

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1986-1987

30 DECEMBER 1986

Voorstel van wet tot het verzekeren van het inkomen van oudere werkloze werknemers

(Ingediend door de heer Pataer)

TOELICHTING

Sinds 1974 werd er in ons land een conventioneel stelsel uitgebouwd waarbij bejaarde werknemers, die door hun werkgever worden ontslagen, aanspraak kunnen maken ten laste van deze laatste op een aanvullende vergoeding die samen met werkloosheidsvergoedingen kan genoten worden. Deze regeling is gekend onder de naam « conventioneel brugpensioen ».

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, die op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad gesloten werd, bepaalde de leeftijdsdrempel, waarbij de werknemer tot het conventioneel brugpensioen kon toegelaten worden, op 60 jaar. Inmiddels werden talrijke sectoriële en ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten waarbij deze leeftijdsvoorwaarde werd verlaagd, bijvoorbeeld tot 55 of zelfs tot 50 jaar.

Daar waar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 oorspronkelijk tot doel had een regeling te treffen waarbij oudere werknemers aangespoord werden om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten ten einde de tewerkstelling van de jongere werknemers te bevorderen, werd het conventioneel brugpensioen onder meer door toedoen van de economische crisis meer en meer aangewend als een zacht afvloeiingssysteem in de bedrijven waar het afdanken van werknemers onvermijdelijk was geworden.

In samenhang met deze conventionele regeling, werd in het kader van de werkloosheidsverzekering een bijzonder statuut toegemeten aan deze zogenaamde bruggepensioneer-

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1986-1987

30 DECEMBRE 1986

Proposition de loi garantissant le revenu des travailleurs âgés mis au chômage

(Déposée par M. Pataer)

DEVELOPPEMENTS

Depuis 1974 a été développé dans notre pays un système conventionnel qui permet aux travailleurs âgés licenciés par leur employeur, de faire valoir à charge de ce dernier leurs droits à une indemnité complémentaire dont ils peuvent bénéficier conjointement avec les allocations de chômage. Ces mesures sont connues sous le vocable de « prépension conventionnelle ».

La convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, a fixé à 60 ans la limite d'âge à partir de laquelle un travailleur pouvait être admis à la prépension conventionnelle. Entre-temps, de nombreuses conventions collectives de travail ont été conclues au niveau des secteurs et des entreprises, qui abaissent cette condition d'âge, par exemple, à 55 ans, voire à 50 ans.

A l'origine, la convention collective de travail n° 17 avait pour but d'inciter les travailleurs âgés à quitter prématurément le marché du travail afin de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés. Or à la suite de la crise économique, notamment, la prépension conventionnelle a été de plus en plus utilisée comme méthode douce destinée à favoriser les départs naturels dans les entreprises où le licenciement de travailleurs était devenu inévitable.

Parallèlement à ce régime conventionnel, ces prépensionnés se sont vu attribuer un statut particulier dans le cadre de l'assurance-chômage. Ainsi, dès qu'ils émargent à l'assu-

den. Aldus kunnen zij van zodra zij in de werkloosheidsverzekering treden totdat zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding naar rato van 60 pct. van hun geplafonneerd loon. De andere werklozen daarentegen, die geen gezinshoofden zijn, kennen een degressieve tegemoetkoming. Hun werkloosheidsvergoedingen worden na 1 jaar werkloosheid teruggebracht tot 40 pct. van hun geplafonneerd loon. Vanaf het tweede jaar werkloosheid (eventueel iets later in functie van het beroepsverleden) wordt deze vergoeding vervangen door een forfaitaire uitkering die verschillend is voor alleenstaanden en samenwonenden, behalve wanneer zij een beroepsverleden van 20 jaar kunnen bewijzen.

De werkloosheidsstatistieken tonen aan dat ongeveer de helft van de volledige uitkeringsgerechtigde werklozen van 50 jaar en meer het statuut van bruggepensioneerde bezitten.

Aldus zijn er belangrijke discriminaties ontstaan tussen de groep van de bruggepensioneerden enerzijds en de andere werklozen van 50 jaar en meer anderzijds. Ingevolge de aanvullende vergoeding die hun door hun gewezen werkgever verschuldigd is, genieten de bruggepensioneerden een hoger inkomen dan de gewone oudere werklozen.

De oudere werklozen die niet het statuut van bruggepensioneerde bezitten dienen zich niet alleen tevreden te stellen met een werkloosheidsvergoeding zonder enig supplement, maar kunnen ook niet bogen op een gegarandeerd inkomen. Zoals hoger reeds gesteld gelden voor de oudere werklozen niet-gezinshoofden immers dezelfde degressieve vergoedbaarheidsregels in de werkloosheidsverzekering als voor jongere werklozen. Velen onder hen verliezen het statuut van gezinshoofd voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd om redenen onafhankelijk van hun wil (de volwassen kinderen verlaten het ouderlijk huis, overlijden van partner), met de financiële gevolgen van dien.

Bovendien dient er te worden opgemerkt dat sommige werkgevers hun oudere werknemers net vóór het bereiken van de conventioneel bepaalde brugpensioenleeftijd ontslaan, om aan de betaling van de aanvullende vergoeding te ontsnappen. Andere oudere werknemers kunnen evenmin tot het conventioneel brugpensioen toetreden omdat zij slachtoffer worden van de sluiting van hun onderneming of van een collectief ontslag, voordat zij de vereiste leeftijd bezaten.

Bij dit alles wordt er geen rekening gehouden met het feit dat het vaak handelt om werknemers die gedurende vele jaren bijgedragen hebben tot 's lands economie en tot de financiering van het sociale-zekerheidsstelsel.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe deze onrechtvaardigheden in hoofde van deze werknemers weg te trekken.

Derhalve wordt er voorgesteld de werkgevers die werknemers ontslaan van 50 jaar en meer, die kunnen bogen op een beroepsverleden van ten minste 25 jaar, te verplichten hun tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een aanvullende vergoeding te betalen die overeenstemt met die welke bepaald werd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

rance-chômage et jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la pension, ils peuvent prétendre à une allocation de chômage. En revanche, les autres chômeurs qui ne sont pas chefs de famille, connaissent un régime d'allocations dégressives. Celles-ci, après un an, sont ramenées à 40 p.c. de leur salaire plafonné. A partir de la deuxième année de chômage (éventuellement un peu plus tard en fonction de leur carrière professionnelle), ces allocations sont remplacées par une allocation forfaitaire différente pour les isolés et les cohabitants, à moins qu'ils ne puissent apporter la preuve d'une carrière professionnelle de 20 ans.

Les statistiques du chômage montrent qu'environ la moitié des chômeurs complets indemnisés âgés de 50 ans et plus ont le statut de prépensionné.

D'importantes discriminations sont ainsi apparues entre le groupe des prépensionnés, d'une part, et les autres chômeurs de 50 ans et plus, d'autre part. Par suite de l'indemnité complémentaire due par leur ancien employeur, les prépensionnés bénéficient d'un revenu plus élevé que les chômeurs âgés ordinaires.

Ces derniers, qui n'ont pas le statut de prépensionné, non seulement doivent se satisfaire d'une allocation de chômage sans aucun supplément, mais encore ne peuvent pas tabler sur un revenu garanti. En effet, comme il a été dit plus haut, les règles d'indemnisation dégressive en matière d'assurance-chômage appliquées aux jeunes chômeurs le sont également aux chômeurs âgés non chefs de famille. Parmi ces derniers, nombreux sont ceux qui perdent le statut de chef de famille avant l'âge légal de la pension pour des raisons indépendantes de leur volonté (enfants adultes quittant le domicile paternel, décès du partenaire), avec toutes les conséquences financières qui en résultent.

En outre, il faut également faire remarquer que certains employeurs licencient leurs travailleurs âgés juste avant que ces derniers n'atteignent l'âge fixé pour la prépension conventionnelle; cette pratique leur permet d'échapper au paiement de l'indemnité complémentaire. D'autres travailleurs âgés ne peuvent pas davantage accéder au régime de la prépension conventionnelle parce qu'ils sont victimes de la fermeture de leur entreprise ou d'un licenciement collectif avant d'atteindre l'âge requis.

Dans tout ceci, il n'est aucunement tenu compte du fait qu'il s'agit souvent de travailleurs qui, pendant de nombreuses années, ont participé au développement de l'économie du pays et au financement du régime de la sécurité sociale.

La présente proposition de loi vise à mettre fin à ces injustices dont ces travailleurs sont victimes.

En conséquence, nous proposons d'obliger les employeurs à payer une indemnité complémentaire correspondant à celle fixée par la convention collective de travail n° 17, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension, aux travailleurs de 50 ans et plus qu'ils licencient, pour autant que lesdits travailleurs puissent se prévaloir d'une carrière professionnelle de 25 ans au moins.

Aan de Koning wordt bovendien de opdracht verleend om aan deze werknemers werkloosheidsvergoedingen toe te kennen die overeenstemmen met die welke thans aan gezins- hoofden worden verleend, zonder dat deze kunnen vermindert worden ingevolge veranderingen die zich voordoen in de gezinstoestand van de betrokkenen.

Ten einde deze werknemers te beschermen tegen het in gebreke blijven van hun werkgever, wordt bovendien de opdracht van het Fonds voor sluiting van ondernemingen uitgebreid tot het verlenen van de waarborg van betaling van hoger genoemde aanvullende vergoeding.

Dit wetsvoorstel wenst geen afbreuk te doen aan de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake conventioneel brugpensioen.

Het beoogt niet alleen het inkomen van oudere werkloze werknemers te verzekeren doch strekt er eveneens toe de vastheid van betrekking van oudere werknemers te verbeteren door in geval van ontslag een aanvullende vergoeding ten laste te leggen van hun werkgever.

Commentaar bij artikel 2

Onder « beroepsverleden » dient in hoofdzaak te worden verstaan het beroepsverleden in loondienst.

De Koning kan evenwel niet-actieve perioden gedurende welke de werknemer onder het stelsel van de sociale-zekerheidswetgeving voor werknemers ressorteerde, zoals ziekte en werkloosheid, met actieve perioden in loondienst gelijkstellen.

P. PATAER.

**

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

Voor de toepassing van deze wet dient te worden verstaan onder :

1. werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
2. werkgevers : de natuurlijke of rechtspersonen die de onder 1^o genoemde personen tewerkstellen;
3. het Sluitingsfonds : het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966.

ART. 2

De werkgever die overgaat tot ontslag behalve wegens een dringende reden in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van een werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en die kan bogen op een beroepsverleden van ten minste 25 jaar, is ertoe gehouden aan deze laatste een aanvullende vergoeding te betalen volgens de modaliteiten bepaald bij artikel 3 van deze wet.

En outre, le Roi est chargé d'accorder à ces travailleurs des allocations de chômage qui correspondent à celles actuellement accordées aux chefs de famille, sans qu'elles puissent être diminuées par suite des modifications survenant dans la situation familiale des intéressés.

Du reste, afin de protéger ces travailleurs contre les carences de leur employeur, la mission du Fonds de fermeture des entreprises est étendue à l'octroi de la garantie de paiement de l'indemnité complémentaire susmentionnée.

La présente proposition de loi n'entend pas porter atteinte aux conventions collectives de travail existant en matière de prépension conventionnelle.

Elle vise non seulement à garantir le revenu des travailleurs âgés mis au chômage, mais aussi à améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs âgés en mettant à charge de leur employeur une indemnité complémentaire en cas de licenciement.

Commentaire de l'article 2

Par « carrière professionnelle », il faut entendre principalement la carrière professionnelle en tant que salarié.

Le Roi peut toutefois assimiler à des périodes d'activité dans le statut des salariés des périodes d'inactivité pendant lesquelles le travailleur était assujéti au régime légal de sécurité sociale des travailleurs salariés, telles les périodes de maladie et de chômage.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1. travailleurs salariés : les personnes qui effectuent un travail sous l'autorité d'une autre personne en vertu d'un contrat de travail;
2. employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les personnes visées au 1^o;
3. Fonds de fermeture : le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966.

ART. 2

Sauf en cas de motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur qui licencie un travailleur qui a atteint l'âge de 50 ans et peut se prévaloir d'une carrière professionnelle de 25 ans au moins, est tenu de payer à ce dernier une indemnité complémentaire fixée conformément aux modalités de l'article 3 de la présente loi.

De Koning bepaalt wat onder beroepsleven dient te worden verstaan.

ART. 3

De toekenningsvoorwaarden en -perioden, het bedrag, de aanpassing van het bedrag en de cumulatie met andere voordelen van de in artikel 2 genoemde aanvullende vergoedingen worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 die op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten en door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten die in de schoot van dezelfde Raad werden aangegaan tot aanvulling en wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

ART. 4

De Koning bepaalt het bedrag van de werkloosheidsvergoedingen, waarop de werknemers die ingevolge artikel 2 op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever recht hebben, aanspraak kunnen maken.

Dit bedrag kan niet minder bedragen dan datgene, dat in toepassing van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid en van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 inzake werkloosheid aan werknemers-gezinshoofden verschuldigd is.

ART. 5

Artikel 2, § 1, van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers, wordt met een 3° aangevuld, luidende :

« 3° de aanvullende vergoeding bedoeld krachtens de wet van ... tot het verzekeren van het inkomen van oudere werkloze werknemers. »

ART. 6

Artikel 4, derde lid, van dezelfde wet wordt aangevuld met een 3°, luidende :

« 3° de aanvullende vergoeding bedoeld krachtens de wet van ... tot het verzekeren van het inkomen van oudere werkloze werknemers. »

ART. 7

De wet van 12 mei 1975 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers wordt aangevuld met een artikel 1bis (nieuw) :

« *Artikel 1bis.* — De in artikel 1 bepaalde opdracht van het Fonds wordt in geval van in gebreke blijven van de werkgever verruimd tot de uitbetaling aan de belanghebbende werknemers van de aanvullende vergoeding waarop deze, ten laste van hun werkgever, recht hebben krachtens de wet van ... tot het verzekeren van het inkomen van oudere werkloze werknemers. »

P. PATAER.

Le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par carrière professionnelle.

ART. 3

Les périodes et conditions d'octroi, le montant, l'adaptation du montant et le concours de l'indemnité complémentaire mentionnée à l'article 2 et d'autres avantages sont fixés par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail ainsi que par les conventions collectives de travail interprofessionnelles conclues au sein du même Conseil en vue de compléter et modifier la convention collective de travail n° 17.

ART. 4

Le Roi fixe le montant de l'allocation de chômage à laquelle peuvent prétendre les travailleurs qui ont droit, en vertu de l'article 2, à une indemnité complémentaire à charge de leur employeur.

Ce montant ne peut être inférieur à celui dû aux travailleurs-chefs de famille en application de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage et à l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatif au chômage.

ART. 5

L'article 2, § 1^{er}, de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises est complété par un 3°, rédigé comme suit :

« 3° l'indemnité complémentaire visée dans la loi du ... garantissant le revenu des travailleurs âgés mis au chômage. »

ART. 6

L'article 4, troisième alinéa, de la même loi est complété par un 3°, rédigé comme suit :

« 3° l'indemnité complémentaire visée dans la loi du ... garantissant le revenu des travailleurs âgés mis au chômage. »

ART. 7

La loi du 12 mai 1975 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises est complétée par un article 1^{er}bis (nouveau), rédigé comme suit :

« *Article 1^{er}bis.* — La mission du Fonds prévue à l'article 1^{er} est étendue, en cas de carence de l'employeur, au paiement, aux travailleurs intéressés, de l'indemnité complémentaire à laquelle ils ont droit, à charge de l'employeur, en vertu de la loi du ... garantissant le revenu des travailleurs âgés mis au chômage. »