes. Pour le régime des travailleurs salariés, une réduction unique du montant des dettes reprises a été réalisée en 2001. Pour le régime des indépendants, cette adaptation s'est étalée sur plusieurs années afin de ne pas mettre en danger l'équilibre budgétaire.

Le financement alternatif tel que fixé par la loi du 2 janvier 2001 portant dispositions sociales, budgétaires et autres repose sur les principes suivants:

— 23,514 % du produit de la taxe sur la valeur ajoutée sont prélevés sur cette taxe et affectés à la sécurité sociale (article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>);

— Le montant, fixé conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne peut toutefois être inférieur au montant de (4 418 251 milliers d'euros) et est adapté annuellement au taux de fluctuation de l'indice moyen des prix à la consommation (article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2);

— Sur la proposition du Comité de Gestion de la sécurité sociale, le Roi peut majorer le montant, obtenu à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou 2, du coût de la réduction des cotisations personnelles ou patronales (article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3);

— Le Roi peut adapter le montant du financement alternatif en vue de constituer des réserves destinées aux dépenses futures dans la sécurité sociale (article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4).

— À l'article 66, § 2, certains prélèvements sont résumés comme suit:

1° un montant de 1 376,3 millions de francs belges (34 118 milliers d'euros) par an en faveur de l'Office national de Sécurité sociale des administrations provinciales et locales aux fins de financer les initiatives autres que les initiatives policières visées à l'article 1<sup>er</sup>, § 2<sup>quater</sup>, de la loi du 1<sup>er</sup> août 1985 portant des dispositions sociales (“contrats sécurité”);

2° un montant fixé par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, destiné au financement de l'encadrement administratif des agences locales pour l'emploi visées à

werkgelegenheidsagentschappen als bedoeld in artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

3° het bedrag van de eventuele verhoging van de alternatieve financiering met de kostprijs van de verlaging van de werkgevers- en werknemersbijdragen, dat bestemd is voor de R.S.Z.-Globaal beheer (zie artikel 66, § 1, derde lid).

— Na aftrek van deze voorafnames wordt het saldo van de alternatieve financiering als volgt verdeeld:

1° voor 95,77 % aan de RSZ-globaal beheer;

2° voor 4,23 % aan het Fonds voor het financieel evenwicht in het sociaal statuut der zelfstandigen.

— De overname van de schulden van de sociale zekerheid door de federale overheid in 2001 wordt in mindering gebracht van de alternatieve financiering. Voor de sociale zekerheid der werknemers gebeurt dit door een eenmalige vermindering met 844 033 duizend euro in 2001. Voor het stelsel der zelfstandigen wordt de vermindering van het totaal bedrag van 582 000 duizend euro verspreid over de jaren 2001-2009.

Sinds 2001 heeft de alternatieve financiering steeds meer aan belang gewonnen en nam ook het aantal bestemmingen toe. De basistekst voor de alternatieve financiering werd na 2001 meermaals aangepast en uitgebreid.

Het werd noodzakelijk om naast de btw beroep te doen op diverse bijkomende financieringsbronnen, waaronder accijnzen op tabak, roerende voorheffing, vennootschapsbelasting en personenbelasting. De voorafname van deze financieringsbronnen gebeurt bovendien niet steeds op dezelfde wijze: een percentage van de opbrengst, een vast (al dan niet geïndexeerd) bedrag, of een bedrag in functie van een specifieke uitgave.

We constateren dus dat de impact van de alternatieve financiering met een totaal bedrag van 12 miljard in 2014 zeer belangrijk is geworden. Om de impact van de zesde Staatshervorming te compenseren werd dit voor 2015 echter herleid naar 4,9 miljard.

Dat deze impact zo belangrijk is, heeft echter ook te maken dat in verleden een reeks opdrachten werden toegewezen aan het stelsel van de sociale zekerheid die passen binnen een ruimer beleidskader en eigenlijk minder te maken hebben met de klassieke missie van de sociale zekerheid.

Zo gebeurt, door een toewijzing van een gedeelte van de BTW-ontvangsten via de alternatieve financiering van:

— de administratieve omkadering van de PWA's

— de veiligheidscontracten rsz ppo

— de kostprijs van de dienstencheques

— de kostprijs van de dienstencheques "hulp moederschap" voor zelfstandigen

l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

3° le montant de l'éventuelle majoration du financement alternatif du coût de la réduction des cotisations personnelles ou patronales, destiné à la gestion globale de l'ONSS (voir article 66, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3).

— Après déduction de ces prélèvements, le solde du financement alternatif est réparti comme suit:

1° 95,77 % à la Gestion globale de l'ONSS;

2° 4,23 % au fonds pour l'équilibre financier dans le statut social des indépendants.

— La reprise des dettes de la sécurité sociale dans le chef de l'État fédéral en 2001 est déduite du financement alternatif. Étaient prévues, une réduction unique de 844 033 euros pour le régime des travailleurs salariés en 2001 et une réduction du montant total de 582 000 euros répartis entre 2001 et 2009 pour le régime des indépendants.

Depuis 2001, l'importance du financement alternatif a crû, de même que le nombre de destinations. Le texte de base du financement alternatif a été adapté et élargi à plusieurs reprises après 2001.

Outre la TVA, il était devenu nécessaire de se tourner vers de nouvelles sources de financement, dont les accises sur le tabac, le précompte mobilier, l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur les personnes physiques. Le prélèvement de ces sources de financement prend en outre différentes formes: un pourcentage du produit, un montant fixe (indexé ou non) ou une somme en fonction d'une dépense spécifique.

Nous constatons donc que l'impact du financement alternatif d'un montant total de 12 milliards en 2014 est devenu très important. Afin de compenser l'impact la sixième réforme de l'État, il a toutefois été ramené à 4,9 milliards en 2015.

L'importance de cet impact tient également au fait que, par le passé, un série de missions ont été confiées au système de sécurité sociale, qui s'inscrivent dans un cadre politique plus large et relèvent en fait moins de la mission classique de la sécurité sociale.

— l'encadrement administratif des ALE

— les contrats de sécurité ONSSAPL

— le coût des titres-services

— le coût des titres-services "maternité" pour indépendants

- de financiering van de startbaanovereenkomsten
- de kost van de toeslag van 5 % van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid
- de kostprijs van de werkbonus
- de financiering van het samenwerkingsakkoord betreffende de sociale economie
- de financiering van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers
- de financiering van het fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap
- de financiering van de kostprijs van de tewerkstellingscellen
- de financiering van het betaald educatief verlof
- de financiering van wachtuitkeringen toegekend aan werknemers van de steenkool- en staalnijverheid (EGKS), die hun tewerkstelling verloren hebben (tot 2005)
- de compensatie van de bijdragen op de vergoedingen, premies en toelagen die door de politiezones niet verschuldigd zijn
- de financiering voor het Fonds tot bestrijding van het tabaksgebruik (in 2004)
- de sociale Maribelfondsen (in 2004)
- de financiering ten laste van de Staat van de ziekenhuizen
- de financiering van de sector geneeskundige verzorging en integratie van de kleine risico's
- een compensatie voor de besparing in de sector van het gewaarborgd inkomen voor bejaarden door de verhoging van de minimum pensioenen
- een compensatie voor de betere sociale bescherming van seizoens- en gelegenheidswerkers in de land- en tuinbouwsector
- de financiering van het Asbestfonds

Deze opsomming is relevant, om in herinnering te brengen dat slechts ogenschijnlijk de alternatieve financiering niet meer in verhouding staat tot het bedrag aan gedeerde ontvangsten aan bijdragen ingevolge de loonlasten verlagende tewerkstellingsmaatregelen.

Dit heeft dus te maken met het feit dat het stelsel van de sociale zekerheid ook steeds nieuwe opdrachten kreeg toegewezen die niet te maken hebben met haar klassieke kerntaak van sociale bescherming.

Het voorliggende amendement schrijft zich echter in, in de originele geest van de alternatieve financiering zoals ze dus

- le financement des conventions de premier emploi
- le coût du complément de 5 % de l'allocation de chômage temporaire
- le coût du bonus à l'emploi
- le financement de l'accord de coopération à l'économie sociale
- le financement du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise
- le financement du Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées
- le financement du coût des cellules pour l'emploi
- le financement du congé-éducation payé
- le financement des allocations d'attente accordées aux travailleurs de l'industrie du charbon et de l'acier (CECA), qui ont perdu leur emploi (jusqu'en 2005)
- la compensation des cotisations sur les indemnités, primes et allocations non dues par les zones de police
- le financement du Fond de lutte contre le tabagisme (en 2004)
- les Fonds Maribel sociaux (en 2004)
- le financement à charge de l'État des hôpitaux
- le financement des secteurs de soins de santé et l'intégration des petits risques
- une compensation aux économies dans le secteur du revenu garanti pour les personnes âgées par voie d'augmentation des pensions minimum
- une compensation pour une meilleure protection sociale des travailleurs saisonniers et occasionnels dans le secteur agricole et horticole
- le financement du Fonds amiante

Cette énumération est pertinente pour rappeler que — ce n'est qu'en apparence — que le financement alternatif n'est plus proportionnel au montant du manque à gagner en cotisations induit par les mesures pour l'emploi réduisant les charges salariales.

Cela est donc dû au fait que le système de la sécurité sociale se voit sans cesse attribuer de nouvelles missions qui n'ont rien à voir avec sa tâche fondamentale classique de protection sociale.

Le présent amendement s'inscrit toutefois dans l'esprit originel du financement alternatif, tel qu'on pouvait déjà le

al was terug te vinden in de oude maribel-regeling, namelijk een budgettaire compensatie voor het verlies aan bijdragen ingevolge loonlastenverlagende maatregelen die tot doel hebben — al dan niet vermeend — de competitiviteit van de economie te versterken.

Gelet op de grote, en structurele impact van de indexsprong op de financieringsbasis van de sociale zekerheid, namelijk de loonmassa, is het onontbeerlijk om het bedrag van de alternatieve financiering met een gelijkwaardig bedrag te verhogen.

Nr. 79 VAN MEVROUW **KITIR c.s.**

Art. 6

**Dit artikel doen vervallen.**

Meryame KITIR (sp.a)  
Karin TEMMERMAN (sp.a)  
Jean-Marc DELIZÉE (PS)  
Frédéric DAERDEN (PS)  
Eric MASSIN (PS)

Nr. 80 VAN DE HEREN **GILKINET EN CALVO**

Opschrift

**Het opschrift vervangen door wat volgt:**

*“Wetsontwerp houdende een indexsprong en tot verlaging van het inkomen van de werkenden en de uitkeringsgerechtigden”.*

VERANTWOORDING

Men moet er geen doekjes om winden. Het wetsontwerp heeft hoofdzakelijk betrekking op de indexsprong waartoe de federale meerderheid heeft beslist. Die beslissing zal erg zware en blijvende gevolgen hebben voor de inkomsten van de werkenden en de uitkeringsgerechtigden. Men moet klaarheid scheppen en de gevolgen van deze beleidsbeslissing dragen.

retrouver dans l'ancienne réglementation Maribel, c'est-à-dire une compensation budgétaire pour la perte de cotisations due aux mesures de réduction des charges salariales dont le but est, prétendument ou non, d'améliorer la compétitivité de l'économie.

Compte tenu de l'impact considérable et structurel du saut d'index sur la base de financement de la sécurité sociale, à savoir la masse salariale, il est indispensable de majorer le montant du financement alternatif d'un montant équivalent.

N° 79 DE MME **KITIR ET CONSORTS**

Art. 6

**Supprimer cet article.**

N° 80 DE MM. **GILKINET ET CALVO**

Intitulé

**Remplacer l'intitulé comme suit:**

*“Projet de loi organisant un saut d'index et diminuant les revenus des travailleurs et allocataires sociaux”.*

JUSTIFICATION

Il faut appeler un chat un chat. Le projet de loi a majoritairement trait au saut d'index décidé par la majorité fédérale. Celui-ci aura des conséquences très lourdes et très durable sur les revenus des travailleurs et allocataires sociaux. Il est important d'être clair et d'assumer la portée de la décision politique en la matière.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)  
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)

## Nr. 81 VAN DE HEER GILKINET EN MEVROUW WILLAERT

Art. 19/1 tot 19/9 (nieuw)

**Een titel 5/1, “Tandemplan voor de Werkgelegenheid”, invoegen, luidende:**

*“Titel 5/1. Tandemplan voor de Werkgelegenheid*

*Art. 19/1. In de zin van deze titel moet worden verstaan onder:*

*1° werknemer: een persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst en tegen betaling, arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van leerlingen;*

*2° werkgever: persoon die de in punt 1° aangegeven personen in dienst heeft;*

*3° zwaar werk: werk dat vereist dat in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt (waarbij het uurrooster dagelijks of wekelijks verandert), dat in onderbroken dienst wordt gewerkt (waarbij de werkdag ten minste 3 uren wordt onderbroken) en dat “s nachts wordt gewerkt;*

*4° lange loopbaan: loopbaan van op zijn minst 35 jaar voor een werknemer die op zijn minst 78 dagen vóór de leeftijd van 17 jaar heeft gewerkt;*

*5° Fonds voor bestaanszekerheid: Fonds opgericht bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;*

*6° NAR: Nationale Arbeidsraad, als bedoeld bij de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.*

*Art. 19/2. § 1. Deze titel is van toepassing op de werknemers die aan de slag zijn met een arbeidsovereenkomst, alsook op de werkgevers bij wie zij in dienst zijn.*

*§ 2. De werknemers van 55 jaar of ouder die tijdens hun werktijd minimum 150 uren als mentor besteden aan het begeleiden en helpen opleiden van werknemers binnen hun onderneming, kunnen aanspraak maken op een arbeidsduurvermindering:*

*— van twee dagen per week (loopbaanvermindering met 2/5);*

## N° 81 DE M. GILKINET ET MME WILLAERT

Art. 19/1 à 19/9 (nouveaux)

**Insérer un titre V/1 intitulé “Plan Tandem pour l’Emploi”, rédigé comme suit:**

*“Titre V/1. Plan tandem pour l’Emploi”, contenant les articles 19/1 à 19/9, rédigés comme suit:*

*“Art. 19/1. Au sens du présent titre, il y a lieu d’entendre par:*

*1° travailleur: personne qui, en vertu d’un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, fournit contre rémunération des prestations de travail sous l’autorité d’une autre personne, à l’exception des apprentis;*

*2° employeur: personne qui occupe celles visées au 1°;*

*3° emploi lourd: emploi qui requiert un travail en équipes successives (l’horaire varie selon les semaines ou les jours), un travail en services interrompus (une interruption d’au moins 3 heures coupe la journée de travail) et un travail avec prestations de nuit;*

*4° carrière longue: carrière comptabilisant au moins 35 années pour un travailleur ayant travaillé au moins 78 jours avant l’âge de 17 ans;*

*5° Fonds de sécurité d’existence: Fonds institué par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d’existence;*

*6° CNT: Conseil National du Travail visé par la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail.*

*Art. 19/2. § 1<sup>er</sup>. Le présent titre s’applique aux travailleurs engagés dans les liens d’un contrat de travail ainsi qu’aux employeurs qui les occupent.*

*§ 2. Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui, pendant leur période d’occupation et à concurrence de 150 heures minimum par an, assurent comme tuteurs le suivi et l’accompagnement de la formation de travailleurs au sein de leur entreprise, ont droit à une diminution de temps de travail:*

*— à concurrence de deux jours par semaine (diminution de carrière de 2/5 e);*

— of van 2,5 dagen per week (halftijdse loopbaanvermindering).

§ 3. In afwijking van § 2 is de bij diezelfde paragraaf ingestelde arbeidsduurvermindering van toepassing op de werknemers van 50 jaar of ouder:

- die zwaar werk verrichten;
- of die een lange loopbaan achter de rug hebben;

— of die een beroep uitoefenen waarvoor in de NAR een overeenkomst is gesloten, waardoor zij vóór de leeftijd van 55 jaar in aanmerking komen voor de toepassing van de in § 2 opgenomen bepalingen.

§ 4. Om in aanmerking te komen voor de toepassing van de in de §§ 2 en 3 opgenomen bepalingen, moeten de als mentoren optredende werknemers daartoe een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen. Die aanvraag moet worden ingediend ten vroegste zes maanden vóór de daadwerkelijke aanvangsdatum van de verminderde arbeidsprestaties en uiterlijk binnen vier maanden vóór de daadwerkelijke datum van de arbeidsduurvermindering.

Art. 19/3. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 19/2, krijgt een tijdskredietuitkering.

De Koning bepaalt het bedrag van die tijdskredietuitkering overeenkomstig artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Art. 19/4. § 1. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 19/2, behoudt zijn conventionele baremieke voordelen en ontvangt zijn loon naar gelang van zijn prestaties.

§ 2. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 19/2, krijgt een Tandem-uitkering uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 19/5. § 1. Het Fonds voor bestaanszekerheid bepaalt het bedrag van de Tandem-uitkering die het de in artikel 19/2, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer-mentor verschuldigd is. Dit bedrag wordt hem maandelijks uitbetaald.

§ 2. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de werkgever, op grond van de volgende berekeningsformule:

— ou à concurrence de deux jours et demi par semaine (diminution de carrière d'1/2).

§ 3. Par dérogation au § 2, le régime de diminution de temps de travail instauré au § 2 est applicable aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus:

- qui exercent un emploi lourd;
- ou qui comptabilisent une carrière longue;

— ou qui exercent une profession pour laquelle un accord au sein du CNT est intervenu permettant le bénéfice des dispositions prévues au § 2 avant l'âge de 55 ans.

§ 4. Pour bénéficier des dispositions visées au §§ 2 et 3, les travailleurs-tuteur doivent introduire une demande par écrit à leur employeur. Cette demande doit être introduite au plus tôt six mois avant la date effective de la réduction des prestations et au plus tard dans les 4 mois précédant la date effective de la réduction des prestations.

Art. 19/3. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 19/2 bénéficie d'une allocation crédit-temps.

Le Roi fixe le montant de cette allocation crédit-temps conformément à l'article 103quater de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Art. 19/4. § 1<sup>er</sup>. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.

§ 2. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d'existence.

Art. 19/5. § 1<sup>er</sup>. Le Fonds de sécurité d'existence détermine le montant de l'allocation Tandem due au travailleur-tuteur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, et la lui verse mensuellement.

§ 2. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'employeur, selon la formule suivante:

— wanneer de werknemer overgaat naar een halftijdse baan:

$1,4 \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor halftijdse baan} + \text{tijdskredietuitkering})\};$

— wanneer de werknemer overgaat naar een 3/5-baan:

$1/5 \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor 3/5-baan} + \text{tijdskredietuitkering})\};$

§ 3. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de RVA, zodat de oudere werknemer in totaal een bedrag krijgt dat:

— gelijk is aan 75 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een halftijdse loopbaanvermindering;

— gelijk is aan 80 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een loopbaanvermindering met 2/5.

§ 4. In afwijking van § 3 wordt de RVA-uitkering gelimiteerd wanneer het gemiddelde maandelijkse brutoloon van de in artikel 19/2, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer hoger is dan 4 500 euro.

Art. 19/6. De perioden van inactiviteit als gevolg van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft of twee vijfden, met toepassing van artikel 19/2, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden. De Koning bepaalt de nadere regels voor die gelijkstelling.

Art. 19/7. § 1. De werkgevers gaan over tot de noodzakelijke vervangingen om op zijn minst het arbeidsvolume te handhaven gedurende de periode tijdens welke de werknemer-mentor zijn prestaties vermindert overeenkomstig artikel 19/2, §§ 2 en 3.

De vervangende werknemer dient jonger te zijn dan 30 jaar en moet ten minste met een halftijdse arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen. Aan de vervangingsverplichting wordt voldaan indien, over een heel kalenderjaar, de vervangende werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor een totaal aantal uren dat ten minste gelijk is aan het totale aantal uren dat de in artikel 19/2, §§ 2 en 3, bedoelde werknemers-mentoren niet langer presteren.

— en cas de passage à une carrière à 1/2 temps:

$1/4 \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 1/2 temps} + \text{allocation crédit-temps})\};$

— en cas de passage à une carrière à 3/5e:

$1/5 \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 3/5e temps} + \text{allocation crédit-temps})\}.$

§ 3. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'ONEm, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit:

— égal à 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 1/2;

— égal à 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 2/5e.

§ 4. Par dérogation au § 3, l'intervention de l'ONEm est plafonnée lorsque le salaire mensuel moyen du travailleur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, excède 4 500 euros bruts.

Art. 19/6. Les périodes d'inactivité résultant de la réduction des prestations de travail à 1/2 ou 2/5e, prises en application de l'article 3 sont assimilées à des périodes de travail. Le Roi fixe les modalités de cette assimilation.

Art. 19/7. § 1 er. Les employeurs procèdent aux remplacements nécessaires pour, au moins, maintenir le volume de l'emploi pour la période durant laquelle le travailleur-tuteur réduit ses prestations conformément à l'article 3, §§ 2 et 3.

Le travailleur remplaçant doit être âgé de moins de 30 ans et être engagé sous un contrat de travail à mi-temps au moins. L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail pour un volume total d'heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs-tuteur visés à l'article 3, §§ 2 et 3, ne prestant plus.

De Koning bepaalt de nadere controleregels waarmee kan worden aangetoond dat de werkgever op zijn minst het arbeidsvolume heeft gehandhaafd.

§ 2. De Koning bepaalt de sancties betreffende de in § 1 bedoelde vervangingsverplichting.

Hij mag geen andere sancties vaststellen dan:

— de terugbetaling, op de dag dat de overtreding plaatsvindt, van de bedragen van de in artikel 19/8 bedoelde doelgroepverminderingen;

— de toepassing van de in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 bedoelde sancties van niveau 2.

Art. 19/8. Artikel 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002, ingevoegd bij de wet van 30 december 2009, wordt aangevuld met de volgende twee leden, luidende:

“De in artikel 335 bedoelde werkgevers genieten een doelgroepvermindering voor werknemers-mentors als bedoeld in titel V/1 van de wet van ... .

De Koning bepaalt de nadere controleregels die ertoe strekken na te gaan of de werknemer-mentor als bedoeld in artikel 19/2, §§ 2 en 3, van de wet van ... tot instelling van een “Tandemplan voor de werkgelegenheid” daadwerkelijk de begeleidingsuren heeft gepresteerd.”

Art. 19/9. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert jaarlijks een evaluatieverslag over het Tandemplan, dat met name aangeeft hoeveel werknemers in het Tandemplan zijn gestapt, alsook wat de desbetreffende verdeling is naar leeftijd, geslacht en sector; voorts bevat het een beoordeling van de weerslag die het Tandemplan qua kosten/baten heeft voor de overheidsfinanciën.

Om de vijf jaar, en voor de eerste maal drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet, publiceert de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een grondige evaluatie van het Tandemplan, dat een advies bevat van met name de NAR en de fondsen voor bestaanszekerheid. Die evaluatie omvat aanbevelingen met het oog op de toekomstige ontwikkeling van het Tandemplan.”

Le Roi fixe les modalités du contrôle permettant d'établir que l'employeur a, au moins, procédé au maintien du volume de l'emploi.

§ 2. Le Roi détermine les sanctions à l'obligation de remplacement visée au § 1<sup>er</sup>.

Il ne peut établir d'autres sanctions que:

— le remboursement, au jour de l'infraction, des montants de réductions groupes-cibles visés à l'article 9;

— l'application des sanctions “niveau 2” visées à l'article 101 du Code pénal social du 6 juin 2010.

Art. 19/8. L'article 347bis de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, inséré par la loi du 30 décembre 2009, est complété par les deux alinéas suivants:

“Les employeurs visés à l'article 335 bénéficient d'une réduction groupe-cible pour des travailleurs-tuteur définis par le titre V/1 concernant la promotion de l'emploi du ....

Le Roi fixe les modalités de contrôle de la prestation effective des heures de tutorat effectuées par le travailleur-tuteur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, de la loi créant un Plan Tandem pour l'emploi du ....”

Art. 19/9. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie, annuellement, un rapport d'évaluation du Plan Tandem, reprenant, notamment, le nombre de travailleurs bénéficiaires du Plan Tandem, sa répartition par âge, par genre et par secteur, ainsi qu'une évaluation de son impact en termes de coût/bénéfice pour les finances publiques.

Tous les cinq ans, et pour la première fois trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, le SPF Emploi établit une évaluation approfondie du Plan Tandem, comprenant notamment un avis du CNT et des Fonds de sécurité et d'existence. Cette évaluation comprend des recommandations en vue de son évolution future.”

## VERANTWOORDING

## 1. Principe van het Tandemplan voor de Werkgelegenheid

Oudere werknemers de mogelijkheid bieden zonder al te veel loonverlies geleidelijk wat af te bouwen en ze vervangen door jongere werknemers die hun eerste werkervaring kunnen opdoen onder begeleiding van een mentor.

Dat is het op zich doodeenvoudige concept van het Tandemplan voor de Werkgelegenheid. De werknemers, de werkgevers én de Rijksbegroting kunnen daar alleen maar baat bij hebben, zoals blijkt uit de toepassing van het plan sinds 2000, in de sector van de hulp aan personen in het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

De indieners van dit amendement stellen voor deze formule van arbeidstijdverdeling toe te passen op de hele privésector.

Door een betere verdeling van de beschikbare arbeid maakt het Tandemplan het mogelijk de loopbaan van de ouderen te verbeteren en kunnen aan jonge werknemers tot honderdduizend deeltijdarbeidsovereenkomsten worden aangeboden.

## 2. Ontoereikendheid van het federale werkgelegenheidsbeleid

Het federale werkgelegenheidsbeleid wordt tegelijk gekenmerkt door:

1. een hoge werkloosheid en een arbeidsparticipatie die onder de EU-doelstellingen ligt (werkloosheidsverwachtingen volgens het Federaal Planbureau: 679 000 in 2013 en 691 000 in 2014);

2. een aanzienlijke achteruitgang van de rechten van de werknemers (beperking van het tijdskrediet, vooral op het einde van de loopbaan, verhoogde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, toegenomen bestaansonzekerheid als gevolg van een verruiming van het begrip passend werk, beperking in de tijd van de instapstage, verlenging van die instapstage, enz.);

3. dure en niet altijd doeltreffende beleidskeuzes (qua kwaliteit van de werkgelegenheid of behoud van de economische activiteit in ons land) inzake de subsidiëring van de werkgelegenheid (dienstencheques, enz.) of de verlaging van de sociale bijdragen (ex-plan Win-Win, enzovoort);

4. almaar grotere arbeidsflexibiliteit, die nadelig is voor de mogelijkheden om het beroeps- en privéleven op elkaar af te stemmen, waardoor de druk op de werknemers toeneemt en er een toename is van de arbeidsongeschiktheid en —invaliditeit, alsook van het risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten, rekening houdend, onder andere, met de moeilijkheidsgraad van die loopbaan;

5. de intentie om de effectieve pensioenleeftijd op te trekken, maar zonder overleg of concrete maatregelen in verband met de vereiste loopbaanadaptaties.

## JUSTIFICATION

## 1. Principe du Plan Tandem pour l'Emploi

Permettre à des travailleurs âgés de lever le pied progressivement, sans perte trop spectaculaire de revenus, les remplacer par des travailleurs jeunes, qui pourront vivre leur première expérience professionnelle et bénéficier d'un tutorat.

C'est le concept, tout simple, du Plan Tandem pour l'Emploi. Tout profite pour les travailleurs, les employeurs... et le budget de l'État, comme le montre son application depuis les années 2000 dans les secteurs de l'aide aux personnes en Région wallonne et en Communauté française.

Les auteurs de ce titre proposent d'appliquer cette formule de partage du temps de travail à l'ensemble du secteur privé.

En partageant mieux le travail disponible, le Plan Tandem peut améliorer la carrière des aînés et permettre de proposer jusqu'à 100 000 contrats à mi-temps à des jeunes travailleurs.

## 2. Inadéquation de la politique d'emploi fédérale

La politique de l'emploi fédérale se caractérise à la fois par:

1. un taux de chômage important et un taux de participation au marché du travail inférieur aux objectifs européens (prévisions du niveau de chômage selon le Bureau Fédéral du Plan: 679 000 en 2013 et 691 000 en 2014);

2. une régression importante des droits des travailleurs (limitation du crédit-temps, particulièrement en fin de carrière, dégressivité accrue des allocations de chômage, précarisation accrue causée par un élargissement de la notion d'emploi convenable, limitation dans le temps du stage d'insertion, allongement du stage d'insertion...);

3. des politiques coûteuses et pas toujours efficaces (en termes de qualité de l'emploi ou de maintien de l'activité dans notre pays) de subvention à l'emploi (titres-services, ...) ou de diminution de cotisations sociales (ex-plan Win-Win,...);

4. une flexibilité toujours accrue du travail, qui nuit aux possibilités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, qui met les travailleurs sous pression et augmente le nombre d'incapacités et d'invalidités de travail, les risques d'accidents de travail ou de maladie professionnelle, en fonction notamment de la pénibilité de celle-ci;

5. une volonté d'augmenter l'âge effectif de la pension, mais sans réflexion ou action concrète sur les adaptations nécessaires à apporter au niveau de la carrière.

We moeten af van die logica die stigmatiserend is voor de werkzoekenden, afmattend voor de werknemers en ondoeltreffend met betrekking tot de wedertewerkstelling. Nadat de afgelopen maanden in ons land heel wat banen voor de bijl zijn gegaan, is het belangrijk de werknemers opnieuw hoop en perspectief te geven. Daartoe moet men enerzijds de door een kortetermijnvisie ingegeven maatregelen — waarbij de werknemers alle lasten dragen — laten varen en anderzijds formules bedenken die vernieuwend zijn op het stuk van arbeidstijdverdeling en aanpassing van de beroepsloopbaan. Het is tegen die achtergrond van een nieuw maatschappelijk contract, dat een aanvulling vormt op een plan dat investeert in banen van de toekomst en in een heroriëntatie van onze economie, dat men het Tandemplan voor de Werkgelegenheid moet zien dat de indieners van dit amendement naar voren schuiven.

3. Aan een reeks uitdagingen op de arbeidsmarkt wordt momenteel niet voldaan

De komende jaren zal als gevolg van de vergrijzing het aantal aanvragen tot vervanging van werknemers van ouder dan vijftig jaar blijven toenemen (2010-2015: 304 800 in Vlaanderen, 155 200 in Wallonië en 42 900 in Brussel). Voor een goed draaiende economie is het essentieel er voor te zorgen dat de kennis van de ervaren werknemers wordt overgedragen aan de werknemers van morgen. Dat is ook in het belang van het bedrijf.

Door de stijgende levensverwachting en als antwoord op de vergrijzing gaan almaar meer stemmen op die pleiten voor de daadwerkelijke verlenging van de loopbaanduur. Om dit mogelijk en duurzaam te maken, en in het licht van de gewettigde verwachtingen van de “oudere” werknemers om het wat kalmer aan te kunnen doen, is het niet nutteloos om eens na te denken over formules waarbij de loopbaan aan de echte moeilijkheidsgraad van het werk en de evolutie van de werknemerscapaciteit wordt aangepast. Het gaat erom de loopbaan te moderniseren.

Voorts is de ene functie of het ene beroep al zwaarder dan het andere, wat een modulatie van het loopbaaneinde des te meer rechtvaardigt. De pensioenhervorming van 2011 heeft de toegang van de werknemers en werkneemsters tot de tijdskredietformules integendeel aan strengere voorwaarden onderworpen. Nochtans is het met dergelijke formules mogelijk de arbeidsduur te verlichten, of bijscholing te volgen, waarbij de betrokken werknemers door andere werknemers kunnen worden vervangen.

De jongerenwerkloosheid is in België heel hoog (19,1 % in 2012) en het aantal jonge werkzoekenden is ten opzichte van 2011 met 10 à 20 % toegenomen in 2012 (naar gelang van het gewest). Volgens Eurostat zijn in België 173 200 jongeren onder de dertig jaar werkloos. Als die verstoken blijven van een eerste werkervaring, dreigen zij definitief van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. Men moet dringend innoverende oplossingen bedenken en in de praktijk brengen, zodat die jongeren volwaardige werknemers kunnen worden en men niet nodeloos een generatie opoffert.

Il faut sortir de cette logique stigmatisante pour les demandeurs d'emploi, épuisante pour les travailleurs et inefficace pour atteindre cet objectif de la remise à l'emploi. Après les multiples suppressions d'emplois que notre pays a connu ces derniers mois, il est important de redonner espoir et perspective aux travailleurs. Pour cela, il est nécessaire, d'une part, d'abandonner les réponses axées sur une perspective de court terme, qui font peser les charges sur les seuls travailleurs et, d'autre part, d'imaginer des formules innovantes de partage du temps de travail et d'adaptation de la carrière professionnelle. C'est dans cette logique de nouveau contrat social, complémentaire à un plan d'investissement dans les emplois du futur et de réorientation de notre économie, que s'inscrit le Plan Tandem pour l'Emploi, proposé par les auteurs du présent titre.

3. Une série d'enjeux du marché de l'emploi ne sont actuellement pas rencontrés

Dans les années à venir, vu les effets du “papyboom”, les demandes de remplacement des travailleurs de plus de 50 ans vont aller en croissant (2010-2015: 304 800 en Flandre, 155 200 en Wallonie et 42 900 à Bruxelles). Pour assurer le bon fonctionnement de l'économie, il est essentiel d'assurer le transfert de savoirs des travailleurs expérimentés vers les travailleurs de demain. C'est aussi dans l'intérêt de l'entreprise.

Avec l'augmentation de la durée de vie, et pour répondre au défi du vieillissement, de plus en plus de voix plaident pour l'augmentation effective de la durée de la carrière. Pour que cela soit possible et soutenable, et face aux attentes légitimes des travailleurs plus “âgés” de pouvoir lever le pied, il est utile de réfléchir à des formules d'adaptation de la carrière à sa pénibilité réelle et à l'évolution des capacités des travailleurs. Il s'agit de moderniser la carrière.

Il existe par ailleurs des fonctions/métiers plus pénibles que d'autres, qui justifient d'autant plus une modulation de la fin de carrière. La réforme des pensions de 2011 a conduit, tout au contraire, à un durcissement des conditions d'accès des travailleurs et travailleuses aux formules de crédit-temps, qui permettent pourtant d'alléger le temps de travail, ou de se former, tout en ouvrant la possibilité à d'autres travailleurs de les remplacer.

Le taux de chômage des jeunes est très élevé en Belgique (19,1 % pour 2012) et le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a augmenté, selon la région, de 10 à 20 %, en 2012, par rapport à 2011. D'après Eurostat, 173 200 jeunes de moins de 30 ans sont demandeurs d'emploi en Belgique. S'ils n'ont pas accès à une première expérience professionnelle, ces jeunes risquent d'être définitivement exclus du marché de l'emploi. Il est urgent que des solutions novatrices soient imaginées et mises en œuvre pour leur permettre de devenir des travailleurs à part entière, et pour éviter de voir une génération sacrifiée.

Ook al moeten begrippen als “kritieke functies” en “knelpuntberoepen” (die soms worden gebruikt om de werkzoekenden te stigmatiseren) genuanceerd worden ingevuld, toch moet worden vastgesteld dat er een grote discrepantie is tussen het profiel van de werkzoekenden en het bestaande banenaanbod. Volgens de conjunctuurenquêtes van de Nationale Bank van België is het aantal ondernemingen die verklaren dat ze een tekort hebben aan geschoolde arbeidskrachten snel gestegen sinds begin 2010. Het is beslist zinvol om op die uitdaging positief te reageren met nieuwe leerervaringen voor de werknemers in levensechte bedrijfsomstandigheden, dat wil zeggen op de werkvloer.

De doelstellingen van de sociale partners om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en om als gevolg van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 een participatie van 50 % van de werknemers aan die opleidingen te halen tegen 2010, zijn nog niet bereikt. Uit de analyse van de sociale balansen van de ondernemingen blijkt immers dat de participatiegraad in 2010 maar 34,1 % bedroeg, wat ten opzichte van 2003 maar een heel lichte vooruitgang van ongeveer 2 % is. De financiële inspanningen lagen in 2010 onder 1,1 % van de loonmassa. Het is voor de goede werking van onze economie belangrijk de op opleiding in de ondernemingen gerichte inspanningen op te voeren.

4. Het Tandemplan: op het kruispunt van de huidige vraagstukken inzake werkgelegenheid

#### 4.1. Algemeen principe

Om te voldoen aan alle bovenstaande uitdagingen stellen de indieners van dit amendement voor een Tandemplan voor de Werkgelegenheid op de rails te zetten. Het gaat om een originele manier om de loopbaan te moderniseren en het beschikbare werk te verdelen.

Het berust op de volgende principes.

1. Verlichting van de werklast voor oudere werknemers die dat wensen, door hun de mogelijkheid te bieden naar een halftijdse of drie vijfde baan over te stappen en hun kennis en ervaring aan jongeren door te geven, met beperking van het loonverlies. Op die wijze kunnen oudere werknemers hun beroepsloopbaan ook langer voortzetten. Voor deze werknemers stellen de indieners de keuze voor van een overstap naar halftijds of drie vijfde, zodat zij met hun onderneming kunnen kiezen voor de meest geschikte formule.

2. Jongere werknemers de mogelijkheid bieden een eerste beroepservaring op te doen, door hen oudere werknemers te laten vervangen, en door die mensen te worden opgeleid. Op die manier kunnen die jonge werknemers zich op de arbeidsmarkt inschakelen.

3. Bevordering van ervaringsoverdracht in de ondernemingen door mentorschap, waarbij tegelijk de kosten voor de werkgevers worden beperkt en het behoud van de capaciteit van de onderneming wordt gewaarborgd, door de inbreng van jonge krachten en een vermindering van de werklast.

Même s’il convient d’être nuancé par rapport aux notions de “fonctions critiques” et de “métiers en pénurie”, utilisées parfois dans une volonté de stigmatisation des demandeurs d’emploi, il faut bien constater qu’il existe une discordance importante entre le profil des demandeurs d’emploi et les offres d’emploi existantes. Selon les enquêtes de conjoncture de la Banque nationale de Belgique, la proportion d’entreprises qui se déclarent confrontées à des pénuries de main-d’œuvre qualifiée s’est rapidement accrue depuis le début de l’année 2010. Il est utile de répondre de façon positive à cet enjeu avec de nouvelles expériences de formation des travailleurs en conditions réelles, dans le contexte même de l’entreprise.

Les objectifs fixés par les partenaires sociaux d’affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l’Emploi de 2003, d’arriver à un taux de participation à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n’ont pas encore été atteints. En effet, à l’analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation n’était, en 2010, que de 34,1 %, soit seulement un très léger progrès d’environ 2 % par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient, en 2010, inférieurs à 1,1 % de la masse salariale. Il est important pour le bon fonctionnement de notre économie d’augmenter les efforts de formation au sein des entreprises.

4. Le Plan Tandem: au carrefour des questions actuelles en matière d’emploi

#### 4.1. Principe général

Pour rencontrer l’ensemble des enjeux précités, les auteurs du présent Titre proposent de mettre en œuvre un Plan Tandem pour l’Emploi. Il s’agit d’une façon originale de moderniser la carrière et de partager le travail disponible.

Il repose sur les principes suivants.

1. Alléger la charge de travail des travailleurs plus âgés qui le souhaitent, en leur permettant de passer à 1/2 temps ou à 3/5e temps et de transmettre leurs compétences et leur expérience à des plus jeunes, tout en limitant leur perte de revenus. De cette façon, les travailleurs plus âgés pourront également poursuivre leur carrière professionnelle plus longtemps. Pour ces travailleurs, les auteurs proposent le choix d’un passage à 1/2 temps ou à 3/5e temps, de manière à ce que ces derniers puissent choisir avec leur entreprise l’option la plus adéquate.

2. Permettre à des jeunes travailleurs de vivre une première expérience professionnelle, en remplaçant les aînés, et d’être formés par ces anciens. De cette façon, ces jeunes travailleurs pourront s’insérer sur le marché du travail.

3. Faciliter le transfert d’expérience au sein des entreprises via le tutorat, tout en limitant les coûts pour les employeurs et en assurant le maintien des performances de l’entreprise, par l’apport de forces vives et la diminution de la charge de travail.

4. Verbetering van de financiële situatie van de overheid en van de sociale zekerheid door een verhoging van het aantal werknemers en een vermindering van het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

Mocht een op de vijf oudere werknemers voor deze mogelijkheid kiezen, dan kan de toepassing van het Tandemplan in de privésector bijna honderdduizend oudere werknemers/werkneemsters in staat stellen hun arbeidsduur te verminderen en leiden tot de opstelling van honderdduizend deeltijdarbeidsovereenkomsten, waardoor jonge werknemers/werkneemsters hun eerste stappen op de arbeidsmarkt kunnen zetten en uit de werkloosheid kunnen geraken.

#### 4.2. Werking van het Tandemplan

4.2.a. In het geval van de oudere werknemer (in de veronderstelling dat de Koning de thans inzake tijdskrediet geldende bedragen onverkort overneemt in het kader van de toepassing van deze tekst)

De oudere werknemer (die, naargelang de zwaarte van zijn arbeid, vijftig of vijfenvijftig jaar oud is) stapt vrijwillig over van een voltijdse baan naar een halftijdse of een drie vijfde-baan. Hij ontvangt dan:

- zijn halftijds of drie vijfde-brutoloon;
- een tijdskredietuitkering (479 euro bruto voor een halftijdse baan, in het kader van de eindeloopbaanregeling, 383 euro voor een twee vijfde-baan);
- een “Tandemuitkering” die door zijn sectoraal fonds voor bestaanszekerheid wordt gestort en wordt medegefinancierd door zijn werkgever en door de RVA (zie hieronder).

Dankzij die verschillende elementen ontvangt de oudere werknemer de volgende bedragen:

1. als hij overstapt naar een halftijdse baan, ten minste 75 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover dit een grens van 4 500 euro bruto niet overschrijdt);
2. als hij overstapt naar een drie vijfde-baan, ten minste 80 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover dit een grens van 4 500 euro bruto niet overschrijdt).

Zoals hierboven aangegeven, stellen wij een halftijdse of 3/5-baan voor zodat de oudere werknemer en de onderneming de mogelijkheid hebben de optie te kiezen die hun het best schikt.

De overstap naar een halftijdse baan is financieel voordeliger voor de onderneming, maar de overstap naar een drie vijfde-baan kan de organisatie van het werk in de onderneming vergemakkelijken, omdat in dat geval de gelijktijdige aanwezigheid van de jonge en de oudere werknemer en dus een betere kennisoverdracht mogelijk zijn.

4. Améliorer les finances de l'État et de la sécurité sociale par une augmentation du nombre de travailleurs et une diminution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés.

Si un travailleur aîné sur cinq choisissait cette option, l'application du Plan Tandem au secteur privé pourrait permettre à près de 100 000 travailleurs aînés/travailleuses aînées de diminuer leur temps de travail et de créer 100 000 contrats à mi-temps permettant à des jeunes travailleurs/travailleuses de faire leurs premiers pas sur le marché du travail et de sortir du chômage .

#### 4.2. Fonctionnement du Plan Tandem

4.2.a. Concernant le travailleur aîné (dans l'hypothèse où les montants applicables actuellement au crédit temps étaient repris tels quels par le Roi dans le cadre de l'application du présent texte)

Le travailleur aîné (âgé(e) de plus de 50 ou 55 ans, en fonction de la pénibilité de son travail) passe volontairement d'un temps plein à un 1/2 temps ou à un 3/5e temps). Il perçoit alors:

- son salaire brut 1/2 temps ou 3/5e temps;
- une allocation crédit-temps (479 euros bruts pour un 1/2 temps, dans le cadre du régime de fin de carrière, 383 euros pour un 2/5e temps);
- une “allocation Tandem” versée par son fonds de sécurité et d'existence sectoriel et cofinancée par son employeur et par l'ONem (cf. infra).

Ces différents éléments permettent au travailleur aîné de toucher:

1. dans le cas d'un passage à 1/2 temps, au moins 75 % de la moyenne de sa rémunération brute des trois dernières années (pour peu qu'il ne dépasse pas un plafond de 4 500 euros bruts);
2. dans le cas d'un passage à 3/5e temps, au moins 80 % de la moyenne de sa rémunération brute des trois dernières années (pour peu qu'il ne dépasse pas un plafond de 4 500 euros bruts).

Comme évoqué précédemment, nous proposons soit le 1/2 temps soit le 3/5e temps, de manière à laisser au travailleur aîné et à l'entreprise le loisir de choisir l'option qui leur convient le mieux.

Au niveau de l'entreprise, le passage à mi-temps est financièrement plus avantageux, mais le passage à 3/5e temps peut faciliter l'organisation du travail au sein de l'entreprise, dès lors que le 3/5e permet plus facilement la présence simultanée du travailleur jeune et du travailleur âgé sur le lieu de travail, et donc un meilleur transfert de connaissances.

#### 4.2.b. In het geval van de jonge werknemer

Om de vermindering van de arbeidstijd van de oudere werknemer te compenseren, wordt een jonge werknemer halftijds in dienst genomen. Die laatste mag uiteraard twee halftijdse banen combineren om zo voltijds aan de slag te zijn.

Er zij in dat opzicht aan herinnerd dat de federale regering van de 53e regeerperiode er zich in het kader van haar beleidsverklaring toe heeft verbonden daadwerkelijk toepassing te verlenen aan de reglementaire bepaling volgens welke prioriteit moet worden verleend aan de vrijwillige arbeidsduurverlenging van de deeltijders.

#### 4.2.c. Aanvullende bepalingen

De oudere werknemer presteert per jaar ten minste 150 uur mentorschap ten behoeve van de jongeren in zijn onderneming (dat wil zeggen ongeveer 4 uur per week) tijdens zijn werkuren. In dat kader kunnen werkgevers die het Tandemplan toepassen al bestaande doelgroepverminderingen krijgen ten behoeve van de mentoren.

Over het geheel genomen, moet in een onderneming die het Tandemplan toepast het totale aantal uren op zijn minst behouden blijven (onder voorbehoud van uitzonderlijke omstandigheden die ontslagen rechtvaardigen).

De regeling wordt beheerd door de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid, die al in nagenoeg alle sectoren bestaan.

Die fondsen, die door de sociale partners worden beheerd, zullen belast worden met de berekening van de "Tandemuitkering", die wordt gefinancierd door bijdragen van de RVA en van de werkgever, en met de storting van de maandelijkse Tandemuitkering aan de werknemer.

Zij zullen toezien op de goede werking van de regeling en deelnemen aan de in de wet bepaalde evaluatie ervan. De Franstalige non-profitsector werkt op die manier, tot grote tevredenheid van alle actoren.

#### 4.2.d. Budgettaire aspecten

Voor de overheid is de budgettaire vergelijking neutraal (of zelfs lichtjes positief) aangezien de verhouding van de actieve werknemers toeneemt dankzij die regeling van arbeidstijdverdeling, wat een besparing met zich brengt voor de sociale zekerheid en de mogelijkheid biedt het RVA-aandeel van de Tandemuitkering van de oudere werknemer te financieren.

Voor de werkgevers pakt de budgettaire vergelijking positief uit, aangezien de loonkosten voor een jonge werknemer lager liggen dan voor een oudere werknemer. Dat maakt het voor de werkgevers mogelijk hun aandeel in de Tandemuitkering van de oudere werknemer te financieren en het saldo over te houden.

De deelname aan de regeling is vrijwillig, gunstig voor de werkgelegenheid en neutraal voor de overheidsfinanciën. De pensioenrechten van de oudere werknemers blijven onverkort behouden.

#### 4.2.b. Concernant le jeune travailleur

Un jeune travailleur est engagé à 1/2 temps pour compenser la baisse de temps de travail du travailleur âgé. Il peut évidemment additionner deux mi-temps pour obtenir un temps plein.

À cet égard, rappelons que le gouvernement fédéral de la législature 53 s'est engagé, dans le cadre de sa déclaration de politique générale, à rendre effective la disposition réglementaire qui prévoit que priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel.

#### 4.2.c. Dispositions complémentaires

Le travailleur âgé effectue au moins 150 heures de tutorat par an à destination des jeunes dans son entreprise (soit environ 4 heures par semaine) durant son temps de travail. Dans ce cadre, les employeurs qui s'inscrivent dans le Plan Tandem peuvent bénéficier de réductions groupes-cibles déjà existantes, à destination des tuteurs.

Globalement, au sein de l'entreprise qui recourt au Plan Tandem, le volume initial d'heures doit être au moins conservé (sous réserve de circonstances exceptionnelles justifiant des licenciements).

L'administration du système s'effectue au sein des Fonds de sécurité d'existence sectoriels, qui existent déjà dans la quasi totalité des secteurs.

Ces fonds, administrés par les partenaires sociaux, se chargeront, notamment, d'une part, de calculer "l'allocation Tandem", financée par des contributions de l'ONEm et de l'employeur et, d'autre part, de verser mensuellement au travailleur son allocation Tandem.

Ils veilleront au bon fonctionnement du système et participeront à son évaluation, prévue par la loi. C'est géré de cette façon dans le secteur non-marchand francophone, à la plus grande satisfaction de tous les acteurs.

#### 4.2.d. Aspects budgétaires

L'équation budgétaire, pour les pouvoirs publics, est neutre (voire légèrement positive), dès lors que la proportion de travailleurs actifs augmente via ce système de partage du temps de travail, ce qui constitue une économie pour la sécurité sociale et permet de financer la partie ONEm de l'allocation Tandem du travailleur âgé.

L'équation budgétaire, pour les employeurs, est positive, dès lors que le coût barémique du jeune travailleur est moindre que celui du travailleur âgé, ce qui permet aux employeurs de financer la partie qui leur incombe de l'allocation Tandem du travailleur âgé et de conserver le solde.

Dès lors que la participation à ce système est volontaire, bénéfique pour l'emploi et neutre pour les finances publiques, les droits en matière de pensions des travailleurs âgés sont totalement conservés.

#### 4.3. Samenvatting en leeswijzer

Onder “oudere werknemer” verstaat men een werknemer van vijfenvijftig jaar of ouder. In sommige gevallen (zware beroepen, lange loopbaan of beroepen waarvoor binnen de NAR een overeenkomst bestaat) verstaat men onder “oudere werknemer” een werknemer van vijftig jaar of ouder. Onder “jonge werknemer” verstaat men een werknemer van minder dan dertig jaar. Er zijn geen anciënniteitsvoorwaarden.

Dankzij de door het fonds voor bestaanszekerheid gestorte Tandemuitering kan een deel van het loonverlies van de oudere werknemer als gevolg van zijn arbeidsduurverkorting worden gecompenseerd. Die uitkering wordt gefinancierd door:

1. de onderneming: een deel van de winst op de loonmassa voor de ondernemingen biedt de mogelijkheid het loonverlies van de oudere werknemer ten dele te compenseren; die investering wordt gerechtvaardigd door de verbetering van de werking van de onderneming en door de mogelijkheid jonge werknemers in dienst te nemen en in de beste omstandigheden op te leiden; voorts behoudt de onderneming het saldo van het loonverschil, waardoor haar concurrentiekracht verbetert en haar kosten dalen;

1.a. ingeval de oudere werknemer naar een halftijdse baan overstapt, wordt de bijdrage van de onderneming berekend als volgt:  $1/4 \times \{\text{het brutoloon dat werd verdiend vóór het Tandemplan} - (\text{het halftijds brutoloon} + \text{tijdskredietuitkering})\}$ ;

1.b. ingeval de oudere werknemer naar een drie vijfde-baan overstapt, wordt de bijdrage van de onderneming berekend als volgt:  $1/5 \times \{\text{het brutoloon dat werd verdiend vóór het Tandemplan} - (\text{het drie vijfde-tijds brutoloon} + \text{tijdskredietuitkering})\}$ ;

2. de RVA: budgettair wordt die bijdrage van de RVA gefinancierd door het verschil tussen de loonkosten (gedeelte van de Tandemuitering ten laste van de RVA, tijdskredietuitkering, enz.) en de voordelen van de regeling (daling van de werkloosheid) voor de Staat; de bijdrage van de RVA aan de Tandemuitering schommelt tussen 0 en 234 euro, zodat het totaalbedrag dat de oudere werknemer ontvangt minstens gelijk is aan:

2.a. in geval van een halftijdse baan: 75 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover het loon van de oudere werknemer niet hoger ligt dan een maximumbedrag van 4 500 euro bruto);

2.b. in geval van een drie vijfde-baan: 80 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover het loon van de oudere werknemer niet hoger ligt dan een maximumbedrag van 4 500 euro bruto).

#### 4.3. Résumé et glossaire

Par “travailleur aîné”, on entend le travailleur de 55 ans et plus. Dans certains cas (métiers lourds, carrière longue ou professions pour lesquelles il y a un accord au sein du CNT), on entend par “travailleur aîné” les travailleurs de 50 ans et plus. Par “jeune travailleur”, on entend le travailleur de moins de 30 ans. Il n’y a pas de conditions relatives à l’ancienneté.

L’allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d’existence permet de compenser une partie de la perte de salaire du travailleur aîné, liée à la diminution de son temps de travail, et est financée par:

1. l’entreprise: une partie des gains effectués au niveau de la masse salariale par les entreprises permet de compenser, en partie, la perte de salaire du travailleur aîné; cet investissement se justifie par l’amélioration du fonctionnement de l’entreprise et la possibilité de recruter des travailleurs jeunes et de les former dans les meilleures conditions; l’entreprise conserve par ailleurs le solde de la différence salariale, ce qui améliore sa compétitivité et diminue ses coûts;

1.a. dans le cas d’un passage à 1/2 temps du travailleur aîné, la contribution de l’entreprise est calculée comme suit:  $1/4 \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 1/2 temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$ ;

1.b. dans le cas d’un passage à 3/5e temps du travailleur aîné, la contribution de l’entreprise est calculée comme suit:  $1/5 \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 3/5e temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$ ;

2. l’ONEm: budgétairement, cette contribution de l’ONEm est alimentée par la différence entre le coût (partie de l’allocation Tandem à charge de l’ONEm, allocation crédit-temps,...) et les bénéfices du système (diminution du chômage) pour l’État; la contribution de l’ONEm à l’allocation Tandem varie de 0 à 234 euros, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit égal, au moins, à:

2.a. dans le cas d’un 1/2 temps: 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années (pour peu que le salaire du travailleur aîné ne dépasse pas un plafond fixé à 4 500 euros bruts);

2.b. dans le cas d’un 3/5e temps: 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années (pour peu que le salaire du travailleur aîné ne dépasse pas un plafond fixé à 4 500 euros bruts).

De bijdrage van de RVA wordt berekend als volgt:

1. als de oudere werknemer naar een halftijdse baan overstapt: 75 % van het gemiddelde van de brutolonen van de voorbije drie jaar — het halftijdse brutoloon — tijds-kredietuitkering — bijdrage van de onderneming tot de Tandemuitkering;

2. als de oudere werknemer naar een drie vijfdebaan overstapt: 80 % van het gemiddelde van de brutolonen van de voorbije drie jaar — het drie vijfdebrutoloon — tijds-kredietuitkering — bijdrage van de onderneming tot de Tandemuitkering.

5. Voorbeelden (in de veronderstelling dat de Koning de thans inzake tijdskrediet geldende bedragen overneemt)

5.1. Dans le cas du travailleur aîné qui passe à mi temps

La contribution de l'ONEm est calculée comme suit:

1. dans le cas d'un passage à 1/2 temps du travailleur aîné: 75 % de la moyenne des salaires bruts des trois dernières années — rémunération brute 1/2 temps — allocation crédit-temps — contribution de l'entreprise dans l'allocation Tandem;

2. dans le cas d'un passage à 3/5e temps du travailleur aîné: 80 % de la moyenne des salaires bruts des trois dernières années — rémunération brute à 3/5eme temps — allocation crédit-temps — contribution de l'entreprise dans l'allocation Tandem.

5. Exemples (dans l'hypothèse où le Roi reprendrait les montants actuellement applicables dans le domaine du crédit-temps)

5.1. In het geval van een werknemer die halftijds werkt (vijftig %)

	Ouvrier — Arbeider	Travailleur dans une PME — Werknemer in KMO	Cadre — Kaderlid	Cadre supérieur — Hoger kaderlid
Rémunération brute avant Plan Tandem. — Brutoloon voor Tandemplan	2 500 €	3 700 €	4 500 €	8 000 €
Rémunération brute à mi temps. — Brutoloon voor deeltijds werk	1 250 €	1 850 €	2 250 €	4 000 €
Allocation crédit-temps. — Tijdskrediet uitkering (RVA)	479 €	479 €	479 €	479 €
Allocation Tandem — partie employeur. — Tandem uitkering (bijdrage werkgever)	193 € (*)	343 €	443 €	880 €
Association Tandem — partie ONEm. — Tandem uitkering (RVA)	0 (**)	103 €	203 €	234 €
Rémunération brute après Plan Tandem. — Brutoloon na Tandemplan	1 922 €	2 775 €	3 375 €	5 593 €
Rémunération brute après le Plan Tandem/Rémunération brute avant le Plan Tandem. — Brutoloon na Tandemplan/Brutoloon voor Tandemplan	77 %	75 %	75 %	70 %

(\*) = 1/4 (2500-(1250+479)) = 193.

(\*\*) 0 parce que la rémunération brute à mi temps + allocation crédit temps + partie employeurs de l'allocation Tandem est déjà supérieure à 75 % de la rémunération avant le Plan Tandem.

(\*) 1/4 (2500-(1250+479)) = 193.

(\*\*) 0 want brutoloon van halftijds werk + tijds-kredietuitkering + werkgeversgedeelte van de Tandemuitkering is reeds hoger dan 75 % van de bezoldiging voor het Tandemplan.

5.2. Dans le cas du travailleur aîné qui passe à trois cinquièmes temps

5.2. In het geval van een werknemer die drie vijfde werkt

	Ouvrier — Arbeider	Travailleur dans une PME — Werknemer in KMO	Cadre — Kaderlid	Cadre supérieur — Hoger kaderlid
Rémunération brute avant Plan Tandem. — <i>Brutoloon voor Tandemplan</i>	2 500 €	3 700 €	4 500 €	8 000 €
Rémunération brute à trois cinquièmes temps. — <i>Brutoloon voor drie vijfde werk</i>	1 500 €	2 220 €	2 700 €	4 800 €
Allocation crédit-temps. — <i>Tijdskrediet uitkering (RVA)</i>	383 €	383 €	383 €	383 €
Allocation Tandem — partie employeur. — <i>Tandem uitkering (bijdrage werkgever)</i>	123 €	219 €	283 €	563 €
Association Tandem — partie ONEm. — <i>Tandem uitkering (RVA)</i>	0 €	138 €	234 €	234 €
Rémunération brute après Plan Tandem. — <i>Brutoloon na Tandemplan</i>	2 006 €	2 960 €	3 600 €	5 980 €
Rémunération brute après le Plan Tandem/Rémunération brute avant le Plan Tandem. — <i>Brutoloon na Tandemplan/Brutoloon voor Tandemplan</i>	80 %	80 %	80 %	75 %

6. Wat zijn de voordelen voor de verschillende actoren?

6. Quels sont les avantages pour les différents acteurs?

6.1. Voor de jonge werknemer

6.1. Pour le jeune travailleur:

Eerste werkervaring, indienstneming en opleiding.

Première expérience professionnelle, embauche et formation.

Het halftijds loon is weliswaar laag, maar de inkomensgarantie blijft behouden om de bezoldiging aan te vullen.

Si le salaire à mi-temps est faible, il y a cependant le maintien de l'allocation de garantie de revenus pour compléter la rémunération,

Mogelijkheid om met een tweede deeltijdbaan aan een voltijdse betrekking te komen.

Possibilité d'un second mi-temps pour obtenir un temps plein.

Er wordt in dat opzicht aan herinnerd dat de federale regering van de 53e regeerperiode zich er in het kader van haar beleidsverklaring toe heeft verbonden daadwerkelijk toepassing te verlenen aan de reglementaire bepaling op grond waarvan prioriteit moet worden verleend aan de vrijwillige arbeidsduurverlenging van de deeltijders (zie hierboven).

À cet égard, rappelons que le gouvernement fédéral de la législature 53 s'est engagé, dans le cadre de sa déclaration de politique générale, à rendre effective la disposition réglementaire qui prévoit que priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel (cf. ci-avant).

6.2. Voor de oudere werknemer

6.2. Pour le travailleur aîné:

Vermindering van de arbeidstijd vanaf vijfenvijftig jaar (behalve uitzonderingen voor bepaalde categorieën van werknemers met een zwaar beroep, die vanaf vijftig jaar mogen vertrekken). Dat biedt de mogelijkheid het actieve leven in optimale omstandigheden te verlengen en het gemakkelijk de overgang van het beroepsleven naar het pensioen.

Réduction du temps de travail à mi-temps à partir de 55 ans (sauf exceptions pour certaines catégories de travailleurs ayant des carrières lourdes qui peuvent partir à 50 ans), ce qui permet d'allonger la vie active dans de bonnes conditions et facilite le passage de la vie active vers la pension.

De deeltijdarbeid wordt voor de berekening van het pensioen volledig gelijkgesteld (dat is sinds de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo niet meer het geval).

Temps partiel assimilé complètement dans le calcul de la pension (ce qui n'est plus le cas depuis la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo).

De koopkracht blijft grotendeels behouden.

Overdracht en valorisatie van ervaring.

### 6.3. Voor de onderneming

Organiseren van de ervaringsoverdracht en vooruitlopen op de nakende vergrijzing.

Vermindering van de loonkosten van de onderneming, zonder ontslagen, omdat een jonge werknemer goedkoper is dan een oudere werknemer, zelfs na storting van het gedeelte "onderneming" van de Tandemuitkering. Mogelijkheid tot vermindering van de sociale bijdragen "Mentorschap". Bijdrage tot de sociale vrede binnen de onderneming door de arbeid van de oudere werknemers aan te passen.

### 6.4. Voor de overheid

Werkgelegenheid voor jonge werkzoekenden en dus toename van de actieve bevolking.

Goed beheer van de demografische ontwikkeling.

Budgettaire neutraliteit.

7. Voorstelling en evaluatie van het Tandemplan ("Plan Tandem") en het Mentorschapsplan ("Plan Tutorat") voor de non-profitsector in Wallonië en de Franse Gemeenschap

### 7.1. Tandemplan

#### 7.1.a. Werking

Op initiatief van de Ecolo-ministers Nicole Maréchal (bevoegd voor Jeugdzorg in de Franse Gemeenschap) en Thierry Detienne (bevoegd voor Personen met een handicap in het Waalse Gewest) werd begin jaren 2000, als onderdeel van de non-profitovereenkomsten, in Franstalig België het "Plan Tandem" (hierna Tandemplan) ingevoerd; dat gebeurde onder het paritair subcomité 319.02 (paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en —diensten van de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap).

Van het Tandemplan bestaan diverse varianten, naar gelang van de sector. Het algemeen beginsel bestaat erin dat voltijdse werknemers die ouder zijn dan vijftig jaar (1) in een regeling van halftijds tijdskrediet kunnen stappen en voor de vrijgekomen helft van hun arbeidstijd worden vervangen door een jongere werknemer.

De oudere werknemer gaat met andere woorden halftijds werken in het raam van een tijdskredietregeling. Met de aldus uitgespaarde helft van het loon wordt een jongere en beginnende werknemer in dienst genomen, die gezien zijn lagere anciënniteit minder kost.

Het aldus ontstane loonverschil (conform de loonschaal) wordt doorgestort aan de oudere werknemer. De tijdskredietuitkering, het gerecupereerde loonverschil en het halftijdse loon samen maken dat de oudere werknemer 80 % van zijn

Maintien d'une grande partie du pouvoir d'achat.

Transmission et valorisation de l'expérience.

### 6.3. Pour l'entreprise:

Organisation du transfert de l'expérience et anticipation des changements démographiques.

Diminution du coût salarial de l'entreprise, sans licenciement, puisque le jeune travailleur coûte moins que le travailleur aîné, même après le versement de la partie "entreprise" de l'allocation Tandem. Possibilité de réduction de cotisations sociales "Tutorat". Contribution à la paix sociale au sein de l'entreprise, en adaptant le travail des travailleurs aînés.

### 6.4. Pour l'État:

Mise à l'emploi de jeunes demandeurs d'emploi, et donc augmentation de la population ayant un emploi.

Bonne gestion de l'évolution démographique.

Neutralité sur le plan budgétaire.

7. Présentation et évaluation du Plan Tandem et du Plan Tutorat, tels qu'ils existent dans le secteur non-marchand en Wallonie et en Communauté française

### 7.1. Le Plan Tandem

#### 7.1.a. Fonctionnement

Le Plan Tandem a initialement été introduit au début des années 2000 au niveau de la sous-commission paritaire 319.02 (sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone) dans le cadre des accords du non-marchand, à l'initiative des ministres Ecolo Nicole Maréchal (Aide à la Jeunesse, Communauté française) et Thierry Detienne (Personnes Handicapées, Région Wallonne).

Le Plan Tandem a été décliné en plusieurs modalités. Le principe général consiste à ce que des travailleurs de plus de 50 ans s'inscrivent dans le crédit-temps à mi-temps et soient remplacés, pour ce mi-temps, par un jeune travailleur.

Concrètement, le travailleur aîné réduit ses prestations à un mi-temps dans le cadre du crédit-temps. Avec l'autre moitié du salaire, on engage un jeune travailleur débutant dont le coût, vu l'ancienneté moindre, est plus réduit.

On rétrocède la différence de salaire au travailleur aîné (différence barémique). Avec la somme de l'allocation crédit-temps, de cette différence barémique et de son salaire mi-temps, le travailleur aîné atteint 80 % de son salaire brut. Le

oorspronkelijk voltijds brutoloon behoudt. Voorts is zijn sociale zekerheid volledig gedekt en behoudt hij zijn pensioenrechten.

Voor de pensioenberekening gold aanvankelijk een volledige gelijkschakeling, maar sinds de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo is die jammer genoeg nog slechts gedeeltelijk. De indieners van dit amendement zullen een bijkomend wetsvoorstel indienen om die absurde ingreep bij te sturen.

In de sectoren waar het Tandemplan wordt uitgevoerd, blijft de subsidiërende overheid de oudere werknemer de vergoedingen uitkeren alsof hij nog voltijds werkte. Dankzij die volledige subsidiëring kan het uitgespaarde loonschaalgedeelte worden terugbetaald aan de oudere werknemer. Voor de werkgever blijft de hele operatie financieel neutraal.

De werkgeversbijdragen worden geïnd door een specifiek Fonds voor bestaanszekerheid, het zogeheten “Old Timer”-fonds, dat ook het uitgespaarde loonschaalverschil aan de oudere werknemer doorstort.

#### 7.1.b. Evaluatie van het Tandemplan

In oktober 2005 werd van het Tandemplan een evaluatie gemaakt door Sonecom. Die evaluatie was voornamelijk toegespitst op de “oudere” werknemers en heeft onder meer het volgende aan het licht gebracht:

1. 94,2 % van de begunstigden van het Tandemplan en 83 % van de potentiële begunstigden zijn van mening dat het Tandemplan aan hun verwachtingen beantwoordt wat loopbaaneindeplanning betreft (blz. 81);

2. de actoren van de sector zijn er doorgaans trots op dat de werknemers deze kans wordt geboden (blz.88);

3. de omschakeling naar een lichtere arbeidstijdregeling wordt op persoonlijk vlak veeleer positief gepercipieerd; op een schaal van 1 (uitermate negatief) tot 10 (volstrekt positief) geven de potentiële begunstigden een gemiddelde score van 9 aan (blz. 119);

4. over het algemeen betekent het Tandemplan voor de oudere werknemer minder werkdruk, minder zwaar werk en minder stress; voorts voelen de meeste werknemers zich dankzij de instap in het Tandemplan opnieuw meer gemotiveerd op de werkvloer (blz. 120 e.v.); ten slotte blijkt de omschakeling naar een lichtere arbeidstijdregeling ook op professioneel vlak gunstig te worden gepercipieerd; op een schaal van 0 tot 10 geven de potentiële begunstigden hiervoor een gemiddelde score van 8 aan.

#### 7. 2. Mentorschapsplan

Het in Franstalig België ingevoerde “Plan Tutorat” (hierna Mentorschapsplan) is in werkelijkheid een uitvloeisel van het Tandemplan voor de non-profitsector. Het Mentorschapsplan is een facultatief onderdeel, dat op het Tandemplan geënt is.

travailleur aîné conserve, par ailleurs, une couverture sociale complète et ses droits en matière de pension.

L’assimilation pour le calcul de la pension était totale au début du système, mais n’est malheureusement plus que partielle depuis la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo. Les auteurs du présent Titre entendent introduire une autre proposition de loi afin de corriger cette mesure absurde.

Dans les secteurs où le Plan Tandem est mis en œuvre, le pouvoir subsidiant accepte de continuer à intervenir financièrement de manière complète en faveur du travailleur aîné, comme s’il était à temps plein. C’est cette subsidiation complète qui permet le versement de la partie “différence barémique” au travailleur âgé. Côté employeur, l’opération est budgétairement neutre.

C’est un Fonds de sécurité d’existence spécifique (le fonds “Old Timer”) qui perçoit les cotisations de l’entreprise et assure le paiement de la différence barémique au travailleur aîné.

#### 7.1.b. Évaluation du Plan Tandem

En octobre 2005, une évaluation du Plan Tandem a été réalisée par la SONECOM. Cette évaluation qui s’est, pour l’essentiel, focalisée sur les travailleurs “aînés” a, entre autres, mis en lumière les éléments suivants:

1. 94,2 % des bénéficiaires du Plan Tandem et 83 % des bénéficiaires potentiels estiment que le plan correspond à leurs attentes en termes d’aménagement de la fin de carrière (page 81);

2. les acteurs du secteur sont en général fiers de cette opportunité offerte aux travailleurs (p. 88);

3. le passage à un horaire allégé a plutôt été très bénéfique au niveau personnel; sur une échelle allant de 1 “totalement désastreux” à 10 “totalement bénéfique”, les bénéficiaires potentiels accordent une note moyenne de 9/10 (page 119);

4. le Plan Tandem signifie, en règle générale, une charge de travail moins lourde, un travail moins pénible, un allègement du stress professionnel pour les travailleurs aînés; par ailleurs, l’entrée dans le Plan Tandem procure une nouvelle motivation pour le travail effectué quotidiennement pour une majorité des travailleurs (pages 120 et suivantes); de manière globale, le passage à un horaire allégé a globalement été bénéfique au niveau professionnel; sur une échelle allant de 1 à 10, les bénéficiaires potentiels accordent une note moyenne de 8/10 à cette question.

#### 7. 2. Le Plan Tutorat

Le Plan Tutorat est en réalité le second volet des mesures du Plan Tandem appliqué au secteur non-marchand. Il s’agit d’un volet facultatif qui se superpose au Plan Tandem.

Gedurende de vrijgekomen halftijdse arbeidstijd kan de oudere werknemer mentorschapstaken verrichten (binnen de onderneming of elders). De werknemer wordt betaald door de onderneming waar hij jongere werknemers begeleidt of opleidt (die vergoedingen komen bovenop zijn vergoedingen in het raam van het Tandemplan). Het Fonds voor bestaanszekerheid kent de ondernemingen een uitkering toe om de kosten van de mentorschapsuren te vergoeden.

Mentorschap is essentieel voor de non-profitsector, gelet op de vaststellingen die op de arbeidsmarkt worden gedaan en op de behoeften van de ondernemingen (kennis en ervaring van oudere werknemers doorgeven en de vaardigheden van jongere werknemers ontwikkelen). Mentorschap maakt dan ook volwaardig deel uit van dit Tandemplan.

## Nr. 82 VAN DE HEER GILKINET EN MEVROUW WILLAERT

Art. 19/10 tot 19/15 (*nieuw*)

### Een Titel 5/2 invoegen, luidende:

*“Titel 5/2. Invoering van een procedure die het mogelijk maakt de toegekende overheidssteun terug te vorderen van ondernemingen ingeval deze overgaan tot een sociaal ongerechtvaardigde inkrimping van de bedrijfsactiviteit*

*“Art. 19/10. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:*

*1° “onderneming in moeilijkheden”: de onderneming*

*a) waarvan de omzet of de productie, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, fors is gedaald, met ten minste 20 %;*

*b) waar een aantal dagen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelden voor de arbeiders, ten belope van ten minste 20 % van het totale aantal dagen waarvan aangifte is gedaan bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, of*

*c) waarvan het aantal bestellingen, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, fors is gedaald, met ten minste 20 %.*

*De forse daling van de bestellingen als bedoeld onder c) moet:*

*— een weerslag hebben op alle bestellingen van de onderneming;*

*— zijn verkregen door weging van het belang van de verschillende bestellingen, en leiden tot een*

Durant son mi-temps non travaillé, le travailleur aîné peut effectuer des heures de tutorat (dans son entreprise ou ailleurs). Le travailleur est payé par l'entreprise dans laquelle il forme (ces rémunérations sont ajoutées à ce qu'il perçoit dans le cadre du Plan Tandem). Le Fonds de sécurité d'existence octroie une allocation aux entreprises, couvrant le coût des heures de tutorat.

La dimension de tutorat est essentielle pour le secteur marchand, au vu des constats posés au niveau du marché de l'emploi et au niveau des besoins des entreprises (nécessité de transmettre le savoir des aînés et nécessité de développer les compétences des jeunes). C'est la raison pour laquelle elle est partie intégrante de ce Plan Tandem pour l'emploi.

## N° 82 DE M. GILKINET ET MME WILLAERT

Art. 19/10 à 19/5 (*nouveau*)

### Insérer un titre V/2, rédigé comme suit:

*“Titre V/2. De la récupération des aides publiques octroyées à des entreprises en cas de réduction socialement injustifiée de l'activité*

*“Art. 19/10. Pour l'application de la présente loi, on entend par:*

*1° “entreprise en difficultés”: l'entreprise qui:*

*a) connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production, par rapport au même trimestre de l'année précédente;*

*b) connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale; ou*

*c) connaît une diminution substantielle de ses commandes de 20 % au moins par rapport au même trimestre de l'année précédente.*

*La diminution substantielle des commandes visée au c), doit:*

*— affecter toutes les commandes de l'entreprise;*

*— être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes, et donner lieu*

dienovereenkomstige afname van de productieve arbeidsuren van de werknemers.

De Koning bepaalt de specifieke nadere regels voor de procedure die de onderneming moet volgen om te bewijzen dat zij voldoet aan een van de bovenstaande criteria;

2° “winst na belastingen”: een geconsolideerd bedrag van de winsten van de vijf laatste boekjaren van de onderneming dat 5 % van de omzet te boven gaat, gelet op de bepalingen waarin het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 voorziet inzake het “arm’s length”-beginsel voor transacties binnen de groep zelf;

3° “delokalisatie”: de overheveling van de gehele productie of van een schakel in de keten van de productie of diensten naar een gastland, resulterend in de beëindiging of de vermindering van de activiteiten en/of de werkgelegenheid in België;

4° “overheidssteun”: de individuele steun en de steun die worden toegekend in het kader van een steunregeling, zoals staat omschreven in artikel 2, §§ 1 tot 3, van Verordening (EG) nr. 800/2008 van de Europese Commissie van 6 augustus 2008 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 87 en 88 van het Verdrag met de gemeenschappelijke markt verenigbaar worden verklaard (“de algemene groepsvrijstellingsverordening”).

Art.19/11. § 1. De onderneming die tot een bedrijfssluiting overgaat als bedoeld in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen terwijl zij winst na belastingen genereert, is verplicht de tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 2. De onderneming die tot een collectief ontslag overgaat als bedoeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 inzake collectief ontslag terwijl zij winst na belastingen genereert, is verplicht de tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 3. De onderneming in de zin van het begrip “technische bedrijfseenheid”, die in de loop van het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar ten minste 20 werknemers in dienst had en die een bedrijfsverplaatsing doorvoert terwijl zij winst na belastingen genereert, is verplicht alle tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 4. De ondernemingen in moeilijkheden zijn evenwel uitgesloten van de §§ 1 tot en met 3.

à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs.

Le Roi détermine les modalités spécifiques concernant la procédure à suivre par l’entreprise pour prouver qu’elle correspond à l’un des critères susmentionnés;

2° “bénéfice après impôts”: un montant consolidé des bénéfices des cinq derniers exercices comptables de l’entreprise qui dépasse 5 % du chiffre d’affaires, compte tenu des dispositions prévues par le Code des impôts sur les revenus 1992 en matière de prix de pleine concurrence pour les opérations intragroupes;

3° “délocalisation”: le transfert de la production entière ou d’un maillon de la chaîne de production ou de services vers un pays d’accueil, entraînant la cessation ou la réduction des activités et/ou de l’emploi en Belgique;

4° “aides publiques”: les aides individuelles et aides accordées dans le cadre d’un régime d’aide, telles que définies à l’article 2, §§ 1<sup>er</sup> à 3 du Règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d’aide compatibles avec le marché commun en application des articles 107 et 108 du traité (Règlement général d’exemption par catégorie).

Art . 19/11. § 1<sup>er</sup>. L’entreprise qui procède à une fermeture d’entreprise, telle que visée par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises, alors qu’elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser les aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 2. L’entreprise qui procède à un licenciement collectif, tel que visé par la convention collective de travail n° 10 relative aux licenciements collectifs, alors qu’elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser les aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 3. L’entreprise, au sens d’unité technique d’exploitation, qui occupait en moyenne au cours de l’année civile précédant le licenciement, au moins 20 travailleurs, effectue une délocalisation, alors qu’elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser l’ensemble des aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 4. Les entreprises en difficultés sont toutefois exclues des §§ 1<sup>er</sup> à 3.

§ 5. De op grond van dit artikel ingestelde vordering kan worden ingesteld door de minister die bevoegd is voor Werk, hetzij ambtshalve, hetzij op verzoek van een of meer werknemers van de betrokken onderneming.

§ 6. Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet bepaalt de Koning de nadere voorwaarden waaronder de overheidssteun wordt teruggevorderd.

§ 7. De voor Werk bevoegde minister bepaalt voor elk dossier en met de hulp van de betrokken ministers het terug te vorderen bedrag, rekening houdend met door de Koning vastgestelde criteria. Die criteria omvatten met name de verschillende vormen van ontvangen overheidssteun, het belang van de betrokken onderneming voor het plaatselijke economisch weefsel, de werkgelegenheid bij de onderaannemers en de plaatselijke werkloosheidsgraad.

§ 8. De betrokken onderneming beschikt over een termijn van veertien werkdagen om een voorziening in te stellen bij de rechtbank van koophandel. Die vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding. Het vonnis is bij voorraad uitvoerbaar, niettegenstaande voorziening en zonder borgstelling.

§ 9. In geval van voorziening vervalt de vordering tot terugvordering van het bedrag overeenkomstig de §§ 5 tot 7, indien de onderneming afziet van sluiting, collectief ontslag of delocalisatie.

§ 10. De teruggevorderde bedragen worden aan de Schatkist gestort.

Art. 19/12. Artikel 19/11 is niet van toepassing indien:

1° door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, door de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, door de werknemers van de in artikel 3 bedoelde onderneming, wordt erkend dat de beslissing tot sluiting van de onderneming, tot collectief ontslag of tot delocalisatie verantwoord is in het licht van de economische vooruitzichten op korte en middellange termijn of in het licht van de herstructureringsstrategie van de onderneming;

2° bij onenigheid binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, binnen de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, onder de werknemers van de in artikel 3 bedoelde onderneming aangaande de relevantie van de beslissing tot sluiting van de onderneming, tot collectief ontslag of tot bedrijfsverplaatsing, de onderneming tijdens de jongste vijf boekjaren en gemiddeld genomen op jaarbasis:

§ 5. L'action fondée sur la base du présent article peut être exercée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, soit d'office, soit à la demande d'un ou de plusieurs travailleurs de l'entreprise concernée.

§ 6. Le Roi arrête dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de cette loi les modalités du recouvrement des aides publiques.

§ 7. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions détermine pour chaque dossier avec l'aide des ministres concernés le montant à récupérer en tenant compte des critères arrêtés par le Roi. Ces critères incluent notamment les différentes aides publiques reçues, l'importance de l'entreprise concernée pour le tissu économique local, l'emploi auprès des sous-traitants et le taux de chômage local.

§ 8. L'entreprise concernée dispose d'un délai de quatorze jours ouvrables pour introduire un recours auprès du tribunal de commerce. L'action est formée et instruite selon les formes du référé. Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

§ 9. En cas de recours, l'action visant à récupérer le montant conformément aux §§ 5 à 7 s'éteint si l'entreprise renonce à la fermeture, aux licenciements collectifs ou à la délocalisation.

§ 10. Les montants récupérés sont versés au Trésor.

Art. 19/12. L'article 19/11 ne s'applique pas si:

1° le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs de l'entreprise visée à l'article 3, reconnaît que la décision de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou de délocalisation, est justifiée au regard des perspectives économiques à court et moyen terme ou de la stratégie de redéploiement de l'entreprise;

2° alors que le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs de l'entreprise visée à l'article 3, est divisé quant à la pertinence de la décision de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou de délocalisation, l'entreprise a effectué au cours des cinq derniers exercices comptables et en moyenne annuelle:

— inzake opleiding bijkomende inspanningen heeft geleverd, ten belope van 0,1 % van de loonmassa en die minstens 1,9 % van de loonmassa bedragen;

— inspanningen heeft geleverd om het percentage werknemers die een opleiding hebben gevolgd, met 5 % te verhogen, zodat minstens 50 % van de betrokken werknemers wordt gehaald. Ook zal de onderneming moeten aantonen dat het profiel van de werknemers die dergelijke opleidingen konden volgen, overeenstemt met het profiel van de werknemers die in die onderneming in dienst zijn. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels om die voorwaarde na te gaan. De in dit artikel bedoelde percentages “1,9 %” en “50 %” worden aangepast zo de Koning nieuwe referenties vastlegt, nadat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven advies hebben uitgebracht, overeenkomstig de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Art. 19/13. Bij elke door de Federale Staat toegekende nieuwe overheidssteun wordt naar deze titel verwezen.

Art. 19/14. In artikel 25, § 3, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen de woorden “de rechten en verplichtingen” en de woorden “die niet in de balans voorkomen”, de woorden “, inzonderheid de overheidssteun als bepaald bij de wet van ,” ingevoegd;

2° in het tweede lid worden tussen de woorden “rechten en verplichtingen” en de woorden “die niet kunnen worden becijferd”, de woorden “, inzonderheid de overheidswaarborgen,” ingevoegd.

Art. 19/15. Het Rekenhof dient telkens vóór 30 september bij de Kamer van volksvertegenwoordigers een jaarverslag in over de tenuitvoerlegging van artikel 25, § 3, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen.”

#### VERANTWOORDING

De voorbije jaren is aan almaar meer ondernemingen overheidssteun toegekend, met de rechtmatige bedoeling de bedrijfsactiviteit en de werkgelegenheid te ondersteunen en in sommige gevallen de strategische keuzes van de bedrijven aan te sturen (investeringen in onderzoek en ontwikkeling, aanwerving van bepaalde categorieën werknemers enzovoort).

— des efforts supplémentaires en matière de formation de 0,1 % de la masse salariale pour au moins atteindre 1,9 % de la masse salariale;

— des efforts pour augmenter de 5 % le pourcentage de travailleurs ayant suivi une formation pour au moins atteindre les 50 % des travailleurs concernés. De plus, l'entreprise devra démontrer que le profil des travailleurs ayant eu accès à ces formations coïncide avec le profil des travailleurs occupés en son sein. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les modalités permettant de vérifier cette condition. Les pourcentages “1,9 %” et “50 %” visés au présent article seront adaptés si le Roi détermine de nouvelles références, sur avis du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Économie, conformément à la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations.

Art. 19/13. Toute nouvelle aide publique octroyée par l'État fédéral fait référence au présent titre.

Art. 19/14. Dans l'article 25, § 3, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “, en particulier les aides publiques telles que définies dans la loi du .....,” sont insérés entre les mots “les droits et engagements” et les mots “qui ne figurent pas au bilan”;

2° les mots “, en particulier les garanties publiques,” sont insérés entre les mots “droits et engagements importants” et les mots “qui ne sont pas susceptibles d'être quantifiés”.

Art. 19/15. La Cour des comptes présente avant le 30 septembre un rapport annuel à la Chambre des représentants sur l'application de l'article 25, § 3, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution de Code des sociétés.”

#### JUSTIFICATION

Au cours de ces dernières années, les aides publiques aux entreprises se sont multipliées dans l'objectif légitime de soutenir le développement de l'activité et de l'emploi et, dans certains cas, d'orienter les choix stratégiques des entreprises (investissement en recherche et développement, engagement de travailleurs de catégories particulières,...).

Aan die overheidssteun worden echter al te zelden voorwaarden gekoppeld in verband met het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid, met alle opportunisme van dien. Zo zijn er in ons land ondernemingen die overheidssteun krijgen, maar ondanks hun sterke winstcijfers beslissen over te gaan tot collectief ontslag, in de hoop hun winstmarge maximaal te verhogen, zonder rekening te houden met de gevolgen van hun beslissingen voor onze economie. De recente ontwikkelingen bij Arcelor Mittal zijn daar een schrijnend voorbeeld van. De vele directe en indirecte overheidssteun ten spijt, heeft de multinational aangekondigd dat de warme lijn in het Luikse staalbekken niet opnieuw in bedrijf zal worden genomen.

Als gevolg van die beslissing van één van de rijkste industriëlen ter wereld staat de welvaart van een hele regio op de helling.

Deze artikelen strekken er dan ook toe veel strengere voorwaarden in verband met het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid te koppelen aan de toekenning van de diverse vormen van overheidssteun voor ondernemingen. Het wil de betrokken ondernemingen ertoe aansporen meer belang te hechten aan de voorzetting en de ontwikkeling van de bedrijfsactiviteit op middellange termijn dan aan het winstbejag op korte termijn.

Een bijzonder benarde budgettaire context, die zowel het sociaal beleid als het investeringsbeleid bedreigt

Europa beleeft de zwaarste economische, financiële en sociale crisis sinds de Tweede Wereldoorlog. De verdeling van de welvaart is hoe langer hoe meer in onbalans. Op die crisis enten zich bovendien de almaar nijpendere vraagstukken van de vergrijzing en het milieu.

Sommigen zweren bij een bezuinigingsbeleid om de schulden crisis aan te pakken. Meer dan ooit is het evenwel noodzakelijk een zekere bewegingsvrijheid te nemen en te behouden om de interpersonele solidariteit te waarborgen — meer bepaald via een toereikende financiering van de sociale zekerheid —, om te investeren in de jobs van morgen en om de vereiste ecologische transitie van de economie te verwezenlijken. Als men de toekomstige generaties niet met een ondraaglijke schuld wil opzadelen, is een begrotingssanering onvermijdelijk, waarbij de inspanningen billijk moeten worden verdeeld en waaraan alle maatschappelijke geledingen moeten bijdragen, in verhouding tot hun draagkracht.

Sociaal en ethisch onaanvaardbare winstmaximalisatiepraktijken ten koste van de werkgelegenheid, tegen de achtergrond van een almaar meer op financiële leest geschoeide economie

De praktijken van bepaalde ondernemingen die koste wat het kost hun winstmarge willen maximaliseren en niet aarzen over te gaan tot collectief ontslag, sluiting of verplaatsing van de bedrijfsactiviteit, maar die tegelijkertijd winst blijven boeken, zijn in dat opzicht sociaal nog meer ongerechtvaardigd dan vroeger en sporen niet met de algemene toestand van de economie, noch met de noodzaak dat iedereen op een billijke wijze bijdraagt tot de algemene inspanning. Die

Ces aides publiques sont toutefois trop peu souvent conditionnées au maintien ou à la création d'emploi, ce qui conduit à des effets d'aubaine choquants. Ainsi, malgré leurs bénéfices importants, certaines entreprises recourant à ces aides publiques décident de procéder à des licenciements collectifs dans notre pays, dans le seul but de maximiser leurs profits, sans prendre en considération les conséquences de leurs décisions sur notre économie. Ce fut le cas de façon spectaculaire très récemment dans le cadre du dossier Arcelor Mittal. Malgré des aides publiques importantes, directes et indirectes, la multinationale a annoncé son intention de ne pas relancer la phase sidérurgique à chaud en région liégeoise.

C'est aujourd'hui la prospérité de toute une région qui est menacée par cette décision d'un des plus riches industriels au monde.

Les présents articles visent donc à ce que le maintien ou le développement de l'emploi conditionnent beaucoup plus strictement l'octroi des aides diverses apportées par l'État aux entreprises. L'objectif de cette proposition est d'encourager les entreprises concernées à privilégier la poursuite et le développement des activités à moyen terme, plutôt que la réalisation de bénéfices à court terme.

Un contexte budgétaire particulièrement difficile, menaçant les politiques sociales et d'investissement

L'Europe traverse la pire crise économique, financière et sociale depuis la Seconde Guerre mondiale. La répartition des richesses est de plus en plus déséquilibrée. Cette crise se double par ailleurs de crises démographique et environnementale qui s'accroissent.

Pour sortir de la crise de la dette souveraine, certains ne jurent que par l'austérité. Mais il est plus que jamais nécessaire de conserver et de dégager des marges de manœuvre pour assurer la solidarité entre les personnes, notamment via un financement suffisant de la sécurité sociale, pour investir dans les emplois de demain et pour réussir la nécessaire transition écologique de l'économie. L'assainissement budgétaire à réaliser pour éviter de léguer une dette insoutenable aux générations futures nécessite une répartition correcte de l'effort et une participation de toutes les catégories sociales, proportionnelle à leur capacité contributive propre.

Des pratiques socialement et éthiquement insupportables de maximisation du profit au détriment de l'emploi, dans le contexte d'une économie de plus en plus financiarisée

Dans un tel contexte, les pratiques de certaines entreprises qui, visant à maximiser à tout prix leur profit, procèdent à des licenciements collectifs, voire à des fermetures ou à des délocalisations alors que, dans le même temps, elles continuent à enregistrer des bénéfices, apparaissent socialement plus injustifiables encore que par le passé et contrastent avec l'état général de l'économie et avec cette nécessité d'une juste contribution de chacun à l'effort général. Ces

onaanvaardbare opportunistische gedragingen druisen in tegen de economische stelregel van het gezond verstand, namelijk dat “de winsten van vandaag de investeringen van morgen zijn, die op hun beurt de werkgelegenheid van overmorgen waarborgen”.

Aan de Princeton University is empirisch onderzoek gedaan naar de ontwikkeling, tussen 1970 en 1997, van het effect van de aangekondigde ontslagen op de beurzen<sup>6</sup>. Daaruit blijkt dat de aankondigingen van ontslagen tussen 1970 en 1980 als ongunstig werden gepercipieerd door de markten, die hen zagen als de voorbode van meer structurele financiële moeilijkheden voor de ondernemingen, maar voor de jaren daarna nemen de onderzoekers gaandeweg een gedragswijziging waar. Zo hebben de vorsers het jongste decennium kunnen vaststellen dat de financiële markten voortaan juichen als er ontslagen vallen; voor hen betekenen die immers dat de kosten zullen dalen en de winst dus zal stijgen.

Ondertussen is de economie gefinancialiseerd, met de welwillende medewerking van Ronald Reagan en Margaret Thatcher. Die financialisering wordt meer bepaald gekenmerkt door de driemaandelijks bekendmaking van de ondernemingsresultaten, die van bij de invoering ervan door de US Chamber of Commerce aan de kaak werd gesteld als één van de zwaarste bedreigingen voor het concurrentievermogen op lange termijn<sup>7</sup>. Een ander kenmerk van de financialisering is de sterk toegenomen omloopsnelheid van de aandelen (in de tweede helft van de vorige eeuw werden aandelen twee tot zeven jaar in bezit gehouden, in 2007 nog slechts zeven maanden)<sup>8</sup>.

In het verlengde van die financialisering van de economie heeft de ontslagpraktijk als zoethouder voor de aandeelhouders in de jaren 2000 een steeds hogere vlucht genomen, waardoor die ontslagen cynisch “beursgestuurde ontslagen” werden genoemd.

#### Recente pijnlijke voorbeelden bij ons

In ons land werden de jongste jaren verscheidene ondernemingen met de vinger gewezen omdat ze hun werknemers ontsloegen, ondanks de winst van de onderneming: HP, Inbev, Cartomills, DHL, Bekaert, Arcelor Mittal, Caterpillar, Dow Corning enzovoort. In een recenter verleden (oktober 2011) kondigde Kraft Foods aan dat het bedrijf, ondanks het feit dat het jongste boekjaar winst voor belasting kon worden behaald, 99 van de 418 in Halle aan de slag zijnde werknemers zou ontslaan, als gevolg van de gedeeltelijke overheveling van de productie van “Mignonnetten”, “Bouchées” en “Chokotoffs” van de fabriek in Halle naar andere Europese productievestigingen.

<sup>6</sup> Henry S. Farber et Kevin F. Hallock, “Have Employment Reductions Become Good News for Shareholders? The Effect of Job Loss Announcements on Stock Prices, 1970-97”, Princeton, University, Working Paper 417, 1999

<sup>7</sup> Thomas J. Donohue, “Enhancing America’s Long-Term Competitiveness: Ending Wall Street’s Quarterly Earnings Game”, Wall Street Analyst Forum, 2005.

<sup>8</sup> Andrew G. Haldane, “Patience and Finance”, Oxford China Business Forum, Peking, 2010.

comportements opportunistes inacceptables vont à l’encontre du principe économique de bon sens selon lequel “les profits d’aujourd’hui sont les investissements de demain et les emplois d’après-demain”.

Une étude empirique, réalisée par deux chercheurs de la Princeton University, a montré l’évolution des relations entre les marchés boursiers et les annonces de licenciements entre 1970 et 1997<sup>6</sup>. Alors qu’entre 1970 et 1980, les annonces de licenciements étaient perçues négativement par les marchés, qui avaient tendance à les interpréter comme annonciatrices de difficultés financières plus structurelles pour les entreprises, les chercheurs observent un changement de comportement au fil du temps. Ainsi, durant la dernière décennie, les chercheurs observent que les marchés financiers saluent désormais positivement les licenciements, voyant en eux un signe de contraction des coûts et donc d’augmentation des bénéfices.

Entre-temps, l’économie s’est financiarisée, avec la complicité bienveillante de Ronald Reagan et de Margaret Thatcher. Cette financiarisation s’est notamment marquée par la publication trimestrielle des résultats des entreprises, dénoncée lors de son introduction par la US Chamber of Commerce comme l’une des pires menaces pour la compétitivité à long terme<sup>7</sup>, ou encore par une rotation beaucoup plus rapide dans la détention des actions (la durée de détention passant de 2 à 7 années durant la seconde moitié du siècle précédent à 7 mois en 2007)<sup>8</sup>.

Dans la continuité logique de cette financiarisation de l’économie, la pratique visant à licencier afin de satisfaire les actionnaires a pris de plus en plus d’importance au cours des années 2000 et a cyniquement été baptisée “licenciements boursiers”.

Des exemples aussi récents que douloureux, près de chez nous

En Belgique, plusieurs entreprises ont été pointées du doigt au cours des dernières années pour avoir licencié leurs travailleurs tout en réalisant des profits: HP, Inbev, Cartomills, DHL, Bekaert, Arcelor Mittal, Caterpillar, Dow Corning, etc. Plus récemment, en octobre 2011, c’est Kraft Foods qui, en dépit de bénéfices avant impôt pour la dernière année comptable, annonce le licenciement de 99 travailleurs sur les 418 occupés à Halle. C’est la conséquence du transfert vers d’autres sites européens d’une partie de la production de cette usine de production de “Mignonnettes”, de “Bouchées” et de “Chokotoff”.

<sup>6</sup> Henry S. Farber et Kevin F. Hallock, “Have Employment Reductions Become Good News for Shareholders? The Effect of Job Loss Announcements on Stock Prices, 1970-97”, Princeton, University, Working Paper 417, 1999

<sup>7</sup> Thomas J. Donohue, “Enhancing America’s Long-Term Competitiveness: Ending Wall Street’s Quarterly Earnings Game”, Wall Street Analyst Forum, 2005.

<sup>8</sup> Andrew G. Haldane, “Patience and Finance”, Oxford China Business Forum, Peking, 2010.

Thans denkt men spontaan aan Arcelor Mittal, dat in november 2011 de sluiting van de warme lijn aankondigde, met alle economische en sociale gevolgen van dien: 581 banen staan op de tocht en 200 bij de toeleveranciers; daarbij wordt dan nog geen rekening gehouden met de indirecte werkgelegenheid, noch met de vraag wat er met de koude lijn te gebeuren staat.

Arcelor Mittal heeft de vijf jongste boekjaren een gemiddelde winst voor belasting van 983 miljoen euro geboekt en heeft bitter weinig bijgedragen aan de financiering van de Staat, met dank aan de notionele intrestaftrek (ten belope van ongeveer 310 miljoen euro per jaar; dit is een extra winst van 1,5 miljard euro, zonder dat daarvoor nieuwe banen werden gecreëerd of banen werden behouden). Bovendien heeft het bedrijf gretig gebruik gemaakt van de overheidsinfrastructuren en —diensten. Dit zijn dermate schokkende feiten dat zij wetwijzigingen vereisen, zoals de indieners voorstellen.

Het behoud van de werkgelegenheid als voorwaarde koppelen aan het verlenen van overheidssteun

Er moet een einde worden gemaakt aan die maatschappelijk onaanvaardbare praktijken, waarmee sommige ondernemingen laten blijken dat zij zeer weinig respect opbrengen voor hun personeel, en in ruimere zin voor de belastingplichtigen en de Staat. Die ondernemingen beschouwen de overheid louter als een geldautomaat waaraan ze niet de minste verantwoording moeten afleggen.

Daarom bepalen deze artikelen dat de ontvangen overheidssteun moet worden terugbetaald wanneer een onderneming die zich niet in moeilijkheden bevindt, overgaat tot collectief ontslag, haar activiteiten staakt of delocaliseert, hoewel de geboekte winst voor belastingen ten minste 5 % bedraagt van haar gemiddelde omzet van de jongste vijf boekjaren.

Die maatregel is bovenal bedoeld om het aantal “beursgestuurde ontslagen” drastisch te verminderen. Het ligt in de bedoeling te voorkomen dat bepaalde ondernemingen — een zichtbare minderheid van alle zowat 200 000 Belgische ondernemingen, die het imago van alle Belgische ondernemingen besmeuren — nog een beroep doen op soortgelijke maatschappelijk niet te rechtvaardigen maatregelen, in het bijzonder in crisistijd. Voortaan zullen de multinationale ondernemingen niet langer kunnen azen op Belgische subsidies om zich vervolgens terug te trekken zodra de “buit” binnen is. Deze wet zal een succes blijken te zijn als ze — na de inwerkingtreding ervan — begrotingsneutraal is. Dat zou immers betekenen dat de ondernemingen die overheidssteun krijgen, hun banen hebben behouden, en zou dus de terugkeer van bepaalde waarden van de reële economie inhouden.

In het slechtste geval zal die gerecupereerde overheidssteun bijdragen tot de sanering van de overheidsfinanciën, veeleer dan de winst van de aandeelhouders van de betrokken ondernemingen op te voeren.

Over welke overheidssteun gaat het?

Deze artikelen hebben betrekking op de overheidssteun die wordt toegekend overeenkomstig de Europese wetgeving

Aujourd'hui, c'est le nom d'Arcelor Mittal qui vient le plus naturellement à l'esprit, en raison de l'impact économique et social de la fermeture de la phase à chaud annoncée en novembre 2011: 581 emplois en péril et 200 auprès des sous-traitants, sans compter les emplois indirects et les questions pesant sur l'avenir de la phase à froid.

Cette entreprise a réalisé un bénéfice moyen avant impôt de 983 millions d'euros au cours des cinq derniers exercices et a très peu contribué au financement de l'État, grâce au recours aux intérêts notionnels (d'environ 310 millions d'euros par an, soit un bénéfice supplémentaire de 1,5 milliard d'euros, sans création ni maintien de l'emploi), tout en profitant largement de ses infrastructures et services. C'est évidemment choquant et cela appelle à des modifications législatives, telles que proposées en l'occurrence.

Conditionner les aides publiques au maintien de l'emploi

Il convient de mettre un terme à ces pratiques socialement insupportables, qui révèlent le peu de respect de certaines entreprises envers leur personnel et, plus largement, envers les contribuables et l'État. Ces entreprises considèrent les pouvoirs publics comme de vulgaires distributeurs de billets, envers lesquels elles n'ont aucun compte à rendre.

Les présents articles prévoient donc le remboursement des aides publiques perçues lorsqu'une entreprise qui n'est pas en difficulté, effectue un licenciement collectif, arrête ses activités ou les délocalise, alors qu'elle réalise des bénéfices avant impôts d'au moins 5 % de son chiffre d'affaires en moyenne au cours des cinq derniers exercices comptables.

Cette mesure a d'abord et avant tout comme objectif de réduire drastiquement le nombre de “licenciements boursiers”. Le but est d'éviter que certaines entreprises — une minorité visible dans l'ensemble des quelque 200 000 entreprises belges, qui entachent l'image de toutes celles-ci — ne recourent encore à ce type de comportement socialement injustifiable, en particulier en temps de crise. Il ne sera désormais plus possible pour les entreprises multinationales de partir à la pêche aux subventions en Belgique, puis de s'en aller fortune faite. Cette loi sera couronnée de succès si, après son entrée en vigueur, elle ne rapporte rien au budget de l'État. Cela signifierait, en effet, le maintien de l'emploi dans les entreprises bénéficiant d'aides publiques et donc le retour à certaines valeurs de l'économie réelle.

Dans le pire des cas, la récupération de ces aides bénéficiera à l'effort d'assainissement des finances publiques, plutôt que d'augmenter les bénéfices des actionnaires des entreprises concernées.

Quelles aides publiques sont visées?

Les aides publiques visées par le présent titre sont celles qui ont été octroyées conformément à la législation

in de vorm van loonsubsidies, vermindering van de sociale bijdragen, fiscale aftrekmogelijkheden, steun in natura of waarborgen. In het geval van steun in natura, zoals het ter beschikking stellen van terreinen, zal het te recupereren bedrag worden berekend op grond van de relevante marktprijzen (in casu is dat de huur die door een onderneming van vergelijkbare omvang in dezelfde zone wordt betaald).

Gaat het om waarborgen, dan wordt het te recupereren bedrag berekend op grond van het verschil tussen de door het betrokken onderneming betaalde intrestpercentage voordat de waarborg door de Staat, dan wel door een instelling van openbaar nut werd verleend, en de intrestvoet die werd betaald nadat de waarborg werd verleend.

Onder meer de volgende aftrekken, verminderingen en vrijstellingen moeten als overheidssteun in aanmerking worden genomen:

— de belastingaftrek voor risicokapitaal (notionele interesten), zoals die werd ingevoerd bij de wet van 22 juni 2005;

— de belastingaftrek voor octrooi-inkomsten, zoals die werd ingevoerd bij de wet van 27 april 2007;

— de structurele verminderingen van socialezekerheidsbijdragen, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;

— de doelgroepverminderingen voor oudere werknemers, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;

— de doelgroepverminderingen voor langdurig werklozen, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;

— de doelgroepverminderingen voor eerste aanwerving, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;

— de doelgroepverminderingen voor jonge werknemers, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;

— de doorstromingsprogramma's, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 16 mei 2003 en in het koninklijk besluit van 9 juni 1997;

— het activaplan, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 19 december 2001;

— het Activa Start plan, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 29 maart 2006;

— de vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing voor overwerk, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing voor ploeg- of nachtwerk, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de algemene vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

européenne et qui prennent la forme de subventions salariales, de réductions de cotisations sociales, de déductibilités fiscales, d'aides en nature ou de garanties. Dans le cas des aides en nature, comme la mise à disposition de terrains, le montant à récupérer sera calculé en fonction des prix du marché pertinent (en l'occurrence, le loyer payé par une entreprise de taille similaire dans la même zone).

Dans le cas de garanties, le montant à récupérer est calculé sur la base de la différence entre le taux d'intérêt payé par l'entreprise concernée avant l'apport de la garantie par l'État ou un organisme d'intérêt public et le taux d'intérêt payé après l'apport de la garantie.

Parmi les aides publiques à prendre en considération figurent notamment:

— la déduction fiscale pour capital à risque (intérêts notionnels), telle qu'instaurée par la loi du 22 juin 2005;

— la déduction fiscale pour revenus de brevets, telle qu'instaurée par la loi-programme du 27 avril 2007;

— les réductions structurelles de cotisations de sécurité sociale, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;

— les réductions groupe-cible pour travailleurs âgés, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;

— les réductions groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;

— les réductions groupe-cible pour premier engagement, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;

— les réductions groupes-cibles pour jeunes travailleurs, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;

— les programmes de transition professionnelle, tels que visés par l'arrêté royal du 16 mai 2003 et l'arrêté-royal du 9 juin 1997;

— le plan activa, tel que visé par l'arrêté royal du 19 décembre 2001;

— le plan activa start, tel que visé par l'arrêté royal du 29 mars 2006;

— les dispenses de versement du précompte professionnel pour travail supplémentaire, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les dispenses de versement du précompte professionnel pour travail en équipe ou travail de nuit, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les dispenses générales de versement de précompte, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— de aftrekken van vorige verliezen, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de aftrekken voor ontslagkosten, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de aftrekken voor beleggingsreserves, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen.

Een conditionaliteit die al wordt toegepast in het kader van de Europese Structuurfondsen

Deze titel neemt het Verdrag over de werking van de Europese Unie in acht en doet geenszins afbreuk aan de vrijheden van verkeer waarop de interne markt berust. Het opzet ervan is terug te vinden in de juridische regeling voor de Europese structuurfondsen, dat wil zeggen in Verordening (EG) nr. 1083/2006 van de Raad van 11 juli 2006 houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1260/1999. Artikel 57 van die Verordening luidt immers: “De lidstaat of de managementautoriteit ziet erop toe dat de bijdrage uit de fondsen voor een concrete actie alleen blijft gehandhaafd als die concrete actie gedurende vijf jaar na de voltooiing van de concrete actie (...) geen enkele belangrijke wijziging ondergaat: a) die strijdig is met de aard ervan of met de uitvoeringsvoorwaarden die ervoor gelden, of die een onderneming of overheidsinstantie onrechtmatig voordeel oplevert en; b) die het gevolg is van hetzij een verandering in de aard van de eigendom van een infrastructuurvoorziening, hetzij de beëindiging van een productieactiviteit. (...) De onverschuldigd betaalde bedragen worden teruggevorderd overeenkomstig de artikelen 98 tot en met 102.” Dat zogenaamd beding van de duurzaamheid van concrete acties wordt in stand gehouden in het voorstel voor een verordening tot regeling van het structureel beleid voor de periode 2014-2020 (artikel 61).

Aan de economische context en aan de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aangepaste nadere regels

Deze titel beoogt niet individuele ontslagen te verbieden, evenmin als collectieve ontslagen, sluiting of verplaatsing van bedrijven, als een onderneming plots met een bruuske inkrimping van haar afzetmarkt te kampen krijgt en ze tot dusver een maatschappelijk verantwoord gedrag heeft gehad.

Naast de afwijkingen voor de ondernemingen in moeilijke omstandigheden bepalen deze artikelen in dat kader dat voor de ondernemingen afwijkingen kunnen gelden op de terugbetaling van verleende overheidssteun als de belanghebbende partijen in die ondernemingen (met name de ondernemingsraad of, voor de kleinere ondernemingen, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis de werknemers zelf) het unaniem eens zijn dat een dergelijke herstructurering noodzakelijk is wegens de economische vooruitzichten of een bijsturing van de strategie van de onderneming.

— les déductions de pertes antérieures, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les déductions pour frais de licenciement, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les déductions pour réserves d’investissement, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus.

Une conditionnalité déjà appliquée dans le cadre des fonds structurels européens

Le présent titre respecte le Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne et ne porte nullement atteinte aux libertés de circulation à la base du marché intérieur. Son esprit se retrouve dans le régime juridique régissant les fonds structurels européens, à savoir le Règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n° 1260/1999. Son article 57 stipule en effet que “L’État membre ou l’autorité de gestion s’assure que la contribution des Fonds reste acquise à l’opération uniquement si, dans un délai de cinq ans à compter de son achèvement (...), l’opération cofinancée ne connaît pas de modification importante: a) affectant sa nature ou les conditions de sa mise en œuvre ou procurant un avantage indu à une entreprise ou à un organisme public; et b) résultant soit d’un changement dans la nature de la propriété d’un élément d’infrastructure, soit de l’arrêt d’une activité de production (...). Les sommes indûment versées sont recouvrées conformément aux articles 98 à 102.” Cette clause dite de pérennité des règlements organisant la politique structurelle pour la période 2014-2020 (article 61).

Des modalités adaptées au contexte économique et aux efforts de formation des entreprises

Le présent titre n’a pas vocation à interdire les licenciements individuels, ni même les licenciements collectifs, la fermeture ou la délocalisation d’entreprises, lorsqu’une entreprise fait soudainement face à une contraction brutale de ses débouchés, alors qu’elle a adopté un comportement socialement responsable jusque-là.

Dans ce cadre, outre les dérogations pour les entreprises en difficultés, la présente proposition prévoit que les entreprises puissent bénéficier de dérogations à la récupération des aides publiques perçues si, au sein de l’entreprise, les parties prenantes (c’est-à-dire le conseil d’entreprise ou, pour les entreprises plus petites, la délégation syndicale et si celle-ci fait défaut, les travailleurs eux-mêmes) reconnaissent unanimement la nécessité d’une telle restructuration, en raison des perspectives économiques ou d’un ajustement de la stratégie de l’entreprise.

Ingeval de betrokken partijen het niet eens zijn, wordt de afwijking gehandhaafd op voorwaarde dat de onderneming voldoende heeft geïnvesteerd in de opleiding van haar personeel, zodat dit zich nieuwe vaardigheden eigen kan maken en opnieuw op de arbeidsmarkt zijn weg kan vinden. Om te beoordelen of de onderneming aan die voorwaarde voldoet, zal de regering zich toelagen op de analyse van de financiële inspanningen van de onderneming inzake opleiding van de werknemers; die inspanningen moeten met ten minste 0,1 % per jaar gedurende de vorige vijf jaar zijn vooruitgegaan om het doel te behalen van 1,9 % van de loonmassa (wat, ter herinnering, de referentie is die de sociale partners op centraal niveau hebben vastgelegd).

Om bovendien de toegang tot opleiding democratischer te maken en, in overeenstemming met de op de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 2003 aangegeven verbanden, zal zolang het nagestreefde doel om ten minste één werknemer op twee aan een opleidingsprogramma te laten deelnemen, niet is bereikt, de onderneming erop moeten toezien het percentage deelnames aan opleidingen gedurende vijf boekjaar met 5 % per jaar te verhogen. Die in het generatiepact overeengekomen referenties zullen worden bijgestuurd als de sociale partners akkoord gaan om die parameters te wijzigen.

Om er tot slot voor te zorgen dat die opleidingsinspanningen alleen een bepaalde categorie van werknemers ten goede komen, zal de onderneming moeten aantonen dat het profiel van de werknemers die aan een opleiding hebben deelgenomen, overeenstemt met het algemene profiel van de werknemers. Als bijvoorbeeld de onderneming 40 % laaggeschoolden onder haar personeelsleden heeft, zouden ongeveer 40 % van de werknemers die naar een opleiding worden gestuurd, moeten behoren tot die categorie van werknemers. Dergelijke gelijkenis moet ook worden gevonden op het vlak van gender, leeftijd of arbeidspost.

Een door de minister van Werk op te starten en uit te voeren procedure

Deze titel bepaalt dat de procedure voor de terugvordering van overheidssteun in geval van opportunistisch gedrag wordt opgestart door ofwel de minister van Werk, ofwel de werknemers van de betrokken onderneming.

De minister van Werk bepaalt ook het terug te vorderen bedrag, waarbij rekening wordt gehouden met alle ontvangen overheidssteun, alsook met de ernst van de weerslag van het collectief ontslag in het licht van het belang van de onderneming voor het plaatselijk economisch weefsel, van het lokale werkloosheidscijfer, van het werk bij onderaannemers enzovoort. Om dit bedrag te bepalen, baseert de minister van Werk zich op de andere regeringsleden die bevoegd zijn voor de toekenning van andere soorten steun (voor milieudoelinden, in verband met de uitvoer, fiscale steun enzovoort).

Mogelijkheid van voorziening — Voorlegging van een jaarverslag

En cas de désaccord entre les parties prenantes, la dérogation est maintenue à la condition que l'entreprise ait suffisamment investi dans la formation de son personnel, de manière à ce que celui-ci puisse intégrer de nouvelles compétences et se réorienter sur le marché du travail. Pour évaluer si l'entreprise satisfait à cette condition, le gouvernement s'attachera à l'analyse des efforts financiers de l'entreprise en matière de formation des travailleurs, ceux-ci devant avoir progressé d'au moins 0,1 % par an au cours des cinq dernières années pour atteindre l'objectif de 1,9 % de la masse salariale (qui est, pour rappel, la référence arrêtée par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel).

De plus, afin de démocratiser l'accès à la formation et, conformément à l'engagement pris lors de la Conférence Nationale de l'Emploi de 2003, tant que l'objectif poursuivi de faire participer au moins un travailleur sur deux au programme de formation ne sera pas atteint, l'entreprise devra veiller à augmenter le taux de participation aux formations de 5 % en moyenne annuelle au cours des cinq dernières années. Ces références, arrêtées par le Pacte de Solidarité entre les Générations, seront ajustées si les partenaires sociaux conviennent de modifier ces paramètres.

Enfin, afin d'éviter que ces efforts de formation ne bénéficient qu'à une certaine catégorie de travailleurs, l'entreprise devra démontrer que le profil des travailleurs ayant participé à une activité de formation correspond au profil global des travailleurs. Ainsi, à titre d'exemple, si l'entreprise compte 40 % de travailleurs peu qualifiés parmi les membres de son personnel, environ 40 % des travailleurs envoyés en formation devraient appartenir à cette catégorie de travailleurs. Une telle similarité devrait également se retrouver au niveau du genre, de l'âge ou du poste de travail.

Une procédure à déclencher et à concrétiser par le ministre de l'Emploi

Le présent titre prévoit que la procédure de recouvrement des aides publiques en cas de comportement opportuniste soit initiée soit par le ministre de l'Emploi, soit par les travailleurs de l'entreprise concernée.

Le ministre de l'Emploi fixe également le montant à récupérer, en tenant compte, d'une part, de l'ensemble des aides publiques perçues et, d'autre part, de la gravité des répercussions du licenciement collectif eu égard à l'importance de l'entreprise pour le tissu économique local, du taux de chômage local, de l'emploi auprès des sous-traitants, etc. Afin de déterminer ce montant, le ministre de l'Emploi s'appuie sur les autres membres du gouvernement responsables de l'octroi d'autres types d'aides (à vocation environnementale, destinée à soutenir les exportations, fiscales, etc.).

Une voie de recours et présentation d'un rapport annuel

Er is ook voorzien in de mogelijkheid een voorziening in te stellen. De onderneming die het teruggevorderde bedrag betwist, kan zich binnen veertien werkdagen tot de rechtbank van koophandel wenden.

Om de transparantie inzake toegekende overheidssteun te bevorderen, zullen de ondernemingen, voorts voortaan verplicht zijn de genoten steun in de bijlagen bij hun boekhouding op te nemen.

Tot slot zal het Rekenhof een jaarverslag voorleggen aan het Parlement waarin de ontvangen overheidssteun wordt onderzocht en waarin wordt nagegaan of de ondernemingen aan deze bepaling voldoen.

Une voie de recours est également prévue. L'entreprise en désaccord avec le montant réclamé peut s'adresser au tribunal de commerce dans les quatorze jours ouvrables.

Par ailleurs, de manière à faciliter la transparence sur les aides publiques octroyées, les entreprises seront désormais tenues de répertorier dans les annexes de leur comptabilité celles dont elles jouissent.

Enfin, la Cour des comptes présentera un rapport annuel au Parlement qui fait le point sur les aides publiques reçues et qui s'assure que les entreprises respectent cette disposition.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)  
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)