

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 februari 2019

WETSVOORSTEL

**betreffende de sociale bepalingen
van de jobsdeal**

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Stéphanie THORON**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzettingen	3
II. Algemene bespreking.....	9
III. Artikelsgewijze bespreking	18
IV. Stemmingen	21

Zie:

Doc 54 **3464/ (2018/2019):**

- 001: Wetsvoorstel van heren Vercamer, Spooren, Clarinval, Lachaert en Van Quickenborne en de dames Lanjri en de Coster-Bauchau.
002: Amendementen.

Zie ook:

- 004: Artikel aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 février 2019

PROPOSITION DE LOI

**relative aux dispositions sociales
de l'accord pour l'emploi**

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Stéphanie THORON**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposés introductifs	3
II. Discussion générale.....	9
III. Discussion des articles.....	18
IV. Votes.....	21

Voir:

Doc 54 **3464/ (2018/2019):**

- 001: Proposition de loi de MM.Vercamer, Spooren, Clarinval, Lachaert et Van Quickenborne et Mmes Lanjri et de Coster-Bauchau.
002: Amendements.

Voir aussi:

- 004: Article adopté en première lecture.

10423

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Zuhal Demir, Daphné Dumery, Karolien Grosemans, Jan Spooren
PS	Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Olivier Henry
MR	Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
Open Vld	Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Evita Willaert
cdH	Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel
Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
Olivier Chastel, Isabelle Galant, Richard Miller, Damien Thiéry
Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
Sandrine De Crom, Dirk Janssens, Ine Somers
Karin Jiroflée, Karin Temmerman
Anne Dedry, Gilles Vanden Burre
Michel de Lamotte, Anne-Catherine Goffinet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

PTB-GO!	Raoul Hedebouw
DéFI	Véronique Caprasse
PP	Aldo Carcaci

N-VA	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
PS	:	<i>Parti Socialiste</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
Open Vld	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
sp.a	:	<i>socialistische partij anders</i>
Ecolo-Groen	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
cdH	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
VB	:	<i>Vlaams Belang</i>
PTB-GO!	:	<i>Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture</i>
DéFI	:	<i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
PP	:	<i>Parti Populaire</i>
Vuye&Wouters	:	<i>Vuye&Wouters</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>
DOC 54 0000/000: <i>Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	DOC 54 0000/000: <i>Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
QRVA: <i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA: <i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV: <i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>	CRIV: <i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral</i>
CRABV: <i>Beknopt Verslag</i>	CRABV: <i>Compte Rendu Analytique</i>
CRIV: <i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>	CRIV: <i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
PLEN: <i>Plenum</i>	PLEN: <i>Séance plénière</i>
COM: <i>Commissievergadering</i>	COM: <i>Réunion de commission</i>
MOT: <i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>	MOT: <i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</i>	<i>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be</i>
<i>De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier</i>	<i>Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC</i>

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergadering van 6 februari 2019.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) stelt dat het wetsvoorstel een aantal elementen van de arbeidsdeal bevat.

Starterslonen voor jongeren

Met de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie zijn de startersjobs ingevoerd die de werkgever toelaten het brutoloon van jongeren tussen 18 en 20 jaar te verminderen met een bepaald percentage. Om te vermijden dat jongeren inkomensverlies zouden lijden, moet de werkgever een toeslag betalen die hij via de aangifte van de bedrijfsvoorheffing kan recupereren.

Om het systeem zo administratief eenvoudig mogelijk te maken, voorziet het wetsvoorstel dat die toeslag gelijk zal zijn aan het verschil tussen het nettoloon berekend op basis van het verminderd brutoloon en het nettoloon berekend op het niet verminderd brutoloon.

De spreker legt verder uit dat artikel 2 van het wetsvoorstel een aantal werkgevers die cao's hebben met lagere minimumlonen voor jongeren uitsluit.

Het artikel verduidelijkt ook welke vergoedingen kunnen verlaagd worden.

Flexi-werknemers worden uitgesloten van het toepassingsgebied. "Extra's" in de horeca worden aan de lijst toegevoegd van types tewerkstelling waarmee geen rekening wordt gehouden bij het bepalen of de werknemer in de kwartalen T-6 tot en met T-3 al heeft gewerkt.

Artikel 3 bepaalt de datum van inwerkingtreding, namelijk 1 maart 2019.

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeids-overeenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

De spreker legt uit dat nadat een werknemer met een gezondheidsprobleem een re-integratietraject heeft doorlopen, zijn werkgever kan beslissen dat hij zijn oorspronkelijk werk definitief niet meer kan uitoefenen. De werkgever moet dan bij ontslag een

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné cette proposition de loi au cours de sa réunion du 6 février 2019.

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

M. Stefaan Vercamer (CD&V) indique que la proposition de loi contient une série d'éléments de l'accord pour l'emploi.

Salaires de départ pour les jeunes

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale a instauré les premiers emplois pour les jeunes, un système qui permet à l'employeur de réduire d'un certain pourcentage la rémunération brute des jeunes entre 18 et 20 ans. Pour éviter que le jeune ne subisse aucune perte de revenu, l'employeur doit payer un supplément forfaitaire qu'il récupère via la déclaration du précompte professionnel.

Pour simplifier autant que possible le système sur le plan administratif, la proposition de loi prévoit que ce supplément sera égal à la différence entre les salaires nets calculés sur la base de la rémunération brute réduite et de la rémunération brute non réduite.

L'intervenant explique ensuite que l'article 2 de la proposition de loi exclut une série d'employeurs dont les CCT prévoient des salaires minimums moins élevés pour les jeunes.

L'article précise par ailleurs quelles indemnités peuvent être réduites.

Les flexi-travailleurs sont exclus du champ d'application. Les "extras" dans le secteur horeca ont été ajoutés à la liste des types d'emploi dont il n'est pas tenu compte lorsque l'on détermine si le travailleur a déjà travaillé durant les trimestres T-6 à T-3 inclus.

L'article 3 fixe la date d'entrée en vigueur, à savoir le 1^{er} mars 2019.

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

L'intervenant explique qu'après qu'un travailleur souffrant d'un problème de santé a suivi un trajet de réintégration, son employeur peut décider qu'il est définitivement inapte à exercer son ancienne activité professionnelle. En cas de licenciement, l'employeur

outplacementbegeleiding aanbieden ter waarde van 1 800 euro, van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf de datum van instemming van de werknemer.

Deze maatregel is complementair met een aantal bestaande trajecten voor bijvoorbeeld werknemers met een chronische gezondheidsproblematiek of andere medische beperkingen. Ook voor hen kan deze outplacementbegeleiding een positief effect hebben.

De spreker voegt er nog aan toe dat de werknemer niet verplicht is in te gaan op zo'n outplacementbegeleiding. Zo'n begeleiding kan bijvoorbeeld moeilijk zijn om medische redenen. De werknemer beschikt over een termijn van vier weken vanaf het aanbod door de werkgever om te reageren. Zo niet, dan vervalt het recht op outplacementbegeleiding.

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

Volgens de huidige regeling dienen werknemers zich binnen de maand na het einde van hun arbeidsovereenkomst in te schrijven bij de arbeidsbemiddelingsdiensten. Dit wetsvoorstel voorziet nu dat bij ontslag in onderling akkoord, waarbij de werknemer is vrijgesteld van arbeidsprestaties, de werknemer zich binnen de maand na het akkoord over de vrijstelling dient aan te melden bij de arbeidsbemiddelingsdiensten.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Volgens de spreker voorziet dit wetsvoorstel dat een scholingsbeding ook van toepassing kan zijn wanneer de vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer wordt aangeworven uit te oefenen. Deze maatregel wil werkgevers aanmoedigen om te investeren in de opleiding van werknemers.

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Na zijn 65 jaar kan een werknemer beslissen om nog verder te werken. Momenteel heeft de werknemer die na de wettelijke pensioenleeftijd blijft doorwerken recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering tot de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarop de arbeidsongeschiktheid is aangevat. Aangezien de werknemer doorgaans aanspraak kan maken op een gewaarborgd loon, wordt hem bij een arbeidsongeschiktheid die langer dan een maand duurt, slechts

est alors tenu d'offrir un accompagnement de reclassement professionnel d'une valeur de 1 800 euros et d'une durée d'au moins 30 heures durant une période maximale de trois mois à dater de l'accord du travailleur.

Cette mesure complète une série de trajets existants, par exemple pour les travailleurs souffrant d'un problème de santé chronique ou d'autres restrictions médicales. Pour eux aussi, cet accompagnement de reclassement professionnel peut avoir un effet positif.

L'intervenant ajoute encore que le travailleur n'est pas obligé d'accepter l'offre d'accompagnement de reclassement. Cet accompagnement peut par exemple être difficile pour des raisons médicales. Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines à compter de l'offre de l'employeur pour réagir. S'il ne réagit pas, son droit au reclassement professionnel s'éteindra.

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

Aux termes de la réglementation actuelle, les travailleurs sont tenus de s'inscrire auprès des services régionaux de l'emploi dans le mois suivant la fin de leur contrat de travail. La proposition de loi à l'examen prévoit désormais qu'en cas d'accord mutuel sur le licenciement prévoyant que le travailleur est dispensé d'effectuer des prestations de travail, le travailleur doit se présenter auprès des services de l'emploi dans le mois qui suit l'accord.

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

Selon l'intervenant, la proposition de loi à l'examen prévoit qu'une clause d'écolage est également applicable lorsqu'une disposition légale ou réglementaire requiert le suivi d'une formation pour pouvoir exercer la profession pour laquelle le travailleur a été engagé. Cette mesure vise à encourager les employeurs à investir dans la formation des travailleurs.

Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Un travailleur peut décider de continuer à travailler au-delà de 65 ans. Pour l'heure, le travailleur qui continue à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension a droit à des indemnités d'incapacité de travail jusqu'au premier jour du deuxième mois suivant le mois au cours duquel l'incapacité de travail a commencé. Dans la mesure où les travailleurs peuvent généralement prétendre à une rémunération garantie, si l'incapacité de travail dure plus d'un mois, il ne leur est accordé des

gedurende een korte periode of zelfs helemaal geen arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend.

Dit wetsvoorstel breidt het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen na de wettelijke pensioenleeftijd uit naar zes maanden. Deze maatregel beoogt mensen aan te moedigen om langer te werken.

Het voorstel voorziet ook dat de loontrekkende gerechtigde die ziek wordt voor de eerste dag van de maand die volgt op die waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt nog verder wordt vergoed vanaf deze dag en dat gedurende een periode van zes maanden.

De spreker voegt eraan toe dat de cumulatie van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en pensioen niet mogelijk is.

De heer Jan Spooren (N-VA) benadrukt het belang van de arbeidsdeal. De regering-Michel I is erin geslaagd om meer jobs te creëren, maar die jobs geraken niet allemaal ingevuld. Daarmee is het werk niet alleen maar half gedaan, ook de resultaten blijven uit. Als we de mensen die niet op de arbeidsmarkt zijn er vooralsnog in krijgen, is dat goed voor hun koopkracht en de financiering van de sociale zekerheid.

De N-VA steunt dit wetsvoorstel met zijn fiscale maatregelen en maatregelen die erop gericht zijn om mensen te stimuleren en te ondersteunen om de sprong naar de arbeidsmarkt te maken of voor wie al werkt, meer te kunnen werken. Het gaat bovendien om maatregelen die zich zowel tot de werkgevers als de werknemers richten.

Starterslonen voor jongeren

De spreker geeft aan dat dankzij de aanpassing voorgesteld in dit wetsvoorstel veel ingewikkelde berekeningen en onduidelijkheden die voortkwamen uit de forfaitaire toeslag worden weggewerkt.

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeids-overeenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

De spreker legt uit dat het re-integratietraject niet altijd leidt tot een re-integratie bij dezelfde werkgever, maar dat het wordt aangewend om de medische overmacht in te roepen en de werknemer te ontslaan. Als een werknemer niet meer bij dezelfde werkgever aan het werk kan omdat daar de oorzaken liggen van de arbeidsongeschiktheid, is dat op zich geen slechte zaak.

indemnités d'incapacité de travail que pendant une brève période, voire pas du tout.

La proposition de loi à l'examen étend le droit aux indemnités d'incapacité de travail après l'âge légal de la pension à six mois. Cette mesure vise à encourager les travailleurs à prolonger leur carrière.

La proposition prévoit également que le titulaire salarié qui tombe malade avant le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension sera encore indemnisé à dater de ce jour et durant une période de six mois.

L'intervenant ajoute que le cumul de la pension de retraite avec des indemnités d'incapacité de travail n'est pas possible.

M. Jan Spooren (N-VA) souligne l'importance de l'accord pour l'emploi. Le gouvernement Michel I^{er} est parvenu à créer de nouveaux emplois, mais tous ces emplois ne sont pas pourvus. De ce fait, non seulement son œuvre est inachevée, mais les résultats se font également attendre. Attirer sur le marché du travail les personnes qui n'y ont pas encore trouvé leur place, permettra de renforcer à la fois leur pouvoir d'achat et le financement de la sécurité sociale.

La N-VA soutient la proposition de loi à l'examen, et en particulier ses mesures fiscales et celles qui visent à encourager et à soutenir les personnes à se lancer sur le marché du travail ou, pour ceux qui travaillent déjà, à permettre de travailler davantage. Ces mesures s'adressent de surcroît tant aux employeurs qu'aux travailleurs.

Salaires de départ pour les jeunes

L'intervenant indique que l'adaptation proposée par la proposition de loi permettra d'éviter de nombreux calculs compliqués et de lever les incertitudes liées au supplément forfaitaire.

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Le membre explique que le trajet de réintégration ne conduit pas toujours à une réintégration auprès du même employeur, mais qu'il est utilisé pour invoquer la force majeure médicale et licencier le travailleur. Si un travailleur ne peut plus reprendre son poste auprès du même employeur parce que c'est ce poste qui est à l'origine de son incapacité de travail, ce n'est pas une

Het komt er vooral op aan zo snel mogelijk een nieuwe werkgever voor die werknemer te vinden.

Dit voorstel draagt hier op twee manieren toe bij: aan de ene kant zal het de werkgever afremmen om naar de medische overmacht te grijpen, aan de andere kant krijgen mensen voor wie de medische overmacht wel de aangewezen oplossing is extra ondersteuning om de weg naar een andere werkgever te vinden.

De spreker pleit ervoor om methodologisch gezien, bij de uitvoering van deze wetgeving, een link te maken tussen de outplacementvergoeding en de bestaande re-integratietrajecten. Een typische outplacementvergoeding houdt immers meestal niet voldoende rekening met de voormelde doelgroep, terwijl die expertise wel aanwezig is bij de re-integratietrajecten.

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

De spreker beschouwt deze vrijstelling als een nuttige aanvulling op de eerdere beslissing van de regering om de verplichte inschrijving als werkzoekende bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst te verplichten binnen de maand nadat aan hun arbeidsovereenkomst een einde is gekomen. Hoe sneller men op zoek gaat naar een andere job, hoe sneller men begeleid wordt, hoe hoger de kans op succes.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Volgens de spreker is het belangrijk om mensen op te leiden indien men de arbeidsmobiliteit wil stimuleren. Met de uitbreiding van dit scholingsbeding, gelooft de spreker dat werkgevers meer zullen investeren in het opleiden van hun werknemer. Wel moet men het risico beperken dat werkgevers in opleidingen van hun werknemers investeren en dat de werknemers al te gemakkelijk elders tewerkgesteld worden.

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Hoewel de doelgroep van deze maatregel relatief klein is, toch is deze maatregel niet onbelangrijk. Om werken op latere leeftijd aan te moedigen is het belangrijk voldoende sociale bescherming te voorzien.

mauvaise chose en soi. Il importe avant tout de retrouver le plus vite possible un nouvel employeur pour ce travailleur.

La proposition à l'examen contribue de deux manières à cet objectif: d'une part, elle freinera le recours à la force majeure médicale de la part de l'employeur et, d'autre part, les personnes pour lesquelles la force majeure médicale constitue bel et bien la solution indiquée bénéficieront d'un soutien supplémentaire pour trouver un autre employeur.

Sur le plan de la méthodologie, l'intervenant recommande d'établir un lien, dans le cadre de l'exécution de la loi, entre l'indemnité de reclassement professionnel et les trajets de réintégration existants. Une indemnité de reclassement ordinaire ne tient en effet généralement pas assez compte du groupe-cible précité, alors que cette expertise est bien présente dans le contexte des trajets de réintégration.

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

L'intervenant estime qu'il était opportun de compléter par cette dispense la décision prise antérieurement par le gouvernement d'obliger les travailleurs à s'inscrire auprès d'un service régional de l'emploi dans le mois suivant la fin de leur contrat de travail. Plus ces travailleurs se mettront rapidement à la recherche d'un nouvel emploi, plus ils bénéficieront rapidement d'un accompagnement et plus ils auront de chances de retrouver un emploi.

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

Selon l'intervenant, les formations sont cruciales pour promouvoir la mobilité des travailleurs. Grâce à l'assouplissement de cette clause d'écolage, l'intervenant estime que les employeurs investiront davantage dans la formation de leurs travailleurs. Cependant, il faut éviter que les travailleurs ayant bénéficié de formations dans lesquelles leur employeur a investi puissent être trop facilement engagés ailleurs.

Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Cette mesure est importante, même si le groupe-cible qu'elle vise est relativement restreint. Pour encourager la poursuite du travail au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, il importe de prévoir une protection sociale suffisante.

Mevrouw Sybille de Coster-Bauchau (MR) onderstreept dat haar fractie dit wetsvoorstel heel belangrijk vindt. Deze arbeidsdeal omvat immers alle maatregelen waartoe de regering heeft beslist met het Zomerakkoord van 2018.

Met het onderdeel “sociale aspecten” is het de bedoeling de voorwaarden te scheppen om op de arbeidsmarkt vraag en aanbod op elkaar af te stemmen; de spreekster is daar verheugd over.

Bij het begin van de zittingsperiode beschikten de ondernemingen immers niet altijd over de middelen om werknemers aan te trekken; thans zijn ze wél bij machte om dat te doen, maar vinden ze maar moeilijk geschikte kandidaten. De spreekster vindt het derhalve belangrijk om bepaalde zaken in het licht van die vaststelling te herbekijken.

Eenzijds staat onze arbeidsmarkt er nu heel goed voor, met 55 000 netto gecreëerde banen per jaar; dat is 2,5 keer beter dan de prognose van het Planbureau voor 2014-2019. In het derde kwartaal van 2018 nam het werkloosheidscijfer (werklozen die een werkloosheidsuitkering genieten) af tot 5,7 %.

Anderzijds hebben ondernemingen moeite om werknemers aan te trekken; bijna 130 000 banen raken niet ingevuld, een cijfer dat in drie jaar tijd haast is verdubbeld. Voor veel van die banen is geen ervaring nodig – ze zijn derhalve toegankelijk voor jongeren. Voor ruim 60 % van die banen is zelfs geen diploma vereist.

De voorzitter en ondervoorzitter van het Nationaal Pact voor Strategische Investerings hebben erop gewezen dat in Vlaanderen investeringen soms niet doorgaan omdat er onvoldoende werknemers te vinden zijn. Dat tekort aan geschoolde arbeidskrachten zal op termijn waarschijnlijk een rem zetten op de investeringen en op de economische groei in België.

Tot slot roept de spreekster de gewesten op steun te verlenen om dit pijnpunt aan te pakken.

De heer Egbert Lachaert (Open Vld) geeft aan dat dit wetsvoorstel de inhoud overneemt van een wetsontwerp dat uitgewerkt was voor de val van de regering-Michel I.

De arbeidsdeal die de regering in 2018 heeft gesloten bevat, volgens de spreker, naast de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen heel wat belangrijke maatregelen die cruciaal zijn om de werkgelegenheid en de werkzaamheidsgraad te doen stijgen.

Dit wetsvoorstel biedt een antwoord op de hoge werkloosheidsgraad in bepaalde regio's van ons land, op de

Mme Sybille de Coster-Bauchau (MR) tient à souligner l'importance qu'attache son groupe à cette proposition de loi. En effet, ce “*jobsdeal*” reprend l'ensemble des mesures qui avaient été décidées par le gouvernement pendant l'accord de l'été 2018.

Dans le volet social on entend créer les conditions pour permettre une adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et elle s'en réjouit.

En effet, en début de législature, les entreprises n'avaient pas toujours les moyens d'embaucher. Aujourd'hui, elles ont cette possibilité d'embaucher mais elles ont de la peine à recruter. L'oratrice estime qu'il est dès lors important de revoir certaines choses à la lumière de ce constat.

D'une part, notre marché de l'emploi a connu une évolution très positive avec une création de 55 000 emplois nets par an. C'est 2,5 fois mieux que ce qu'avait prévu le Bureau du plan pour la période 2014-2019. Le taux de chômage indemnisé est tombé à 5,7 % au troisième trimestre de 2018.

D'autre part, les entreprises ont du mal à recruter. En effet, près de 130 000 emplois sont vacants. Ce chiffre a quasi doublé en trois ans. Beaucoup de ces fonctions ne nécessitent pas d'expérience et sont dès lors accessibles aux jeunes. Plus de 60 % de ces fonctions ne requièrent même pas de diplôme.

Le président et le vice-président du Pacte National pour les Investissements Stratégiques ont signalé en Flandre que certains investissements ne pouvaient pas avoir lieu suite au manque de main d'œuvre. Ce manque de main d'œuvre qualifiée risque de constituer à terme un frein à l'investissement et à la croissance économique de la Belgique.

Enfin, l'intervenante plaide pour un soutien des régions pour faire face à cette problématique.

M. Egbert Lachaert (Open Vld) explique que la proposition de loi à l'examen reprend le contenu d'un projet de loi élaboré avant la chute du gouvernement Michel I^{er}.

Selon l'intervenant, l'accord pour l'emploi conclu en 2018 au sein du gouvernement comportait, outre la dégressivité des allocations de chômage, de nombreuses mesures cruciales pour stimuler la création d'emplois et accroître le taux d'emploi.

La proposition de loi à l'examen vise à enrayer le taux de chômage élevé qui est enregistré dans certaines

tewerkstellingsmoeilijkheden bij jongeren en ouderen in Vlaanderen en op het probleem van de inactiviteit.

Starterslonen voor jongeren

Om de werkgevers aan te moedigen om jongeren te werk te stellen die niet noodzakelijk een volledige vorming hebben gekregen om op volledig rendement te werken, voorziet de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie een systeem van startersjobs. Dit systeem laat werkgevers toe het brutoloon van jongeren tussen 18 en 20 jaar te verminderen met een bepaald percentage. Het nettoloon dat de jongeren derven wordt gecompenseerd met een forfaitaire toeslag. De spreker legt uit dat in dit wetsvoorstel een nieuwe berekeningsmethode van deze toeslag wordt voorgesteld.

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Om na te gaan of werknemers al dan niet geschikt zijn om hun werk te hervatten, doen een aantal werkgevers een beroep op een externe geneeskundige. Indien ze definitief ongeschikt zijn, verdwijnen ze van de payroll.

Dit wetsvoorstel, zegt de spreker, voorziet voor deze doelgroep een outplacementbegeleiding. Het verandert niets aan hun inkomen, maar het helpt hen wel in hun zoektocht naar een nieuwe job.

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

De spreker vindt het belangrijk om mensen wiens arbeidsovereenkomst wordt opgezegd zo snel mogelijk aan een nieuwe job te helpen via de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten.

Het doel van dit wetsvoorstel is om bij een vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens een opzeggingstermijn zich sneller in te schrijven bij een arbeidsbemiddelingsdienst. Vroeger diende men zich namelijk pas aan te melden na afloop van de opzeggingstermijn.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

De spreker herinnert eraan dat de Open Vld-fractie de wet van 14 oktober 2018 tot wijziging van de wet van

régions de notre pays, à remédier aux difficultés rencontrées par les jeunes et les personnes âgées en matière d'emploi en Flandre, ainsi qu'à résoudre le problème de l'inactivité.

Salaires de départ pour les jeunes

Afin d'encourager les employeurs à embaucher des jeunes qui n'ont pas nécessairement reçu une formation complète pour pouvoir travailler à plein rendement, la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale prévoit un système de premiers emplois pour les jeunes. Ce système permet aux employeurs de réduire d'un certain pourcentage la rémunération brute des jeunes âgés de 18 à 20 ans. Le manque à gagner net subi par ces jeunes est compensé par un supplément forfaitaire. L'intervenant explique que la proposition de loi à l'examen vise à instaurer une nouvelle méthode de calcul de ce supplément.

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Pour contrôler si des travailleurs sont aptes ou non à reprendre le travail, des employeurs font appel à un médecin externe. Si ces travailleurs sont définitivement inaptes à reprendre le travail, ils ne figurent plus au pay-roll.

Selon l'intervenant, la proposition de loi à l'examen prévoit un accompagnement de reclassement professionnel pour ce groupe cible. Cet accompagnement ne modifie en rien leur revenu, mais les aide à trouver un nouvel emploi.

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

L'intervenant estime qu'il importe d'aider les personnes dont le contrat de travail est résilié à trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible, avec l'aide des services régionaux de l'emploi.

L'objectif de la proposition de loi à l'examen est d'obliger ces personnes à s'inscrire plus rapidement auprès d'un service régional de l'emploi en cas de dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis. En effet, par le passé, ces personnes ne devaient s'y inscrire qu'à l'issue du délai de préavis.

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

L'intervenant rappelle que le groupe Open Vld était l'un des groupes à avoir voté en faveur de la loi du

3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de versoepeling van het scholingsbeding en de invoering van een scholingsbeding voor knelpuntberoepen mee heeft goedgekeurd. Wanneer de vorming betrekking heeft op een knelpuntberoep, is het scholingsbeding voortaan ook toepasbaar voor werknemers die minder dan 34 180 euro verdienen.

Dit wetsvoorstel voorziet nu ook een scholingsbeding voor opleidingen die wettelijk of reglementair noodzakelijk zijn om een bepaalde functie uit te oefenen.

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Volgens de spreker worden werknemers die de moed hebben om verder door te werken na de wettelijke pensioenleeftijd gepenaliseerd wat betreft de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De voorgestelde maatregelen komen hen hierin ten dele tegemoet.

II. — ALGEMENE BESPREKING

De heer Frédéric Daerden (PS) geeft aan dat dit wetsvoorstel werd ingediend na de val van de regering. Daarin werden de sociale maatregelen van de in de zomer van 2018 gesloten arbeidsdeal overgenomen.

De arbeidsdeal moest een oplossing aanreiken voor de knelpuntberoepen en kan dat wellicht deels doen. Bovenal bevat deze *deal* echter elementen die als werknemeronvriendelijk kunnen worden aangemerkt. De meningen van de sociale partners over die verschillende bepalingen zijn dan ook zeer negatief.

De spreker voegt eraan toe dat de arbeidsdeal budgettaire doelen nastreefde. Bij de opmaak van de begroting 2019 zou de arbeidsdeal volgens de toenmalige regering immers meer dan 500 miljoen euro aan de overheidsfinanciën kunnen opleveren, waarvan een deel afkomstig zou zijn van de werkloosheid, een deel van de RSZ-ontvangsten en een deel van de bijkomende fiscale ontvangsten.

Volgens de heer Daerden speelt dat begrotingselement geen echte rol meer, aangezien momenteel met voorlopige twaalfden wordt gewerkt.

14 octobre 2018 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'assouplir la clause d'écolage et d'instaurer une clause d'écolage pour les métiers en pénurie. Lorsque la formation porte sur un métier en pénurie, la clause d'écolage pourra désormais aussi s'appliquer aux travailleurs dont le salaire est inférieur à 34 180 euros.

La proposition de loi à l'examen prévoit également une clause d'écolage pour les formations qui, sur le plan légal ou réglementaire, sont nécessaires pour pouvoir exercer certaines fonctions.

Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Selon l'intervenant, les travailleurs qui ont le courage de continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension sont actuellement pénalisés en matière d'indemnités d'incapacité de travail. Les mesures proposées remédient en partie aux problèmes qu'ils rencontrent à cet égard.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

M. Frédéric Daerden (PS) explique que la proposition de loi à l'étude a été déposée suite à la chute du gouvernement et a repris la partie sociale du "*jobsdeal*" de l'été 2018.

Le "*jobsdeal*" avait pour objectif de lutter contre les métiers en pénurie et il peut peut-être un rien y contribuer, mais il contient surtout d'autres éléments que l'on peut qualifier d'attaques contre les travailleurs. C'est d'ailleurs pourquoi les avis des partenaires sociaux sont très largement négatifs par rapport à ces différentes dispositions.

L'intervenant ajoute que le "*jobsdeal*" avait des objectifs budgétaires. En effet, dans la préparation du budget 2019, selon le gouvernement de l'époque, le "*jobsdeal*" pouvait rapporter aux finances de l'État plus de 500 millions d'euros dont une partie proviendrait du chômage, une partie de la recette ONSS et une partie des recettes fiscales supplémentaires.

D'après M. Daerden, cet élément budgétaire n'a plus vraiment de raison d'être étant donné que nous fonctionnons actuellement en douzièmes provisoires.

Starterslonen voor jongeren

De spreker herinnert eraan dat hij indertijd al de aandacht heeft gevestigd op het feit dat, in de logica van de forfaitaire toeslag, het risico bestaat dat het verschil tussen bruto en netto niet zou worden gecompenseerd. Die vrees is volgens de spreker terecht gebleken. In het wetsvoorstel wordt immers een andere berekeningswijze van de toeslag voorgesteld. Dit getuigt volgens de spreker van het gebrek aan ernst van de destijds ingediende maatregel.

De nieuwe berekeningswijze lijkt beter op de werkelijkheid te zijn afgestemd. Niettemin hebben de werkgevers en de werknemers tegen deze bepaling gestemd. De werknemers zijn van mening dat de vermindering van de jongerenlonen een verschil in behandeling instelt. De werkgevers vinden de nieuwe berekeningswijze van de toeslag dan weer te complex.

De spreker zal deze bepaling derhalve niet steunen.

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeids-overeenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

De spreker geeft aan dat hij zich zal onthouden bij de stemming over de ter zake voorgestelde maatregelen. Hoewel de bepaling interessante elementen bevat, meent hij niettemin dat het onderwerp niet volledig aan bod komt, ondanks het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) over het voorontwerp van wet.

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

De spreker zal deze maatregel niet steunen. De NAR wijst deze verplichting immers van de hand. Hij meent dat de maatregel onevenredig is, onhaalbaar is in de praktijk en aan rechtsonzekerheid onderhevig is.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Volgens de spreker is dit een aanvulling op een maatregel waartegen hij zich eerder al heeft verzet. Een aantal waarborgen voorkomt immers dat de werknemer door de werkgever kan worden klemgezet en niet meer uit dienst kan treden omdat hij anders het risico loopt forse bedragen te moeten terugbetalen.

De waarborg inzake het bedrag werd bij een eerdere hervorming tenietgedaan. De spreker meent dat deze bepaling bedoeld is om een andere vrijwaringsclausule – en dus ook een andere waarborg – teniet te doen.

Salaires de départ pour les jeunes

L'intervenant rappelle avoir, déjà à l'époque, attiré l'attention sur le risque de non-compensation de la différence entre le brut et le net dans la logique du supplément forfaitaire. Ces préoccupations se sont avérées justifiées, dit-il. En effet, la proposition de loi suggère une autre formule de calcul du supplément. Cela traduit, selon l'intervenant, le manque de sérieux de la mesure qui avait été déposée à l'époque.

Si ce nouveau calcul semble plus coller à la réalité, les employeurs et les travailleurs se sont prononcés contre cette disposition. Les travailleurs considèrent qu'en diminuant le salaire des jeunes elle crée une discrimination. Les employeurs, quant à eux, trouvent que le nouveau système de calcul du complément trop complexe.

L'intervenant ne soutiendra dès lors pas cette disposition.

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

L'intervenant annonce s'abstenir au vote des mesures proposées à cet égard. En effet, même si la disposition comporte des éléments intéressants, il estime qu'elle n'aborde pas complètement le thème et ce malgré l'avis du Conseil Nationale du Travail (CNT) sur l'avant-projet de loi.

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

L'intervenant ne compte pas soutenir cette mesure. En effet, le CNT rejette cette obligation. Il considère que la mesure est disproportionnée, impossible à mettre en pratique et soumise à une insécurité juridique.

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

D'après l'intervenant cette mesure vient compléter une mesure qu'il avait déjà contestée. Il existe, en effet, une série de garde-fous pour éviter que le travailleur soit bloqué par son employeur et ne puisse plus quitter l'emploi au risque de devoir rembourser des sommes considérables.

Le garde-fou lié au montant a sauté lors d'une réforme précédente. L'intervenant estime que cette disposition vise à faire sauter une autre clause et donc un autre garde-fou.

De meningen van de sociale partners over deze kwestie lopen uiteen. De werkgevers zijn vóór, terwijl de vertegenwoordigers van de werknemers tegen zijn. De spreker deelt het standpunt van de werknemers en zal de maatregel dus niet steunen.

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voorzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

De spreker vindt dit een positieve maatregel en is bereid daaraan zijn steun te verlenen. Hij beschouwt dit als een interessante stap voorwaarts. De maatregel werd trouwens ook positief onthaald door de sociale partners, als mogelijke aanmoediging (niet als verplichting) om langer te werken. Voor de werknemers vormt dit een bijkomend recht.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) geeft aan niet akkoord te gaan met de gehanteerde werkwijze wat de starterslonen voor jongeren betreft. De spreekster noemt het een discriminatie en een stigmatiserend signaal naar de jongeren toe. Deze maatregel kost ontzettend veel geld aan de overheid terwijl niet duidelijk is hoeveel jobs het gaat opbrengen. Hoewel een deel van de jongeren nu al slechts het minimumloon verdient, stimuleert deze maatregel bovendien geen extra verloning voor deze doelgroep. De vermindering van het brutoloon is immers maar van toepassing bij minimumlonen. De spreekster haalt ook het negatief advies van de werkgevers aan. Ze vinden de praktische uitvoering van de maatregel te complex. De spreekster zal om al deze redenen de maatregel bijgevolg niet steunen.

Mevrouw Kitir ondersteunt het idee van een begeleiding op maat en een ondersteuning van werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht. Haar fractie heeft trouwens rond dit onderwerp een wetsvoorstel ingediend. Het pleit enerzijds voor een vergoeding van de werknemer bij ontslag wegens medische overmacht en anderzijds voor een outplacement wanneer blijkt dat de werknemer ontslagen is omdat er binnen het bedrijf waar hij tewerkgesteld is geen aangepaste job is, maar toch nog in staat is ander werk te doen.

De spreekster betreurt het dat dit wetsvoorstel geen onderscheid maakt voor mensen die medisch niet meer in staat zijn te werken. Ze gelooft niet dat outplacement in die gevallen de juiste begeleiding is. Het gebrek aan vergoeding bij ontslag wegens medische overmacht is een bijkomende reden om zich te onthouden bij de stemming over deze maatregel.

L'avis des partenaires sociaux sur la question était divisé. Les employeurs sont pour, alors que les représentants des travailleurs sont contre. L'intervenant partage l'avis des travailleurs et ne soutiendra dès lors pas la mesure.

Droits aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

L'intervenant qualifie cette mesure de positive et est prêt à la soutenir. Il considère qu'il s'agit ici d'une avancée intéressante. La mesure a d'ailleurs été accueillie favorablement par les partenaires sociaux. Elle pourrait, en effet, inciter (et non pas imposer) à travailler plus longtemps. Il s'agit d'un droit supplémentaire pour les travailleurs.

Mme Meryame Kitir (sp.a) indique ne pas souscrire à l'approche adoptée en matière de salaires de départ pour les jeunes. L'intervenante la juge discriminatoire et stigmatisante à l'égard des jeunes. Cette mesure coûtera énormément d'argent à l'État, mais on ignore combien d'emplois elle permettra de créer. Par ailleurs, cette mesure n'encouragera pas l'octroi d'une rémunération supplémentaire à ce groupe-cible, et ce, alors qu'une partie des jeunes ne gagnent déjà que le salaire minimum. En effet, la diminution de la rémunération brute ne s'appliquera qu'aux salaires minimums. L'intervenante évoque également l'avis négatif formulé par les employeurs, qui jugent la mise en œuvre pratique de la mesure trop complexe. Pour toutes ces raisons, l'intervenante ne soutiendra pas cette mesure.

Mme Kitir souscrit à l'idée d'offrir un accompagnement sur mesure et d'apporter un soutien aux travailleurs dont le contrat de travail prend fin parce que leur employeur invoque la force majeure médicale. Son groupe a d'ailleurs déposé à ce sujet une proposition de loi qui préconise, d'une part, l'indemnisation du travailleur en cas de licenciement pour cause de force majeure médicale et, d'autre part, un reclassement professionnel lorsqu'il apparaît que le travailleur a été licencié parce qu'il n'y avait pas d'emploi adapté dans l'entreprise où il était occupé, mais qu'il est encore en mesure d'effectuer un autre travail.

L'intervenante regrette que la proposition de loi à l'examen ne prévoit aucune exception pour les personnes qui ne sont médicalement plus aptes à travailler. Elle ne croit pas que, dans ce cas-là, le reclassement professionnel soit la bonne solution. L'absence d'indemnisation en cas de licenciement pour cause de force majeure médicale constitue une raison supplémentaire pour s'abstenir de voter sur cette mesure.

Wat betreft de inschrijving bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten bij vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn, verwijst de spreekster naar een negatief advies van de sociale partners. Ze wijzen het voorstel unaniem af omdat er nog heel wat onduidelijkheden zijn. Tenzij de indieners van het wetsvoorstel haar nadere verduidelijkingen kunnen geven, blijft ze hieromtrent terughoudend.

Met betrekking tot het scholingsbeding voor knelpuntberoepen onderschrijft de spreekster het belang van opleidingen voor zowel werknemers als werkgevers. Dit wetsvoorstel voorziet nu ook een scholingsbeding voor de wettelijke en de reglementair verplichte opleidingen. Dat remt mobiliteit van de werknemers, volgens haar, af. Ze betreurt het gebrek aan solidariteit van de werkgevers hierin. De spreekster zal bijgevolg tegen deze maatregel stemmen.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) vraagt zich af of de vijf voorgestelde maatregelen echt een echt antwoord zullen bieden op de hoge noden op de arbeidsmarkt en de vele openstaande vacatures. Ze stelt toch tevreden vast dat vroegere maatregelen die erop gericht waren om oudere werknemers en werklozen te straffen in dit wetsvoorstel niet meer zijn opgenomen.

Starterslonen voor jongeren

De spreekster merkt op in het verleden een amendement op de "Relancewet" te hebben ingediend om te vermijden dat jongeren inkomensverlies zouden lijden omwille van de forfaitaire premie. De voorgestelde aanpassing in dit wetsvoorstel is dan ook een verbetering ten opzichte van de vorige wet. Ook het retroactieve karakter van de aanpassing en de uitsluiting van flexijobs vindt ze positief. Hoewel starterslonen voor jongeren jobs kunnen creëren, toch blijven haar kritieken over deze maatregel (de verregaande gevolgen voor de sociale zekerheid, de leeftijdsdiscriminatie, de vermindering van de opbouw van sociale rechten voor de betrokken jongeren) ongewijzigd.

Mevrouw Willaert herhaalt een eerder geformuleerd alternatief om (nog meer) jobs te creëren, namelijk een taxshift gericht op de lage lonen in plaats van een lineaire taxshift. Volgens een raming zou de lineaire taxshift 50 000 jobs creëren bovenop de economische groei. Haar alternatief voorstel, daarentegen, zou 85 000 extra banen creëren, waaronder ook banen voor jongeren.

S'agissant de l'inscription auprès des services régionaux de l'emploi en cas de dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis, l'intervenante renvoie à un avis négatif rendu par les partenaires sociaux, dans lequel ils rejettent unanimement la proposition de loi à l'examen, car elle comporte encore de très nombreuses zones d'ombre. L'intervenante restera sur la réserve concernant cette mesure, à moins que les auteurs de la proposition de loi puissent lui fournir des précisions supplémentaires.

S'agissant de la clause d'écolage pour les métiers en pénurie, l'intervenante reconnaît l'importance de la formation, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. La proposition de loi à l'examen prévoit également une clause d'écolage pour les formations obligatoires d'un point de vue légal ou réglementaire, ce qui, selon elle, entravera la mobilité des travailleurs. Elle regrette le manque de solidarité dont font preuve les employeurs à cet égard. L'intervenante votera par conséquent contre cette mesure.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) se demande si les cinq mesures proposées permettront réellement de répondre aux besoins considérables qui se font ressentir sur le marché du travail et de trouver des candidats aux nombreux emplois vacants. Elle se réjouit cependant que les mesures prévues précédemment, qui visaient à punir les travailleurs et les chômeurs plus âgés, ne figurent plus dans la proposition de loi à l'examen.

Salaires de départ pour les jeunes

L'intervenante fait remarquer qu'elle a, dans le passé, présenté un amendement à la "loi de relance" tendant à éviter que les jeunes subissent une perte de revenus en raison de la prime forfaitaire. L'adaptation proposée par la proposition de loi à l'examen constitue dès lors une amélioration par rapport à la loi précédente. Selon elle, le caractère rétroactif de l'adaptation et l'exclusion des flexijobs sont également des points positifs. Bien que les salaires de départ pour les jeunes puissent permettre de créer des emplois, ses critiques concernant cette mesure (les conséquences importantes pour la sécurité sociale, la discrimination sur la base de l'âge, la limitation en matière de constitution de droits sociaux pour les jeunes concernés) restent inchangées.

Mme Willaert rappelle qu'elle a formulé précédemment une solution alternative visant à créer encore plus d'emplois, à savoir un *tax shift* axé sur les bas salaires au lieu d'un *tax shift* linéaire. Selon une estimation, le *tax shift* linéaire permettrait de créer 50 000 emplois en plus de la croissance économique. Sa proposition alternative, par contre, permettrait de créer 85 000 emplois supplémentaires, notamment des emplois pour les jeunes.

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeids-overeenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Volgens de spreekster is de nieuwe regeling inzake de re-integratie van langdurige zieken een mislukking. Het biedt immers geen antwoord op de explosie van langdurige zieken. Weinig re-integratietrajecten leiden naar een terugkeer op de oorspronkelijke werkvloer, met als gevolg een ontslag wegens medische overmacht die bovendien geen recht geeft op een vooropzeg of een vergoeding. Het gaat dus, volgens haar, vooral om een budgettaire maatregel.

Ze begrijpt dat het in bepaalde gevallen heel moeilijk is om naar de oorspronkelijke werkvloer terug te keren, maar het percentage van mensen in die situatie ligt erg hoog en dat is problematisch.

Vaak zijn mensen bereid terug te keren naar hun oorspronkelijke werkvloer, maar het lukt hen niet door een gebrek aan flexibiliteit van de werkgever. Dat kan dan weer leiden voor problemen indien iemand anders op die plaats wordt tewerkgesteld zonder dat daar enige aanpassing is gebeurd. Het risico dat deze persoon ook uitvalt is dan ook reëel.

De spreekster vraagt zich af of outplacement het geschikte middel is voor ontslagen wegens medische overmacht. Ze acht het zinvoller om maatregelen te nemen die de kwaliteit van het werk gedurende de hele carrière versterken. De begeleidingsmaatregelen dienen emancipatorisch te zijn en niet bestraffend.

Ze merkt bovendien op dat de sociale partners een alternatief voorstel hadden gedaan aan de regering. Dat voorstel was dat gedragen door werkgevers én werknemers. Ze vraagt zich af waarom met dit voorstel geen rekening is gehouden en er unilateraal voor outplacement is gekozen.

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

De spreekster wijst erop dat de sociale partners unaniem een negatief advies tegen deze maatregel hebben geformuleerd. Hij zou disproportioneel en administratief complex zijn en niet opwegen tegen het beoogde effect.

Het beheerscomité van de RVA heeft omtrent deze maatregel bemerkings geformuleerd. De spreekster vraagt zich af of daar mogelijk oplossingen voor zijn en indien ja welke.

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Selon l'intervenante, la nouvelle réglementation relative à la réintégration des malades de longue durée est un échec. En effet, elle ne permet pas de répondre à l'explosion de malades de longue durée. Peu de trajets de réintégration donnent lieu à un retour au lieu de travail initial, et le travailleur est donc souvent confronté à un licenciement pour force majeure médicale qui, en outre, ne lui donne pas droit à un préavis ni à une indemnité. Il s'agit donc surtout, selon elle, d'une mesure budgétaire.

Elle comprend que, dans certains cas, il est très difficile de retourner travailler au même endroit, mais le pourcentage de personnes dans cette situation est très élevé et cela pose problème.

Souvent, les personnes concernées sont prêtes à retourner sur leur ancien lieu de travail, mais elles n'y arrivent pas en raison d'un manque de flexibilité de l'employeur. Cela peut poser problème si une autre personne est employée à ce poste sans qu'il y ait eu la moindre adaptation. Le risque que cette personne tombe également malade est dès lors réel.

L'intervenante se demande si le reclassement professionnel est le moyen adapté pour les licenciements en cas de force majeure médicale. Elle estime qu'il serait plus utile de prendre des mesures visant à améliorer la qualité du travail tout au long de la carrière. Les mesures d'accompagnement doivent être émancipatrices et non punitives.

Elle relève en outre que les partenaires sociaux avaient adressé une proposition alternative au gouvernement, proposition soutenue à la fois par les employeurs et les travailleurs. Elle se demande pourquoi cette proposition n'a pas été prise en compte et pourquoi on a opté de manière unilatérale pour le reclassement professionnel.

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

L'intervenante fait observer que les partenaires sociaux se sont prononcés à l'unanimité contre cette mesure. Elle serait disproportionnée, complexe sous l'angle administratif et ne contrebalancerait pas l'effet escompté.

Le comité de gestion de l'ONEM a formulé des observations au sujet de ladite mesure. L'intervenante se demande si d'éventuelles solutions existent et, dans l'affirmative, lesquelles.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

De spreekster vindt deze maatregel absurd. Werknemers kunnen immers geconfronteerd worden met herhaaldelijke scholingsbedingen tijdens hun tewerkstelling. Bovendien wordt de arbeidsmobiliteit bemoeilijkt.

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

De spreekster zal dit punt goedkeuren.

Ze wijst tot besluit op het gebrek aan draagvlak bij wie al deze maatregelen zullen moeten uitvoeren. Ze betreurt het gebrek aan respect voor het sociaal overleg: er is geen rekening gehouden met de geformuleerde alternatieven terwijl het inzake een *jobsdeal* net belangrijk is om alle stakeholders te betrekken.

De spreekster is overtuigd van het belang om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, om mensen te emanciperen en te ondersteunen, om een echt antwoord te bieden aan de problemen van het einde van de carrière en de explosie van *burn-outs*.

Om aan die uitdagingen tegemoet te komen, dient ze een reeks amendementen in.

De heer Marco Van Hees (PTB-PVDA) merkt op dat de “Zweedse meerderheid” de rangen opnieuw heeft gesloten naar aanleiding van deze tekst, die hij aanmerkt als de combinatie van een wetsvoorstel en een wetsontwerp. Deze tekst werd immers ingediend als een wetsvoorstel, maar volgt de strekking van het wetsontwerp dat eerder werd ingediend in het raam van de tenuitvoerlegging van de arbeidsdeal die in de zomer van 2018 door de voormalige regeringspartners werd overeengekomen.

Ook al wordt de degressiviteit van de uitkeringen – die volgens de spreker een zeer slechte zaak is – niet meer in dit wetsvoorstel opgenomen, toch blijft de tekst naar zijn mening niet minder negatief. Deze tekst blijft immers uitgaan van de mythe dat op de arbeidsmarkt schaarste heerst, waardoor een aantal maatregelen kan worden genomen om de mensen meer en langer te doen werken, om meer geschenken aan de werkgevers uit te delen en om een activeringsbeleid te voeren dat erop gericht is de lonen te drukken.

De spreker geeft aan dat een dergelijk activeringsbeleid mensen ertoe aanzet om eender welke baan te aanvaarden tegen om het even welke arbeids- en

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

Selon l'intervenante, il s'agit d'une mesure absurde. Les travailleurs peuvent en effet être confrontés à plusieurs clauses d'écolage pendant leur carrière. La mesure complique en outre la mobilité professionnelle.

Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

L'intervenante soutiendra ce point.

Elle souligne enfin le manque de soutien parmi ceux qui seront chargés d'exécuter l'ensemble de ces mesures. Elle regrette le manque de respect pour la concertation sociale: il n'a pas été tenu compte des alternatives formulées, alors qu'en matière d'accord pour l'emploi, il est justement important d'associer toutes les parties prenantes.

L'intervenante est convaincue de l'importance de promouvoir la mobilité sur le marché du travail, d'émanciper et d'aider les gens, de répondre aux problèmes de fin de carrière et d'explosion des *burn-outs*.

C'est pour répondre à ces défis qu'elle présente une série d'amendements.

Monsieur Marco Van Hees (PTB-PVDA) fait remarquer que la majorité suédoise s'est ressoudée à l'occasion de ce texte qu'il qualifie de projet-proposition de loi. Le texte est en effet introduit sous forme d'une proposition de loi, mais il reste dans l'esprit du projet de loi introduit antérieurement dans le cadre de l'application du “*jobsdeal*” qui avait été convenu par les anciens partenaires gouvernementaux l'été 2018.

Même si la dégressivité des allocations, que l'orateur considère comme étant particulièrement négative, n'est plus reprise dans la présente proposition de loi, le texte n'en reste, à son avis, pas moins négatif. En effet, ce texte continue à se baser sur le mythe de la pénurie d'emploi qui permet de prendre une série de mesures visant à faire travailler les gens plus et plus longtemps, d'augmenter les cadeaux aux employeurs et de mener une politique d'activation qui a pour objectif d'exercer une pression à la baisse sur les salaires.

L'orateur explique que ce type de politique d'activation pousse les gens à accepter n'importe quel emploi à n'importe quelles conditions de travail et de salaire.

loonvoorwaarden. Volgens hem zijn de werkgevers niet doodsbang voor werkloosheid, maar wel voor volledige werkgelegenheid; volledige werkgelegenheid speelt immers in de kaart van de werknemers en hun machtspositie. Het is dus in het belang van de werkgever dat er werkloosheid is.

De spreker wijst erop dat dit terug te vinden is in de wordingsgeschiedenis van dit wetsvoorstel. Op 18 juni 2018 heeft het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) immers in dat verband de alarmbel geluid: "Krapte op de arbeidsmarkt leidt tot een afremming van de economische groei". Een maand later stelde de minister van Werk Kris Peeters: "De krapte op de arbeidsmarkt is met andere woorden een bedreiging voor de economische groei".

Het VBO voegde er tevens het volgende aan toe: "Onbeheersbare loonstijgingen zouden bovendien de concurrentiekracht van onze ondernemingen in gevaar kunnen brengen". Volgens de spreker moet het voorliggende wetsvoorstel in die context worden gelezen.

Starterslonen voor jongeren

De spreker geeft aan dat een werkgever die een jongere in dienst neemt, diens brutoloon mag verlagen. Om loonverlies te voorkomen, ontvangt de jongere een compensatie.

Hoewel de tekst louter de berekening van de toeslag wijzigt, vindt de spreker de maatregel op zich van vrij twijfelachtig allooi. Dit is immers een extra geschenk aan de werkgevers. Zelfs als de nieuwe berekeningswijze van de toeslag zou bewerkstelligen dat niet langer aan het nettoloon wordt geraakt, dan nog zou een verlaging van het brutoloon inhouden dat de werknemer aan sociale rechten inboet. In de praktijk leidt zulks immers tot lagere pensioenen, ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, ontslagvergoedingen enzovoort.

Voorts heeft de spreker bedenkingen bij de toename van de loonsubsidies in de vorm van verlagingen van de sociale bijdragen dan wel van vrijstellingen van de bedrijfsvoorheffing. Die loonsubsidies bedragen 16 miljard euro per jaar, wat méér is dan de ontvangsten van de vennootschapsbelasting.

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

De spreker vindt deze maatregel als dusdanig wel positief, maar noemt ze ook hypocriet. Door het maatregelenpakket van de regering moet immers langer, harder en flexibeler worden gewerkt; dát is de oorzaak

Le patronat a, d'après lui, une peur bleue non pas du chômage mais du plein emploi. Car qui dit plein emploi dit rapports de force plus favorables pour les travailleurs. C'est donc dans l'intérêt de l'employeur qu'il y ait du chômage.

L'orateur fait remarquer que cela se retrouve dans l'historique de cette proposition de loi. En effet, le 18 juin 2018 la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) tire la sonnette d'alarme disant que "la pénurie qui frappe le marché du travail freine la croissance économique". Un mois plus tard, le ministre de l'Emploi, Kris Peeters, déclarait "la pénurie constitue une menace pour la croissance économique".

La FEB ajoutait aussi que "des augmentations salariales incontrôlables pourraient en outre menacer la compétitivité de nos entreprises". C'est dans ce cadre qu'il faut, d'après l'orateur, lire la proposition de loi à l'étude.

Salaires de départ pour les jeunes

L'orateur explique qu'un employeur qui engage un jeune peut réduire sa rémunération brute. Pour éviter une perte salariale, le jeune reçoit une compensation.

Même si le texte ne fait que modifier le calcul du supplément, l'orateur trouve la mesure en soi assez douteuse. En effet, il s'agit d'un cadeau supplémentaire au patronat. En outre, même si on parvenait grâce au nouveau calcul du supplément à ne plus avoir d'impact sur le salaire net, une réduction du salaire brut entraîne une perte des droits sociaux du travailleur. Cela signifie concrètement une pension, des indemnités de maladie, des allocations de chômage, des indemnités de licenciement ... plus faibles.

L'orateur s'interroge par ailleurs sur la multiplication des subsides salariaux sous forme de réductions de cotisations sociales ou de dispenses de précompte professionnel. Ces subsides salariaux atteignent 16 milliards d'euros par an et constituent plus que le rendement de l'impôt des sociétés.

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Même s'il trouve la mesure en tant que telle positive, l'orateur la qualifie aussi d'hypocrite. En effet, c'est l'ensemble des mesures du gouvernement qui font qu'on doit travailler plus longtemps, plus dur et avec

van de toename van het aantal zieke werknemers. Er zijn 400 000 langdurig zieken in ons land; dat zijn er 100 000 meer dan vijf jaar geleden en dubbel zoveel als 15 jaar geleden. De werknemers worden als citroenen uitgeperst in een economie die nu al één van de meest productieve ter wereld is.

De spreker geeft aan dat de regering, veeleer dan de structurele oorzaken aan te pakken die werknemers steeds zieker maken, de jacht op de langdurig zieke werknemers heeft geopend. Hij betreurt dat de werkgevers nauwelijks worden geresponsabiliseerd. De spreker wijst erop dat het voorstel van de regering om de werkgevers ertoe te verplichten twee maanden gewaarborgd loon te betalen in plaats van één, op verzoek van de werkgevers meteen van tafel werd geveegd.

De spreker vraagt zich af waarom niet wordt geëist dat de werkgever zijn werknemers passend werk aanbiedt binnen het bedrijf, veeleer dan ze de laan uit te sturen.

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

De heer Van Hees ontwaart in deze maatregel de gebruikelijke activeringslogica: de werknemer wordt almaar meer onder druk gezet, zodat hij met eender welke arbeids- en loonvoorwaarden instemt.

Vandaag kan een werknemer die door verbreking van de arbeidsovereenkomst wordt ontslagen en die geen opzeggingstermijn moet volbrengen, zich tijdens de opzeggingstermijn al dan niet als werkzoekende inschrijven. In dergelijke situaties is het niet uitzonderlijk dat de werknemer eerst tijd nodig heeft om zijn ontslag te verwerken en om vervolgens op zoek te gaan naar een nieuwe baan, zonder dat de regionale arbeidsbemiddelingsdienst hem op de hielen zit. De spreker begrijpt niet waarom die werknemer ertoe wordt verplicht onverwijld nieuw werk te zoeken als hij toch geen uitkering ontvangt.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Met deze maatregel hoopt de regering investeringen in de opleiding van de werknemers aan te moedigen. De spreker ziet daarin echter het bewijs dat de schaarste op de arbeidsmarkt deels te wijten is aan de weigering van de werkgever om zijn werknemers intern op te leiden, waardoor hij de verantwoordelijkheid ter zake afwentelt op de overheid. Als voorbeeld verwijst hij naar Proximus, dat aan de ene kant werknemers – die het niet wil opleiden – ontslaat, maar tegelijk onmiddellijk inzetbare mensen in dienst neemt.

plus de flexibilité qui sont à la base de l'augmentation du nombre de travailleurs malades. Notre pays compte 400 000 malades de longue durée, soit 100 000 de plus qu'il y a 5 ans et 2 fois plus qu'il y a 15 ans. Les travailleurs sont pressés comme des citrons dans une économie qui est déjà une des plus productives du monde.

Au lieu de s'attaquer aux causes structurelles qui font que les travailleurs sont de plus en plus malades, l'orateur estime que le gouvernement a ouvert la chasse aux travailleurs de malades de longue durée. Il regrette le manque de responsabilisation de l'employeur et rappelle que lorsque le gouvernement avait proposé d'obliger l'employeur de verser deux mois de salaire garanti au lieu d'un, cette disposition a été directement balayée suite à la demande du patronat.

L'orateur se demande pourquoi ne pas exiger que l'employeur offre un travail adapté à ses travailleurs au sein de l'entreprise plutôt que de s'en débarrasser.

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

M. Van Hees voit dans cette mesure la même logique d'activation qui consiste à mettre toujours plus de pression sur le travailleur pour qu'il accepte n'importe quoi comme conditions de travail et de salaire.

Aujourd'hui, un travailleur qui est licencié par rupture de contrat et qui ne doit pas prêter son préavis, est libre de s'inscrire comme demandeur d'emploi ou pas pendant la période de préavis. Dans ce genre de situation, il n'est pas exceptionnel que le travailleur ait d'abord besoin de temps pour se remettre du licenciement pour ensuite commencer à chercher un nouvel emploi sans la pression des services régionaux de l'emploi. L'orateur ne comprend pas pourquoi on oblige ce travailleur à chercher aussi rapidement un nouvel emploi alors qu'il ne touche pas d'allocation.

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

Le gouvernement espère avec cette mesure stimuler l'investissement dans la formation des travailleurs. L'orateur y voit cependant la preuve que la pénurie d'emploi est en partie due au refus de l'employeur de former ses travailleurs en interne rejetant ainsi la responsabilité sur le pouvoir public. Il cite pour exemple le cas de Proximus qui d'une part licencie des travailleurs qu'il refuse de former et d'autre part embauche des travailleurs prêts à l'emploi.

De heer Van Hees vraagt zich eveneens af of het aanvaardbaar is dat de werknemer bij zijn vertrek de kosten moet terugbetalen van de opleidingen die hij van de werkgever heeft gekregen. Veeleer dan de terugbetaling van de opleidingskosten te eisen, zou de werkgever volgens hem de nodige maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat de werknemers vertrekken.

De spreker vraagt zich overigens af of het wel echt de werkgever is die de opleidingskosten betaalt, aangezien 95 % al door de gemeenschap werd betaald.

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

De spreker is op zich niet gekant tegen een maatregel die de rechten van de werknemer uitbreidt, maar geeft aan niet akkoord te kunnen gaan met dit beleid, dat ertoe strekt de werknemers langer te doen werken terwijl veel mensen op hun tandvlees zitten; bovendien is het zaak eerst de jongeren aan een baan te helpen. De activiteitsgraad bij de jongeren is immers bedroevend laag. Volgens hem zal die situatie er met een dergelijke maatregel niet op verbeteren, wel integendeel.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) repliceert dat het klopt dat deze maatregelen vooral activerend en stimulerend zijn. Ze zijn erop gericht mensen te begeleiden in hun zoektocht naar een nieuwe job.

Hij legt vervolgens uit dat de outplacementregeling een variant is van het voorstel van de sociale partners en vrijwillig is voor de werknemers. De werkgever, daarentegen, is verplicht die aan te bieden ten bedrage van 1 800 euro. Hij ziet dit dus als een vorm van responsabilisering van de werkgever.

De spreker verduidelijkt verder dat de maatregel in hoofdstuk 4 van het wetsvoorstel geldt voor werknemers die vrijgesteld zijn van arbeidsprestaties tijdens hun opzeggingstermijn en niet bij een schorsing in de loop van een opzeggingstermijn. Dat zou hen toelaten zo snel mogelijk van de begeleiding van de arbeidsbemiddelingsdiensten te genieten.

Wat het scholingsbeding voor knelpuntberoepen betreft, deelt hij de bezorgdheid van de arbeidsmobiliteit. Hij beklemtoont echter het vrijwillige karakter van de maatregel en ziet het als een aanmoediging van de werkgevers om die vormingen te voorzien.

M. Van Hees se pose aussi la question de savoir s'il est acceptable que le travailleur doive rembourser, en cas de départ, les frais de formation qu'il a obtenue de l'employeur. Plutôt que de réclamer le remboursement des frais de formation, l'employeur devrait, selon lui, plutôt prendre les mesures qui s'imposent pour éviter que les travailleurs ne partent.

L'orateur se demande par ailleurs si c'est véritablement l'employeur qui paie les frais de formation étant donné que 95 % des coûts de formation sont déjà payés par la collectivité.

Droits aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

L'orateur dit ne pas en soi être contre une mesure qui élargit les droits du travailleur mais il ne se retrouve pas dans cette politique qui consiste à allonger la carrière des travailleurs alors que plein de gens sont épuisés et qu'il faudrait donner la priorité de l'emploi aux jeunes. En effet, leur taux d'emploi est catastrophique et ce type de mesure ne permettra pas d'augmenter le taux d'emploi des jeunes, que du contraire, conclut-il.

M. Stefaan Vercamer (CD&V) réplique qu'il est exact que ces mesures visent principalement l'activation et la stimulation. Elles visent à accompagner les individus dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Il explique ensuite que le régime de reclassement professionnel constitue une variante de la proposition faite par les partenaires sociaux et que ce régime est facultatif pour les travailleurs. L'employeur, par contre, a l'obligation de le proposer pour un montant de 1 800 euros. Il le considère dès lors comme une forme de responsabilisation de l'employeur.

L'intervenant précise en outre que la mesure inscrite au chapitre 4 de la proposition de loi à l'examen s'applique aux travailleurs dispensés d'effectuer des prestations de travail pendant leur délai de préavis et non en cas de suspension intervenue dans le courant d'un délai de préavis. L'objectif est de permettre aux intéressés de bénéficier de l'accompagnement des services de l'emploi dans les plus brefs délais.

Concernant la clause d'écolage pour les métiers en pénurie, il partage les inquiétudes exprimées à propos de la mobilité des travailleurs. Il souligne néanmoins le caractère facultatif de cette mesure et y voit un moyen d'encourager les employeurs à prévoir ces formations.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

HOOFDSTUK 1/1 (*nieuw*)

Startbanen

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

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) c.s. dienen de amendementen nrs. 1 tot 3 (DOC 54 3464/002) in, die ertoe strekken een hoofdstuk 1/1 met de artikelen 1/1 en 1/2 in te voegen.

De heer Vercamer dient de amendementen in op vraag van de Duitstalige Gemeenschap omdat er in de huidige wetgeving is voorzien dat zij geen gebruik kunnen maken van de starterslonen wanneer jongeren in gewestelijke wedertewerkstellingsprogramma's zitten. De bepaling die met het amendement wordt geschrapt, had tot doel te vermijden dat de personen in deze gewestelijke programma's zouden meetellen voor de startbaanverplichting en in aanmerking zouden komen voor de voorziene vermindering van RSZ-bijdragen. Vandaag is deze doelstelling echter niet meer relevant. Sinds de zesde staatshervorming zijn de gewesten immers bevoegd voor het grootste deel van de maatregelen inzake arbeidsmarktbeleid, inclusief de RSZ-verminderingen voor doelgroepwerknemers (waaronder de jongeren). Het komt dus toe aan de gewesten te bepalen of een persoon in een (gewestelijk) wedertewerkstellingsprogramma al dan niet in aanmerking komt voor een startersloon.

HOOFDSTUK 2

Starterslonen voor jongeren

Art. 2 en 3

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductive

Article 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

CHAPITRE 1^{ER}/1 (*nouveau*)

Conventions de premier emploi

Art. 1^{er}/1 et art. 1^{er}/2 (*nouveaux*)

M. Stefaan Vercamer (CD&V) et consorts présentent les amendements n^{os} 1 à 3 (DOC 54 3464/002) tendant à insérer un chapitre 1^{er}/1 contenant les articles 1^{er}/1 et 1^{er}/2.

M. Vercamer présente les amendements à l'examen à la demande de la Communauté germanophone dès lors que la législation en vigueur ne permet pas aux jeunes participant à des programmes de remise au travail régionaux de prétendre à un salaire de départ. La disposition abrogée par l'amendement à l'examen visait à éviter que les personnes se trouvant dans ces programmes régionaux soient prises en compte dans le cadre de l'obligation de convention de premier emploi et entrent en ligne de compte pour la réduction prévue des cotisations ONSS. Aujourd'hui, cet objectif n'est cependant plus pertinent. Depuis la Sixième Réforme de l'État, les Régions sont compétentes pour la majeure partie des mesures en matière de politique du marché de l'emploi, y compris des réductions ONSS pour les groupes cibles (notamment les jeunes). Il appartient donc aux Régions de déterminer si une personne dans un programme de remise au travail (régional) entre ou non en ligne de compte pour percevoir un salaire de départ.

CHAPITRE 2

Salaires de départ pour les jeunes

Art. 2 et 3

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

HOOFDSTUK 3

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Art. 4 tot 9

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

HOOFDSTUK 4

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

Art. 10

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

HOOFDSTUK 5

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Art. 11 en 12

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

HOOFDSTUK 6

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Art. 13 en 14

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

HOOFDSTUK 6/1 (*nieuw*)**Individueel recht op opleiding**Art. 14/1 tot 14/5 (*nieuw*)

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) c.s. dienen de amendementen nrs. 8 tot 13 (DOC 54 3464/002) in, die ertoe strekken een hoofdstuk 6/1, met de artikelen 14/1 tot 14/5, in te voegen.

CHAPITRE 3

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Art. 4 à 9

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

CHAPITRE 4

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

Art. 10

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

CHAPITRE 5

Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

Art. 11 et 12

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

CHAPITRE 6

Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Art. 13 et 14

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

CHAPITRE 6/1 (*nouveau*)**Droit individuel à la formation**Art. 14/1 à 14/5 (*nouveaux*)

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et consorts présentent les amendements n^{os} 8 à 13 (DOC 54 3464/002), tendant à insérer un chapitre 6/1 contenant les articles 14/1 à 14/5.

Mevrouw Willaert geeft aan dat de amendementen tot doel hebben een individueel recht op 5 dagen vorming per jaar te voorzien.

HOOFDSTUK 6/2 *(nieuw)*

Recht op een tweede kans voor werknemers

Art. 14/6 tot 14/9 *(nieuw)*

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) c.s. dienen de amendementen nrs. 14 tot 18 (DOC 54 3464/002) in, die ertoe strekken een hoofdstuk 6/2 met artikelen 14/6 tot 14/9 in te voegen.

Mevrouw Willaert legt uit met de amendementen een “trampolinepremie” te voorzien om werknemers de kans te bieden om een beperkt aantal keren in hun carrière de sprong te wagen naar een andere job. De werknemer die ontslag heeft genomen zou toch een werkloosheidsuitkering ontvangen, op voorwaarde dat hij door de arbeids- en opleidingsdiensten wordt gevolgd in het kader van een specifiek traject. Ze pleit dus voor het recht op een tweede kans om te vermijden dat werknemers tegen hun wil hun job blijven uitoefenen, met alle gevolgen van dien (ziekte, burn-out ...)

HOOFDSTUK 6/3 *(nieuw)*

Aanpassing van de werkposten voor de werknemers ouder dan 55 jaar

Art. 14/10 tot 14/15 *(nieuw)*

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) c.s. dienen de amendementen nrs. 19 tot 25 (DOC 54 3464/002) in, die ertoe strekken een hoofdstuk 6/3, met de artikelen 14/10 tot 14/15, in te voegen.

Mevrouw Willaert geeft aan dat de amendementen betrekking hebben op het recht voor 55-plussers om de aanpassing van hun werkpost aan te vragen en zo het langer werken mogelijk te maken.

Mme Willaert précise que les amendements visent à prévoir un droit individuel à 5 jours de formation par an.

CHAPITRE 6/2 *(nouveau)*

Droit à la deuxième chance pour les travailleurs salariés

Art. 14/6 à 14/9 *(nouveaux)*

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et consorts présentent les amendements n^{os} 14 à 18 (DOC 54 3464/002), tendant à insérer un chapitre 6/2 contenant les articles 14/6 à 14/9.

Mme Willaert explique que les amendements prévoient d'accorder une “prime trampoline” afin de permettre à tout travailleur d'oser changer d'emploi un nombre limité de fois au cours de sa carrière. Ils prévoient que le travailleur démissionnaire bénéficiera néanmoins des allocations de chômage moyennant un suivi et un parcours spécifique des services de l'emploi et de la formation. Mme Willaert défend dès lors le droit à une deuxième chance afin d'éviter que certains travailleurs continuent à exercer leur emploi contre leur gré avec tous les risques que cela présente (maladie, burn out...).

CHAPITRE 6/3 *(nouveau)*

Adaptation des postes de travail pour les travailleurs de plus de 55 ans

Art. 14/10 à 14/15 *(nouveaux)*

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et consorts présentent les amendements n^{os} 19 à 25 (DOC 54 3464/002) tendant à insérer un chapitre 6/3 contenant les articles 14/10 à 14/15.

Mme Willaert indique que ces amendements visent à permettre à tout travailleur de 55 ans ou plus de demander que son poste de travail soit adapté de manière à lui permettre de travailler plus longtemps.

HOOFDSTUK 6/4 (*nieuw*)**Tandemplan**Art. 14/16 tot 14/24 (*nieuw*)

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) c.s. dienen de amendementen nrs. 26 tot 35 (DOC 54 3464/002) in, die ertoe strekken een hoofdstuk 6/4, met de artikelen 14/16 tot 14/24, in te voegen.

Mevrouw Willaert geeft aan dat het “Tandemplan” de mogelijkheid biedt aan 55-plussers om minder te werken en aan jongeren om ervaring op te doen onder begeleiding van de oudere werknemers. Dit intergenerationeel project vergemakkelijkt de integratie van jonge werknemers op de arbeidsmarkt en verlicht het einde van bepaalde carrières.

HOOFDSTUK 7 (*nieuw*)**Technische verbeteringen**Art. 15 tot 17 (*nieuw*)

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) c.s. dienen de amendementen nrs. 4 tot 7 (DOC 54 3464/002) in, die ertoe strekken een hoofdstuk 7 met artikelen 15 tot 17 in te voegen.

IV. — **STEMMINGEN**

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK 1/1 (*nieuw*)**Startbanen**Art. 1/1 en art. 1/2 (*nieuw*)

De amendementen nrs. 1 tot 3 worden achtereenvolgens aangenomen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen. Derhalve wordt een nieuw hoofdstuk 1/1 met de artikelen 1/1 en 1/2 ingevoegd.

CHAPITRE 6/4 (*nouveau*)**Plan Tandem**Art. 14/16 à 14/24 (*nouveaux*)

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) et consorts présentent les amendements n^{os} 26 à 35 (DOC 54 3464/002) tendant à insérer un chapitre 6/4 contenant les articles 14/16 à 14/24.

Mme Willaert indique que ce “Plan Tandem” vise à permettre aux travailleurs de 55 ans ou plus de travailler moins et aux jeunes travailleurs d’acquérir de l’expérience en étant accompagnés par des travailleurs plus âgés. Ce projet intergénérationnel vise à faciliter l’intégration des jeunes travailleurs sur le marché du travail et à alléger la fin de certaines carrières.

CHAPITRE 7 (*nouveau*)**Corrections techniques**Art. 15 à 17 (*nouveaux*)

M. Stefaan Vercamer (CD&V) et consorts présentent les amendements n^{os} 4 à 7 (DOC 54 3464/002) tendant à insérer un chapitre 7 contenant les articles 15 à 17.

IV. — **VOTES**CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive**Article 1^{er}

L’article 1^{er} est adopté à l’unanimité.

CHAPITRE 1^{ER}/1**Conventions de premier emploi**Art. 1^{er}/1 et art. 1^{er}/2 (*nouveaux*)

Les amendements n^{os} 1 à 3 sont successivement adoptés par 8 voix contre 2 et 2 abstentions. Par conséquent, un nouveau chapitre 1^{er}/1 contenant les articles 1^{er}/1 et 1^{er}/2 est inséré.

HOOFDSTUK 2

Starterslonen voor jongeren

Art. 2 en 3

De artikelen 2 en 3 worden achtereenvolgens aangenomen met 8 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

HOOFDSTUK 3

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Art. 4 tot 9

De artikelen 4 tot 9 worden achtereenvolgens aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen.

HOOFDSTUK 4

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

Art. 10

Artikel 10 wordt aangenomen met 8 tegen 4 stemmen.

HOOFDSTUK 5

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Art. 11 en 12

De artikelen 11 en 12 worden achtereenvolgens aangenomen met 8 stemmen tegen 3 en 1 onthouding.

HOOFDSTUK 6

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Art. 13 en 14

De artikelen 13 en 14 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

CHAPITRE 2

Salaires de départ pour les jeunes

Art. 2 et 3

Les articles 2 et 3 sont successivement adoptés par 8 voix contre 3 et une abstention.

CHAPITRE 3

Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Art. 4 à 9

Les articles 4 à 9 sont successivement adoptés par 8 voix et 4 abstentions.

CHAPITRE 4

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

Art. 10

L'article 10 est adopté par 8 voix contre 4.

CHAPITRE 5

Clause d'écologie pour les métiers en pénurie

Art. 11 et 12

Les articles 11 et 12 sont successivement adoptés par 8 voix contre 3 et une abstention.

CHAPITRE 6

Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Art. 13 et 14

Les articles 13 et 14 sont successivement adoptés à l'unanimité.

HOOFDSTUK 6/1 *(nieuw)***Individueel recht op opleiding**Art. 14/1 tot 14/5 *(nieuw)*

De amendementen nrs. 8 tot 13 worden achtereenvolgens verworpen met 8 tegen 4 stemmen.

HOOFDSTUK 6/2 *(nieuw)***Recht op een tweede kans voor werknemers**Art. 14/6 tot 14/9 *(nieuw)*

De amendementen nrs. 14 tot 18 worden achtereenvolgens verworpen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

HOOFDSTUK 6/3 *(nieuw)***Aanpassing van de werkposten voor de werknemers ouder dan 55 jaar**Art. 14/10 tot 14/15 *(nieuw)*

De amendementen nrs. 19 tot 25 worden achtereenvolgens verworpen met 8 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

HOOFDSTUK 6/4 *(nieuw)***Tandemplan**Art. 14/16 tot 14/24 *(nieuw)*

De amendementen nrs. 26 tot 35 worden achtereenvolgens verworpen met 8 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

HOOFDSTUK 7 *(nieuw)***Technische verbeteringen**Art. 15 tot 17 *(nieuw)*

De amendementen nrs. 4 tot 7 worden achtereenvolgens aangenomen met 8 stemmen en 4 onthoudingen. Derhalve wordt een nieuw hoofdstuk 7 met de artikelen 15 tot 17 ingevoegd.

CHAPITRE 6/1 *(nouveau)***Droit individuel à la formation**Art. 14/1 à 14/5 *(nouveaux)*

Les amendements n^{os} 8 à 13 sont successivement rejetés par 8 voix contre 4.

CHAPITRE 6/2 *(nouveau)***Droit à la deuxième chance pour les travailleurs salariés**Art. 14/6 à 14/9 *(nouveaux)*

Les amendements n^{os} 14 à 18 sont successivement rejetés par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

CHAPITRE 6/3 *(nouveau)***Adaptation des postes de travail pour les travailleurs de plus de 55 ans**Art. 14/10 à 14/15 *(nouveaux)*

Les amendements n^{os} 19 à 25 sont successivement rejetés par 8 voix contre 3 et une abstention.

CHAPITRE 6/4 *(nouveau)***Plan Tandem**Art. 14/16 à 14/24 *(nouveaux)*

Les amendements n^{os} 26 à 35 sont successivement rejetés par 8 voix contre 2 et 2 abstentions.

CHAPITRE 7 *(nouveau)***Corrections techniques**Art. 15 à 17 *(nouveaux)*

Les amendements n^{os} 4 à 7 sont successivement adoptés par 8 voix et 4 abstentions. Il est dès lors inséré un nouveau chapitre 7 contenant les articles 15 à 17.

*
* *

Op voorstel van de heer Frédéric Daerden zal de commissie overgaan tot een tweede lezing (Rgt. art. 83).

De rapporteur,

Stéphanie
THORON

De voorzitter,

Vincent
VAN QUICKENBORNE

*
* *

Suivant la proposition de M. Frédéric Daerden, la commission procédera à une deuxième lecture (Rgt. art. 83).

La rapporteuse,

Stéphanie
THORON

Le président,

Vincent
VAN QUICKENBORNE