

Chambre des Représentants

SESSION 1985-1986

28 FÉVRIER 1986

PROPOSITION DE LOI

garantissant le revenu
des travailleurs âgés sans emploi

(Déposé par M. Sleenckx)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis 1974, il existe dans notre pays un système conventionnel permettant aux travailleurs âgés licenciés par leur employeur de bénéficier d'une allocation complémentaire à charge de ce dernier, qui peut être cumulée avec les allocations de chômage. Ce système est connu sous le nom de « prépension conventionnelle ».

La C. C. T. n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, a fixé à 60 ans l'âge auquel le travailleur peut bénéficier de la prépension conventionnelle. Entre-temps, de nombreuses C. C. T. ramenant cette limite d'âge à 55 ans, voire à 50 ans, ont été conclues au niveau des secteurs et des entreprises.

Alors que la C. C. T. n° 17 avait pour objet de mettre sur pied un système incitant les travailleurs à quitter anticipativement le marché du travail afin de promouvoir l'emploi des jeunes, la prépension conventionnelle a de plus en plus servi, notamment sous l'emprise de la crise économique, à procéder sans heurts à des désengagements dans les entreprises où le licenciement de travailleurs était devenu inévitable.

Dans le cadre de ce système conventionnel, les prépensionnés de cette catégorie bénéficient d'un statut spécial dans le régime de l'assurance chômage. C'est ainsi qu'ils peuvent prétendre à une allocation de chômage s'élevant à 60 % de leur salaire plafonné, depuis le moment où ils sont admis au chômage jusqu'à celui où ils atteignent l'âge de la pension. Les autres chômeurs qui ne sont pas chefs de famille, perçoivent par contre une allocation dégressive. Leurs allocations de chômage sont ramenées à 40 % de leur salaire plafonné après un an de chômage. A partir de la deuxième année de chômage (éventuellement, un peu plus

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1985-1986

28 FEBRUARI 1986

WETSVOORSTEL

tot het verzekeren van het inkomen
van oudere werkloze werknemers

(Ingediend door de heer Sleenckx)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

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 C. A. O. n° 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 ondernemings-C. A. O.'s afgesloten waarbij deze leeftijdsvoorwaarde werd verlaagd, bijvoorbeeld tot 55 of zelfs tot 50 jaar.

Daar waar de C. A. O. n° 17 oorspronkelijk tot doel had een regeling te treffen waarbij oudere werknemers aangespoord werden om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten teneinde 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 brugpensioeneerden. Aldus kunnen zij van zodra zij in de werkloosheidsverzekering treden tot dat zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding a rato van 60 % 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 % van hun geplafonneerd

tard, selon leur passé professionnel), cette indemnité est remplacée par une allocation forfaitaire qui diffère pour les isolés et pour les cohabitants, sauf s'ils peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 20 ans.

Les statistiques du chômage indiquent qu'environ la moitié des chômeurs complets indemnisés de 50 ans et plus bénéficient du statut de prépensionné.

De graves discriminations sont ainsi apparues entre les prépensionnés, d'une part, et les autres chômeurs âgés de 50 ans et plus, d'autre part. En raison de l'allocation complémentaire qui leur est due par leur ancien employeur, les prépensionnés bénéficient d'un revenu plus élevé que les autres chômeurs âgés. Ces derniers, qui ne bénéficient pas du statut de prépensionné, doivent non seulement se contenter d'une allocation de chômage sans aucun complément mais ne peuvent en outre prétendre au bénéfice d'un revenu garanti. Ainsi qu'il a été précisé plus haut, les chômeurs âgés qui ne sont pas chefs de famille sont en effet soumis aux mêmes règles que les jeunes chômeurs en ce qui concerne la dégressivité des allocations de chômage. Nombre d'entre eux perdent le statut de chef de famille avant d'atteindre l'âge de la pension, pour des raisons indépendantes de leur volonté (les enfants adultes quittent le domicile familial, décès du conjoint) et ce, avec toutes les conséquences financières que l'on sait.

Il faut signaler par ailleurs que certains employeurs licencient leurs travailleurs âgés juste avant qu'ils atteignent l'âge de la prépension conventionnelle, afin d'échapper au paiement de l'allocation complémentaire. D'autres travailleurs âgés ne peuvent également bénéficier 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.

On oublie en l'occurrence que ces travailleurs ont souvent contribué pendant de nombreuses années à la prospérité du pays ainsi qu'au financement du système de sécurité sociale.

La présente proposition de loi tend à éliminer les discriminations précitées dont ces travailleurs sont victimes.

Nous proposons donc d'obliger les employeurs qui licencient des travailleurs âgés de 50 ans et plus, ayant un passé professionnel d'au moins 25 ans, à leur verser jusqu'à l'âge de la pension une indemnité complémentaire égale à celle fixée par la C.C.T. n° 17.

Le Roi serait en outre chargé d'accorder à ces travailleurs des allocations de chômage correspondant à celles qui sont versées actuellement aux chefs de ménage et ne pouvant être réduites par suite des modifications qui surviendraient dans la situation familiale des intéressés.

En outre, afin de protéger ces travailleurs contre la carence de leur employeur, la mission du Fonds des fermetures d'entreprises serait étendue au paiement du complément mentionné ci-dessus.

La présente proposition de loi ne vise nullement à porter atteinte aux C.C.T. existantes relatives à la prépension conventionnelle.

Elle tend, non seulement à garantir le revenu des travailleurs âgés privés de travail, mais aussi à renforcer la stabilité d'emploi au profit des travailleurs âgés en

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 hen 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 vóór 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 voor 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 het 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 werken.

Derhalve wordt er voorgesteld aan de werkgevers die werknemers ontslaan van 50 jaar en meer, die kunnen bogen op een beroepsverleden van ten minste 25 jaar, te verplichten hen tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een aanvullende vergoeding te betalen die overeenstemt met deze die bepaald werd in de C.A.O. n° 17.

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

Teneinde deze werknemers te beschermen tegen het ingebreke 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 hogergenoemde aanvullende vergoeding.

Dit wetsvoorstel wenst geen afbreuk te doen aan de bestaande C.A.O.'s 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 verbete-

mettant à charge de leur employeur une indemnité complémentaire en cas de licenciement.

Commentaire de l'article 2

Par « passé professionnel », il faut entendre essentiellement le passé professionnel en tant que salarié.

Le Roi peut néanmoins assimiler à des périodes d'activité en qualité de salarié, des périodes de non-activité durant lesquelles le travailleur a été assujéti au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, par exemple en cas de maladie ou de chômage.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

- 1) travailleurs : les personnes qui, en vertu d'un contrat de travail, accomplissent un travail sous l'autorité d'une autre personne;
- 2) employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les personnes visées au 1);
- 3) le 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

Hormis le cas de motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur qui licencie un travailleur ayant atteint l'âge de 50 ans et pouvant se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 25 ans, est tenu de lui verser une indemnité complémentaire selon les modalités prévues à l'article 3 de la présente loi.

Le Roi définit ce qu'il faut entendre par « passé professionnel ».

Art. 3

Les conditions et la périodicité de l'octroi de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 2 ainsi que son montant, l'adaptation de ce dernier et son cumul avec d'autres avantages, sont réglés par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail et par les conventions collectives de travail interprofessionnelles complétant ou modifiant ladite convention, qui ont été conclues au sein du même Conseil.

ren door ingeval 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 dewelke de werknemer onder het stelsel van de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers ressorteerde, zoals ziekte en werkloosheid, met actieve perioden in loondienst gelijkstellen.

J. SLEECKX

WETSVOORSTEL

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) 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.

De Koning bepaalt wat onder beroepsverleden 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 vergoeding worden bepaald door de C. A. O. n° 17 die op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten en door de interprofessionele C. A. O.'s die in de schoot van dezelfde Raad werden aangegaan tot aanvulling en wijziging van de C. A. O. n° 17.

Art. 4

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

Ce montant ne peut être inférieur à celui qui est dû aux travailleurs-chefs de ménage en application de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage et de 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^o, libellé comme suit :

« 3^o l'indemnité complémentaire due en vertu de la loi du ... garantissant le revenu des travailleurs âgés sans emploi ».

Art. 6

L'article 4, alinéa 3, de la même loi est complété par un 3^o, libellé comme suit :

« 3^o l'indemnité complémentaire due en vertu de la loi du ... garantissant le revenu des travailleurs âgés sans emploi ».

Art. 7

Un article 1bis, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 22 mai 1975 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises :

« Art. 1bis. — En cas de carence de l'employeur, la mission du Fonds, définie à l'article 1^{er}, est étendue au versement aux travailleurs intéressés de l'indemnité complémentaire à laquelle ceux-ci ont droit, à charge de leur employeur, en vertu de la loi du ... garantissant le revenu des travailleurs âgés sans emploi. »

Art. 8

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution de la présente loi.

19 février 1986.

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 dat, 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^o aangevuld, luidend als volgt :

« 3^o 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 met een 3^o aangevuld, luidend als volgt :

« 3^o 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 met een artikel 1bis (nieuw) aangevuld, luidend als volgt :

« Art. 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. »

Art. 8

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van deze wet.

19 februari 1986.

J. SLEECKX
A. BOGAERTS
N. MAES
M. VOGELS
L. HANCKÉ
P. DE WEIRDT
E. DERYCKE
R. GONDRY
F. VANDENBROUCKE