

SENAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1991-1992

4 FEVRIER 1992

Proposition de loi instaurant la variabilité de l'âge de la pension de retraite

(Déposée par MM. Van Hooland
et Valkeniers)

DEVELOPPEMENTS

La question de la variabilité de l'âge de la retraite est plus que jamais d'actualité. Cela s'explique par diverses raisons. Tout d'abord, l'arrêt de la Cour européenne de Luxembourg, selon lequel il y a lieu, d'une manière générale, d'uniformiser, pour les hommes et les femmes, l'âge auquel il est mis fin au contrat de travail, et ce en application du principe de l'égalité, énoncé dans le traité de Rome de 1957, ainsi que des directives relatives à l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Cela est parfaitement juste.

Il convient donc de mettre fin à l'inégalité de traitement qui consiste à fixer l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes. Telle est la première raison.

L'on pourrait supprimer cette discrimination entre les sexes en fixant pour tous l'âge de la retraite à 60 ans. Une modification éventuelle en ce sens ne viendrait du reste qu'entériner une situation sociale de fait, puisqu'il n'y a déjà plus qu'une personne de plus de 60 ans sur quatre dans le circuit du travail. L'uniformisation de l'âge rendrait par ailleurs relati-

BELGISCHE SENAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1991-1992

4 FEBRUARI 1992

Voorstel van wet houdende invoering van de flexibele rustpensioen-gerechtigde leeftijd

(Ingediend door de heren Van Hooland
en Valkeniers)

TOELICHTING

Het probleem van flexibele pensioenleeftijd is meer dan ooit aan de orde. Verschillende redenen dragen daartoe bij. Er is vooreerst de uitspraak van het Europese Hof van Luxemburg waarbij gesteld werd dat de algemene leeftijd waarop aan de arbeids-overeenkomst een einde wordt gemaakt voor mannen en vrouwen gelijk dient te zijn, dit in uitvoering van het gelijkheidsbeginsel, vervat in het Verdrag van Rome van 1957 en van de richtlijnen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Terecht maar.

Aan de ongelijke behandeling: 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen, dient dus een einde te komen. Dit is een eerste reden.

Het wegwerken van de discriminatie tussen mannen en vrouwen ter zake betekent dat men de pensioengerechtigde leeftijd voor ieder op 60 jaar zou kunnen brengen. Een eventuele wijziging in die zin beantwoordt voor een stuk aan een reeds bestaande sociale toestand waarbij momenteel slechts 1 op 4 van de 60-plussers in het arbeidsproces zijn ingescha-

vement superflus les régimes de retraite anticipée et de prépension de retraite, contribuant ainsi à simplifier ce chapitre du droit de la sécurité sociale.

Une deuxième raison réside dans la nécessité de mettre fin d'urgence au paternalisme terrorisant de l'Etat, qui détermine unilatéralement et uniformément dans quels cas une personne peut encore travailler, et donc si elle peut encore ou non faire œuvre constructive au service des siens, de la collectivité ou d'elle-même. L'être humain, qui doit être l'élément central de notre société, doit pouvoir décider lui-même, librement, dans ce domaine. En effet, si le souhait de voir abaisser l'âge de la retraite est un souhait légitime auquel il faut répondre, il ne faut pas pour autant trancher sans nuances la question du bien-être et de l'action constructive des aînés en les mettant sur une « voie de garage » après l'âge de 60 ans. Il faut éviter à tout prix que l'abaissement de l'âge de la retraite oblige fatalement les intéressés à arrêter leurs activités professionnelles. Toute autre attitude serait assimilable à une forme d'euthanasie sociale et reviendrait à priver les travailleurs âgés de la faculté de choisir eux-mêmes entre la poursuite de leur carrière et l'arrêt de celle-ci. Ce point de vue éminemment humain doit aussi être apprécié en fonction des perspectives démographiques qui se dessinent, de la pénurie croissante de certaines catégories de travailleurs et de l'erreur générale que l'on a commise — comme l'a observé à juste titre l'Organisation internationale du travail — en excluant du marché de l'emploi un trop grand nombre de travailleurs âgés encore valides. Leur savoir, leur dévouement et leur capacité de travail nous sont en effet indispensables. Les travailleurs âgés ne sont certes pas des articles prêts-à-jeter.

C'est pourquoi nous proposons de fixer à 60 ans l'âge à partir duquel le bénéfice d'une pension complète peut être accordé au terme d'une carrière d'au moins 40 ans. Autrement dit, chacun aurait le droit de prendre sa retraite à ce moment-là. Il n'y aurait pas d'obligation de le faire. Les intéressés auraient le droit de continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel. Dans le premier cas, aucune pension ne leur serait versée et, dans le second, simplement une pension partielle. La variabilité jouerait donc à un double point de vue: 1) ceux qui le souhaiteraient pourraient prendre leur retraite à partir de l'âge de 60 ans, les autres pourraient continuer à travailler; 2) ceux qui choisiraient de continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel auraient droit à une pension correspondante. Bien sûr, cela n'empêcherait nullement ceux qui le souhaiteraient de prendre une retraite anticipée.

Commentaire des articles

L'article 1^{er} définit le champ d'application de la loi proposée. Il s'étend à tous les travailleurs, c'est-à-dire

keld. Een eenvormige pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar zou eveneens de stelsels van vervroegd pensioen en brugrustpensioen evenredig overbodig maken en aldus bijdragen tot de vereenvoudiging van het sociale-zekerheidsrecht op dit stuk.

Een tweede reden ligt in het feit dat een drastisch einde moet worden gemaakt aan de terroriserende bevoogding door de Staat, die eenzijdig en op uniforme wijze bepaalt wanneer een persoon nog mag presteren en of hij dus nog al dan niet een constructieve bijdrage mag leveren voor de zijnen, de gemeenschap of zichzelf. De mens, die in onze maatschappij centraal dient te staan, hoort ter zake een vrije keuze te hebben. Inderdaad, alhoewel de verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd een rechtmatige wens is, waarop moet worden ingegaan, mag het ook niet zo zijn dat het welzijn en weldoen van ouderen ongenueanceerd wordt benaderd door te stellen dat ze na de leeftijd van 60 uitgerangeerd zijn. Men dient te allen prijze te voorkomen dat de verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd de betrokkenen verplicht noodzakelijkerwijze hun beroepsactiviteiten stop te zetten. Een andere houding zou neerkomen op een vorm van sociale euthanasie, waarbij aan oudere werknemers een persoonlijke keus, om al dan niet een loopbaan voort te zetten, zou worden ontnomen. Dit standpunt is niet enkel humaan hoogstaand; een en ander moet ook worden bekeken onder het oogpunt van de demografische ontwikkeling, het groeiend tekort op de arbeidsmarkt van bepaalde werkkrachten en het algemeen feit dat men — zoals de Internationale Arbeidsorganisatie dat terecht opmerkt — overdreven heeft door nog valide ouderen uit de arbeidsmarkt te weren. Ja, men heeft hun « brains », inzet en werkracht nodig. Oudere werknemers zijn inderdaad geen wegwerpartikel.

Vandaar ons voorstel de pensioengerechtigde leeftijd te stellen op 60 jaar, na een loopbaan van ten minste 40 jaar voor een volledig pensioen. Met andere woorden, elkeen heeft het recht om op dat ogenblik met pensioen te gaan. Dit is echter geen plicht. Men heeft het recht volledig of gedeeltelijk te blijven doorpresteren. In dat geval wordt geen of een gedeeltelijk pensioen uitgekeerd. De flexibiliteit is dus dubbel: 1) men gaat met pensioen vanaf 60 wanneer men dat wil of men blijft; 2) men blijft geheel of gedeeltelijk actief met corresponderende pensioenrechten. Een en ander doet vanzelfsprekend geen afbreuk aan de mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 bevat de werkingssfeer van deze wet. Het betreft alle werknemers, zowel die uit de privé-

tant à ceux du secteur privé qu'à ceux du secteur public et aux travailleurs indépendants. Il précise ce que l'on entend par travailleur indépendant, travailleur salarié et employeur, et ce conformément aux définitions classiques.

L'article 2 énonce le principe selon lequel, d'une part, l'âge normal de la retraite est 60 ans et, d'autre part, le droit à une pension complète est acquis au terme d'une carrière de 40 ans. A partir de l'âge de 60 ans, le travailleur salarié ou le travailleur indépendant peut prendre sa retraite s'il le souhaite. Il peut donc choisir librement. Si l'intéressé veut continuer à travailler, il le peut. Cela n'empêche évidemment en rien certains de prendre leur retraite à des âges moins avancés, fixés par une loi ou par un règlement, comme pour l'armée ou l'enseignement, et cela n'exclut pas la possibilité, pour ceux qui le souhaitent, de prendre une retraite anticipée.

L'article 3 développe la notion de variabilité. Il prévoit la possibilité, pour ceux qui le souhaitent, de continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel. Le retraité qui souhaite retravailler doit pouvoir le faire s'il peut encore se trouver un emploi. Ses droits à la pension seront évidemment réduits en fonction de la durée de son travail. Il serait donc possible de passer de l'état de retraité à celui de personne active et inversement. Point n'est besoin, sans doute, de répéter que le retraité qui souhaite redevenir actif devra pouvoir se trouver une activité rentable. Il est évident qu'un fonctionnaire retraité n'a pas automatiquement le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait.

L'article 4 reprend le principe que nous avons déjà défini dans notre proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Sénat, S.E. 1988, 411-1, article 26), selon lequel un employé ne peut être congédié uniquement en raison de son âge avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans. Nous l'étendons aux fonctionnaires. Le travailleur indépendant pourra évidemment travailler tant qu'il le souhaitera. Le travailleur salarié pourra travailler au-delà de l'âge de 70 ans; son employeur ne sera pas obligé de le licencier à cet âge.

L'article 5 n'appelle aucun commentaire.

*
* *

sector, als die uit de publieke sector, alsmede de zelfstandigen. De begrippen zelfstandige, werknemer en werkgever worden nader omschreven en beantwoorden aan de klassieke definities.

Artikel 2 bevat het beginsel dat de normale pensioengerechtigde leeftijd 60 jaar is en dat een volledig pensioen verworven is na een loopbaan van 40 jaar. Vanaf de leeftijd van 60 jaar kan de werknemer of de zelfstandige met pensioen gaan als hij dat wenst. Het gaat dus om een vrije keuze. Wenst hij te blijven presteren dan kan dat. Een en ander doet vanzelfsprekend geen afbreuk aan lagere pensioengerechtigde leeftijden, die wettelijk of reglementair zijn vastgesteld zoals voor het leger of het onderwijs, noch aan de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan.

In artikel 3 wordt de idee van de flexibiliteit doorgetrokken. Dit artikel bevat de mogelijkheid om nog geheel of gedeeltelijk te presteren zo men dat wenst. Iemand die gepensioneerd is en opnieuw wenst te presteren moet dat kunnen zo hij er bijvoorbeeld nog in slaagt een baan te vinden. Vanzelfsprekend verminderen zijn pensioenrechten overeenkomstig zijn tewerkstelling. Men kan dus van de pensioengerechtigde leeftijd overstappen naar activiteit en omgekeerd. Zoals gezegd zal de gepensioneerde die opnieuw actief wenst te worden, er dienen in te slagen een renderende activiteit te vinden. Het is duidelijk dat een gepensioneerde ambtenaar niet automatisch het recht heeft de functie, die hij voorheen bekleedde, opnieuw op te nemen.

Artikel 4 stelt het beginsel dat we reeds voorheen ontwikkelden ter gelegenheid van ons wetsvoorstel inzake de wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Senaat, B.Z. 1988, 411-1, art. 26) en met name dat aan de arbeidsovereenkomst geen einde mag worden gemaakt om zuivere reden van leeftijd vooraleer de werknemer de leeftijd van 70 jaar heeft bereikt. Hetzelfde trekken wij door naar de ambtenaren. De zelfstandige blijft vanzelfsprekend zolang presteren als hij dat wenst. De werknemer kan langer arbeiden dan 70; zijn werkgever is niet verplicht hem op 70 te ontslaan.

Artikel 5 behoeft geen uitleg.

R. VAN HOOLAND.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article premier

La présente loi est applicable aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants. Pour son application, il faut entendre par :

1) travailleurs salariés: les personnes qui fournissent un travail dans les liens d'un contrat de travail ou dans un lien statutaire;

2) employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au numéro 1);

3) travailleurs indépendants: les personnes qui exercent une activité sans avoir été engagées dans un lien de subordination ou dans un lien statutaire.

Art. 2

Les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants sont admis, à leur demande, à bénéficier de la pension complète ou partielle lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, sans préjudice de l'application des régimes de retraite anticipée ou des dispositions prévoyant un âge de la retraite moins avancé. Sous réserve des dispositions prévoyant une carrière plus courte, ils ont droit à une pension complète au terme d'une carrière de 40 ans.

Art. 3

Les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants peuvent passer, totalement ou partiellement, de la retraite à l'activité professionnelle et inversement, sauf ce qui est dit à l'article 2.

Art. 4

Un travailleur salarié ne peut être congédié en raison de son âge et son employeur ne peut mettre fin à son contrat de travail avant qu'il n'ait atteint l'âge de 70 ans. Lorsque le préavis est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée au moment où le travailleur atteint l'âge de 70 ans ou ultérieurement, le délai de préavis est fixé à trois mois si le préavis émane de l'employeur et à un mois s'il émane du travailleur.

Art. 5

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes en vue d'en mettre le texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

Deze wet is van toepassing op de werknemers en de zelfstandigen. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1) werknemers: de personen, die krachtens een arbeidsovereenkomst of in statutair verband arbeid verrichten;

2) werkgevers: de personen, die de *sub* 1) bedoelde personen tewerkstellen;

3) zelfstandigen: de personen, die een activiteit uitoefenen zonder aangeworven te zijn in een band van ondergeschiktheid of een statuut.

Art. 2

Werknemers en zelfstandigen worden, onverminderd de toepassing van de regelingen inzake vervroegd pensioen of bepalingen die in een lagere leeftijd voorzien, op hun aanvraag tot het geheel of een gedeeltelijk pensioen toegelaten wanneer ze de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. Zij hebben, onverminderd de bepalingen die in een kortere loopbaan voorzien, recht op een volledig pensioen na een loopbaan van 40 jaar.

Art. 3

Werknemers en zelfstandigen kunnen onverminderd het bepaalde in artikel 2, geheel of gedeeltelijk van pensioen naar beroepsactiviteit overstappen en omgekeerd.

Art. 4

Een werknemer mag omwille van zijn leeftijd door de werkgever niet worden ontslagen, noch mag door deze laatste aan zijn ambt een einde worden gemaakt vooraleer hij de leeftijd van 70 jaar heeft bereikt. Indien er een opzegging wordt gegeven om aan een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de werknemer de leeftijd van 70 jaar bereikt of daarna, wordt de termijn van de opzegging vastgesteld op drie maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op één maand wanneer zij van de werknemer uitgaat.

Art. 5

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

R. VAN HOOLAND.
J. VALKENIERS.