

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 mai 2013

PROPOSITION DE LOI

**créant un “Plan Tandem
pour l’Emploi”**

(déposée par MM. Georges Gilkinet et
Wouter De Vriendt et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 mei 2013

WETSVOORSTEL

**tot instelling van een “Tandemplan
voor de Werkgelegenheid”**

(ingediend door de heren Georges Gilkinet en
Wouter De Vriendt c.s.)

RÉSUMÉ

Pour rencontrer, conjointement, les enjeux de l’adaptation de la carrière des travailleurs âgés, de la transmission de leur expérience et de l’insertion professionnelle des plus jeunes travailleurs, la présente proposition de loi vise à instaurer un Plan Tandem pour l’Emploi à l’ensemble du secteur privé.

Le Plan Tandem pour l’Emploi vise à permettre au travailleur âgé de 55 ans ou plus (50 ans ou plus pour les fonctions plus lourdes) de diminuer son temps de travail à concurrence d’un mi-temps ou d’un 2/5^e temps, en étant remplacé, dans le cadre d’un contrat à mi-temps, par un travailleur de moins de 30 ans. Le travailleur aîné assure une mission de tutorat au sein de l’entreprise, conserve ses droits en matière de pension et perçoit un salaire équivalent à, au moins, 75 % de son salaire à temps plein en cas de passage à mi-temps et à, au moins, 80 % en cas de passage à 3/5^e temps.

Ce Plan Tandem est autofinancé grâce aux économies réalisées par la sécurité sociale et par les employeurs lors de la mise à l’emploi des jeunes travailleurs. Il est géré par les Fonds de sécurité et d’existence sectoriels.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel, dat tegelijk wil inspelen op uitdagingen als de aanpassing van de loopbaan van de oudere werknemers, de overdracht van hun werkervaring en de beroepsinschakeling van de jongste werknemers, strekt ertoe voor de hele privésector een Tandemplan voor de Werkgelegenheid in te stellen.

Het is de bedoeling van dit Tandemplan voor de Werkgelegenheid om de werknemers van 55 jaar of meer (50 jaar voor de zwaardere beroepen) de mogelijkheid te bieden hun arbeidsduur te verminderen met de helft of 2/5^e, waarbij zij in het kader van een halftijdse arbeidsovereenkomst worden vervangen door een werknemer die jonger is dan 30. De oudere werknemer heeft dan binnen de onderneming een mentorschapstaak, behoudt zijn pensioenrechten en ontvangt een loon van ten minste 75 % van zijn voltijds loon, als hij overstapt naar halftijds werk, en ten minste 80 %, als hij overstapt naar 3/5^e.

Dit Tandemplan haalt zijn financiering uit besparingen in de sociale zekerheid en bij de werkgevers als jonge werknemers worden tewerkgesteld. Het wordt beheerd door de sectorale Fondsen voor bestaanszekerheid.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedeker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Principe du Plan Tandem pour l'Emploi

Permettre à des travailleurs âgés de lever le pied progressivement, sans perte trop spectaculaire de revenus, les remplacer par des travailleurs jeunes, qui pourront vivre leur première expérience professionnelle et bénéficier d'un tutorat.

C'est le concept, tout simple, du Plan Tandem pour l'Emploi. Tout profit pour les travailleurs, les employeurs... et le budget de l'État, comme le montre son application depuis les années 2000 dans les secteurs de l'aide aux personnes en Région wallonne et en Communauté française.

Les auteurs de la présente proposition de loi proposent d'appliquer cette formule de partage du temps de travail à l'ensemble du secteur privé.

En partageant mieux le travail disponible, le Plan Tandem peut améliorer la carrière des aînés et permettre de proposer jusqu'à 100 000 contrats à mi-temps à des jeunes travailleurs.

2. Inadéquation de la politique d'emploi fédérale

La politique de l'emploi fédérale se caractérise à la fois par:

1. un taux de chômage important et un taux de participation au marché du travail inférieur aux objectifs européens (prévisions du niveau de chômage selon le Bureau Fédéral du Plan: 679 000 en 2013 et 691 000 en 2014);

2. une régression importante des droits des travailleurs (limitation du crédit-temps, particulièrement en fin de carrière, dégressivité accrue des allocations de chômage, précarisation accrue causée par un élargissement de la notion d'emploi convenable, limitation dans le temps du stage d'insertion, allongement du stage d'insertion...);

3. des politiques coûteuses et pas toujours efficaces (en termes de qualité de l'emploi ou de maintien de l'activité dans notre pays) de subvention à l'emploi (titres-services, ...) ou de diminution de cotisations sociales (ex-plan *Win-Win*,...);

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Principe van het Tandemplan voor de Werkgelegenheid

Oudere werknemers de mogelijkheid bieden zonder al te veel loonverlies geleidelijk wat af te bouwen en ze vervangen door jongere werknemers die hun eerste werkervaring kunnen opdoen onder begeleiding van een mentor.

Dat is het op zich doodeenoudige concept van het Tandemplan voor de Werkgelegenheid. De werknemers, de werkgevers én de Rijksbegroting kunnen daar alleen maar baat bij hebben, zoals blijkt uit de toepassing van het plan sinds 2000, in de sector van de hulp aan personen in het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap.

De indieners van dit wetsvoorstel stellen voor deze formule van arbeidstijdverdeling toe te passen op de hele privésector.

Door een betere verdeling van de beschikbare arbeid maakt het Tandemplan het mogelijk de loopbaan van de ouderen te verbeteren en kunnen aan jonge werknemers tot 100 000 deeltijdarbeidsovereenkomsten worden aangeboden.

2. Ontoereikendheid van het federale werkgelegenheidsbeleid

Het federale werkgelegenheidsbeleid wordt tegelijk gekenmerkt door:

1. een hoge werkloosheid en een arbeidsparticipatie die onder de EU-doelstellingen ligt (werkloosheidsverwachtingen volgens het Federaal Planbureau: 679 000 in 2013 en 691 000 in 2014);

2. een aanzienlijke achteruitgang van de rechten van de werknemers (beperking van het tijdskrediet, vooral op het einde van de loopbaan, verhoogde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, toegenomen bestaansonzekerheid als gevolg van een verruiming van het begrip passend werk, beperking in de tijd van de instapstage, verlenging van die instapstage enzovoort);

3. dure en niet altijd doeltreffende beleidskeuzes (qua kwaliteit van de werkgelegenheid of behoud van de economische activiteit in ons land) inzake de subsidiëring van de werkgelegenheid (dienstencheques enzovoort) of de verlaging van de sociale bijdragen (ex-plan *Win-Win*, enzovoort);

4. une flexibilité toujours accrue du travail, qui nuit aux possibilités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, qui met les travailleurs sous pression et augmente le nombre d'incapacités et d'invalidités de travail, les risques d'accidents de travail ou de maladie professionnelle, en fonction notamment de la pénibilité de celle-ci;

5. une volonté d'augmenter l'âge effectif de la pension, mais sans réflexion ou action concrète sur les adaptations nécessaires à apporter au niveau de la carrière.

Il faut sortir de cette logique stigmatisante pour les demandeurs d'emploi, épuisante pour les travailleurs et inefficace pour atteindre cet objectif de la remise à l'emploi. Après les multiples suppressions d'emplois que notre pays a connu ces derniers mois, il est important de redonner espoir et perspective aux travailleurs. Pour cela, il est nécessaire, d'une part, d'abandonner les réponses axées sur une perspective de court terme, qui font peser les charges sur les seuls travailleurs et, d'autre part, d'imaginer des formules innovantes de partage du temps de travail et d'adaptation de la carrière professionnelle. C'est dans cette logique de nouveau contrat social, complémentaire à un plan d'investissement dans les emplois du futur et de réorientation de notre économie, que s'inscrit le Plan Tandem pour l'Emploi, proposé par les auteurs de la présente proposition de loi.

3. Une série d'enjeux du marché de l'emploi ne sont actuellement pas rencontrés

Dans les années à venir, vu les effets du "*papyboom*", les demandes de remplacement des travailleurs de plus de 50 ans vont aller en croissant (2010-2015: 304 800 en Flandre, 155 200 en Wallonie et 42 900 à Bruxelles). Pour assurer le bon fonctionnement de l'économie, il est essentiel d'assurer le transfert de savoirs des travailleurs expérimentés vers les travailleurs de demain. C'est aussi dans l'intérêt de l'entreprise.

Avec l'augmentation de la durée de vie, et pour répondre au défi du vieillissement, de plus en plus de voix plaident pour l'augmentation effective de la durée de la carrière. Pour que cela soit possible et soutenable, et face aux attentes légitimes des travailleurs plus "âgés" de pouvoir lever le pied, il est utile de réfléchir à des formules d'adaptation de la carrière à sa pénibilité réelle et à l'évolution des capacités des travailleurs. Il s'agit de moderniser la carrière.

4. almaar grotere arbeidsflexibiliteit, die nadelig is voor de mogelijkheden om het beroeps- en privéleven op elkaar af te stemmen, waardoor de druk op de werknemers toeneemt en er een toename is van de arbeidsongeschiktheid en -invaliditeit, alsook van het risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten, rekening houdend, onder andere, met de moeilijkheidsgraad van die loopbaan;

5. de intentie om de effectieve pensioenleeftijd op te trekken, maar zonder overleg of concrete maatregelen in verband met de vereiste loopbaanadaptaties.

We moeten af van die logica die stigmatiserend is voor de werkzoekenden, afmattend voor de werknemers en ondoeltreffend met betrekking tot de wedertewerkingstelling. Nadat de afgelopen maanden in ons land heel wat banen voor de bijl zijn gegaan, is het belangrijk de werknemers opnieuw hoop en perspectief te geven. Daartoe moet men enerzijds de door een kortetermijnvisie ingegeven maatregelen — waarbij de werknemers alle lasten dragen — laten varen en anderzijds formules bedenken die vernieuwend zijn op het stuk van arbeidstijdverdeling en aanpassing van de beroepsloopbaan. Het is tegen die achtergrond van een nieuw maatschappelijk contract, dat een aanvulling vormt op een plan dat investeert in banen van de toekomst en in een heroriëntatie van onze economie, dat men het Tandemplan voor de Werkgelegenheid moet zien dat de indieners van dit wetsvoorstel naar voren schuiven.

3. Aan een reeks uitdagingen op de arbeidsmarkt wordt momenteel niet voldaan

De komende jaren zal als gevolg van de "*papyboom*" het aantal aanvragen tot vervanging van werknemers van ouder dan 50 jaar blijven toenemen (2010-2015: 304 800 in Vlaanderen, 155 200 in Wallonië en 42 900 in Brussel). Voor een goed draaiende economie is het essentieel er voor te zorgen dat de kennis van de ervaren werknemers wordt overgedragen aan de werknemers van morgen. Dat is ook in het belang van het bedrijf.

Door de stijgende levensverwachting en als antwoord op de vergrijzing gaan almaar meer stemmen op die pleiten voor de daadwerkelijke verlenging van de loopbaanduur. Om dit mogelijk en duurzaam te maken, en in het licht van de gewettigde verwachtingen van de "oudere" werknemers om het wat kalmer aan te kunnen doen, is het niet nutteloos om eens na te denken over formules waarbij de loopbaan aan de echte moeilijkheidsgraad van het werk en de evolutie van de werknemerscapaciteit wordt aangepast. Het gaat erom de loopbaan te moderniseren.

Il existe par ailleurs des fonctions/métiers plus pénibles que d'autres, qui justifient d'autant plus une modulation de la fin de carrière. La réforme des pensions de 2011 a conduit, tout au contraire, à un durcissement des conditions d'accès des travailleurs et travailleuses aux formules de crédit-temps, qui permettent pourtant d'alléger le temps de travail, ou de se former, tout en ouvrant la possibilité à d'autres travailleurs de les remplacer.

Le taux de chômage des jeunes est très élevé en Belgique (19,1 % pour 2012) et le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a augmenté, selon la région, de 10 à 20 %, en 2012, par rapport à 2011. D'après Eurostat, 173 200 jeunes de moins de 30 ans sont demandeurs d'emploi en Belgique. S'ils n'ont pas accès à une première expérience professionnelle, ces jeunes risquent d'être définitivement exclus du marché de l'emploi. Il est urgent que des solutions novatrices soient imaginées et mises en œuvre pour leur permettre de devenir des travailleurs à part entière, et pour éviter de voir une génération sacrifiée.

Même s'il convient d'être nuancé par rapport aux notions de "fonctions critiques" et de "métiers en pénurie", utilisées parfois dans une volonté de stigmatisation des demandeurs d'emploi, il faut bien constater qu'il existe une discordance importante entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres d'emploi existantes. Selon les enquêtes de conjoncture de la Banque nationale de Belgique, la proportion d'entreprises qui se déclarent confrontées à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée s'est rapidement accrue depuis le début de l'année 2010. Il est utile de répondre de façon positive à cet enjeu avec de nouvelles expériences de formation des travailleurs en conditions réelles, dans le contexte même de l'entreprise.

Les objectifs fixés par les partenaires sociaux d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation continue et, suite à la Conférence sur l'Emploi de 2003, d'arriver à un taux de participation à ces formations de 50 % des travailleurs pour 2010, n'ont pas encore été atteints. En effet, à l'analyse des bilans sociaux des entreprises, on constate que le taux de participation n'était, en 2010, que de 34,1 %, soit seulement un très léger progrès d'environ 2 % par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient, en 2010, inférieurs à 1,1 % de la masse salariale. Il est important pour le bon fonctionnement de notre économie d'augmenter les efforts de formation au sein des entreprises.

Voorts is de ene functie of het ene beroep al zwaarder dan het andere, wat een modulatie van het loopbaan-einde des te meer rechtvaardigt. De pensioenhervorming van 2011 heeft de toegang van de werknemers en werknemsters tot de tijdskredietformules integendeel aan strengere voorwaarden onderworpen. Nochtans is het met dergelijke formules mogelijk de arbeidsduur te verlichten, of bijscholing te volgen, waarbij de betrokken werknemers door andere werknemers kunnen worden vervangen.

De jongerenwerkloosheid is in België heel hoog (19,1 % in 2012) en het aantal jonge werkzoekenden is ten opzichte van 2011 met 10 à 20 % toegenomen in 2012 (naar gelang van het gewest). Volgens Eurostat zijn in België 173 200 jongeren onder de 30 jaar werkloos. Als die verstoken blijven van een eerste werkervaring, dreigen zij definitief van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. Men moet dringend innoverende oplossingen bedenken en in de praktijk brengen, zodat die jongeren volwaardige werknemers kunnen worden en men niet nodeloos een generatie opoffert.

Ook al moeten begrippen als "kritieke functies" en "knelpuntberoepen" (die soms worden gebruikt om de werkzoekenden te stigmatiseren) genuanceerd worden ingevuld, toch moet worden vastgesteld dat er een grote discrepantie is tussen het profiel van de werkzoekenden en het bestaande banenaanbod. Volgens de conjunctuurenquêtes van de Nationale Bank van België is het aantal ondernemingen die verklaren dat ze een tekort hebben aan geschoolde arbeidskrachten snel gestegen sinds begin 2010. Het is beslist zinvol om op die uitdaging positief te reageren met nieuwe leerervaringen voor de werknemers in levensechte bedrijfsomstandigheden, dat wil zeggen op de werkvloer.

De doelstellingen van de sociale partners om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en om als gevolg van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 een participatie van 50 % van de werknemers aan die opleidingen te halen tegen 2010, zijn nog niet bereikt. Uit de analyse van de sociale balansen van de ondernemingen blijkt immers dat de participatiegraad in 2010 maar 34,1 % bedroeg, wat ten opzichte van 2003 maar een heel lichte vooruitgang van ongeveer 2 % is. De financiële inspanningen lagen in 2010 onder 1,1 % van de loonmassa. Het is voor de goede werking van onze economie belangrijk de op opleiding in de ondernemingen gerichte inspanningen op te voeren.

4. Le Plan Tandem: au carrefour des questions actuelles en matière d'emploi

4.1. Principe général

Pour rencontrer l'ensemble des enjeux précités, les auteurs de la présente proposition de loi proposent de mettre en œuvre un Plan Tandem pour l'Emploi. Il s'agit d'une façon originale de moderniser la carrière et de partager le travail disponible.

Il repose sur les principes suivants.

1. Alléger la charge de travail des travailleurs plus âgés qui le souhaitent, en leur permettant de passer à 1/2 temps ou à 3/5^e temps et de transmettre leurs compétences et leur expérience à des plus jeunes, tout en limitant leur perte de revenus. De cette façon, les travailleurs plus âgés pourront également poursuivre leur carrière professionnelle plus longtemps. Pour ces travailleurs, les auteurs proposent le choix d'un passage à 1/2 temps ou à 3/5^e temps, de manière à ce que ces derniers puissent choisir avec leur entreprise l'option la plus adéquate.

2. Permettre à des jeunes travailleurs de vivre une première expérience professionnelle, en remplaçant les aînés, et d'être formés par ces anciens. De cette façon, ces jeunes travailleurs pourront s'insérer sur le marché du travail.

3. Faciliter le transfert d'expérience au sein des entreprises via le tutorat, tout en limitant les coûts pour les employeurs et en assurant le maintien des performances de l'entreprise, par l'apport de forces vives et la diminution de la charge de travail.

4. Améliorer les finances de l'État et de la sécurité sociale par une augmentation du nombre de travailleurs et une diminution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés.

Si un travailleur aîné sur cinq choisissait cette option, l'application du Plan Tandem au secteur privé pourrait permettre à près de 100 000 travailleurs aînés/travailleuses aînées de diminuer leur temps de travail et de créer 100 000 contrats à mi-temps permettant à des

4. Het Tandemplan: op het kruispunt van de huidige vraagstukken inzake werkgelegenheid

4.1. Algemeen principe

Om te voldoen aan alle bovenstaande uitdagingen stellen de indieners van dit wetsvoorstel voor een Tandemplan voor de Werkgelegenheid op de rails te zetten. Het gaat om een originele manier om de loopbaan te moderniseren en het beschikbare werk te verdelen.

Het berust op de volgende principes.

1. Verlichting van de werklast voor oudere werknemers die dat wensen, door hun de mogelijkheid te bieden naar een halftijdse of 3/5^e baan over te stappen en hun kennis en ervaring aan jongeren door te geven, met beperking van het loonverlies. Op die wijze kunnen oudere werknemers hun beroepsloopbaan ook langer voortzetten. Voor deze werknemers stellen de indieners de keuze voor van een overstap naar halftijds of 3/5^e, zodat zij met hun onderneming kunnen kiezen voor de meest geschikte formule.

2. Jongere werknemers de mogelijkheid bieden een eerste beroepservaring op te doen, door hen oudere werknemers te laten vervangen en door die menen te worden opgeleid. Op die manier kunnen die jonge werknemers zich op de arbeidsmarkt inschakelen.

3. Bevordering van ervaringsoverdracht in de ondernemingen door mentorschap, waarbij tegelijk de kosten voor de werkgevers worden beperkt en het behoud van de capaciteit van de onderneming wordt gewaarborgd, door de inbreng van jonge krachten en een vermindering van de werklast.

4. Verbetering van de financiële situatie van de overheid en van de sociale zekerheid door een verhoging van het aantal werknemers en een vermindering van het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

Mocht een op de vijf oudere werknemers voor deze mogelijkheid kiezen, dan kan de toepassing van het Tandemplan in de privésector bijna 100 000 oudere werknemers/werkneemsters in staat stellen hun arbeidsduur te verminderen en leiden tot de opstelling

jeunes travailleurs/travailleuses de faire leurs premiers pas sur le marché du travail et de sortir du chômage¹.

4.2. Fonctionnement du Plan Tandem

4.2.a. *Concernant le travailleur aîné (dans l'hypothèse où les montants applicables actuellement au crédit temps étaient repris tels quels par le Roi dans le cadre de l'application du présent texte)*

Le travailleur aîné (âgé(e) de plus de 50 ou 55 ans, en fonction de la pénibilité de son travail) passe volontairement d'un temps plein à un 1/2 temps ou à un 3/5^e temps). Il perçoit alors:

- son salaire brut 1/2 temps ou 3/5^e temps;
- une allocation crédit-temps (479 euros bruts pour un 1/2 temps, dans le cadre du régime de fin de carrière, 383 euros pour un 2/5^e temps);
- une "allocation Tandem" versée par son fonds de sécurité et d'existence sectoriel et cofinancée par son employeur et par l'ONem (cf. infra).

Ces différents éléments permettent au travailleur aîné de toucher:

1. dans le cas d'un passage à 1/2 temps, au moins 75 % de la moyenne de sa rémunération brute des trois dernières années (pour peu qu'il ne dépasse pas un plafond de 4 500 euros bruts)²;

2. dans le cas d'un passage à 3/5^e temps, au moins 80 % de la moyenne de sa rémunération brute des trois dernières années (pour peu qu'il ne dépasse pas un plafond de 4 500 euros bruts)³.

Comme évoqué précédemment, nous proposons soit le 1/2 temps soit le 3/5^e temps, de manière à laisser au travailleur aîné et à l'entreprise le loisir de choisir l'option qui leur convient le mieux.

¹ D'après Eurostat, en Belgique, il y a 435 000 travailleurs entre 55 et 64 ans et 173 200 jeunes de moins de 30 ans sont demandeurs d'emploi. Si on fait l'hypothèse raisonnable qu'un peu plus de 20 % des travailleurs entre 55 et 64 ans s'inscriront dans le plan Tandem, jusqu'à 100 000 contrats à mi-temps pourraient être proposés à des jeunes demandeurs d'emploi.

² Dans ce cas, le taux de remplacement est moindre et diminue de façon inversement proportionnelle au salaire de la personne concernée.

³ Dans ce cas, le taux de remplacement est moindre et diminue de façon inversement proportionnelle au salaire de la personne concernée.

van 100 000 deeltijdsarbeidsovereenkomsten, waardoor jonge werknemers/werkneemsters hun eerste stappen op de arbeidsmarkt kunnen zetten en uit de werkloosheid kunnen geraken¹.

4.2. Werking van het Tandemplan

4.2.a. *In het geval van de oudere werknemer (in de veronderstelling dat de Koning de thans inzake tijds-krediet geldende bedragen onverkort overneemt in het kader van de toepassing van deze tekst)*

De oudere werknemer (die, naargelang de zwaarte van zijn arbeid, 50 of 55 jaar oud is) stapt vrijwillig over van een voltijdse baan naar een halftijdse of een 3/5-baan. Hij ontvangt dan:

- zijn halftijds of 3/5-brutoloon;
- een tijdskredietuitkering (479 euro bruto voor een halftijdse baan, in het kader van de eindeloopbaanregeling, 383 euro voor een 2/5-baan);
- een "Tandemuitkering" die door zijn sectoraal fonds voor bestaanszekerheid wordt gestort en wordt medegefinancierd door zijn werkgever en door de RVA (zie hieronder).

Dankzij die verschillende elementen ontvangt de oudere werknemer de volgende bedragen:

1. als hij overstapt naar een halftijdse baan, ten minste 75 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover dit een grens van 4 500 euro bruto niet overschrijdt)²;

2. als hij overstapt naar een 3/5-baan, ten minste 80 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover dit een grens van 4 500 euro bruto niet overschrijdt)³.

Zoals hierboven aangegeven, stellen wij een halftijdse of 3/5-baan voor zodat de oudere werknemer en de onderneming de mogelijkheid hebben de optie te kiezen die hun het best schikt.

¹ Volgens Eurostat zijn er in België 435 000 werknemers tussen 55 en 64 jaar en 173 200 jongeren onder de 30 jaar werkzoekend. Als men ervan uitgaat dat iets meer dan 20 % van de werknemers tussen 55 en 64 jaar zich voor het Tandemplan inschrijft, kunnen er tot 100 000 deeltijdsarbeidsovereenkomsten aan werkzoekende jongeren worden aangeboden.

² In dat geval ligt het vervangingspercentage lager en daalt het omgekeerd evenredig met het loon van de betrokkene.

³ In dat geval ligt het vervangingspercentage lager en daalt het omgekeerd evenredig met het loon van de betrokkene.

Au niveau de l'entreprise, le passage à mi-temps est financièrement plus avantageux, mais le passage à 3/5^e temps peut faciliter l'organisation du travail au sein de l'entreprise, dès lors que le 3/5^e permet plus facilement la présence simultanée du travailleur jeune et du travailleur âgé sur le lieu de travail, et donc un meilleur transfert de connaissances.

4.2.b. Concernant le jeune travailleur

Un jeune travailleur est engagé à 1/2 temps pour compenser la baisse de temps de travail du travailleur aîné. Il peut évidemment additionner deux mi-temps pour obtenir un temps plein.

À cet égard, rappelons que le gouvernement fédéral de la législature 53 s'est engagé, dans le cadre de sa déclaration de politique générale, à rendre effective la disposition réglementaire qui prévoit que priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel⁴.

4.2.c. Dispositions complémentaires

Le travailleur aîné effectue au moins 150 heures de tutorat par an à destination des jeunes dans son entreprise (soit environ 4 heures par semaine) durant son temps de travail. Dans ce cadre, les employeurs qui s'inscrivent dans le Plan Tandem peuvent bénéficier de réductions groupes-cibles déjà existantes, à destination des tuteurs.

Globalement, au sein de l'entreprise qui recourt au Plan Tandem, le volume initial d'heures doit être au moins conservé (sous réserve de circonstances exceptionnelles justifiant des licenciements).

L'administration du système s'effectue au sein des Fonds de sécurité d'existence sectoriels, qui existent déjà dans la quasi totalité des secteurs.

Ces fonds, administrés par les partenaires sociaux, se chargeront, notamment, d'une part, de calculer "l'allocation Tandem", financée par des contributions

⁴ La CCT 35, en son article 4, prévoit en effet que le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte, et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises et accepte le régime horaire proposé. Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein.

De overstap naar een halftijdse baan is financieel voordeliger voor de onderneming, maar de overstap naar een 3/5^e-baan kan de organisatie van het werk in de onderneming vergemakkelijken, omdat in dat geval de gelijktijdige aanwezigheid van de jonge en de oudere werknemer en dus een betere kennisoverdracht mogelijk zijn.

4.2.b. In het geval van de jonge werknemer

Om de vermindering van de arbeidstijd van de oudere werknemer te compenseren, wordt een jonge werknemer halftijds in dienst genomen. Die laatste mag uiteraard twee halftijdse banen combineren om zo voltijds aan de slag te zijn.

Er zij in dat opzicht aan herinnerd dat de federale regering van de 53^e regeerperiode er zich in het kader van haar beleidsverklaring toe heeft verbonden daadwerkelijk toepassing te verlenen aan de reglementaire bepaling naar luid waarvan prioriteit moet worden verleend aan de vrijwillige arbeidsduurverlenging van de deeltijders⁴.

4.2.c. Aanvullende bepalingen

De oudere werknemer presteert per jaar ten minste 150 uur mentorschap ten behoeve van de jongeren in zijn onderneming (dat wil zeggen ongeveer 4 uur per week) tijdens zijn werkuren. In dat kader kunnen werkgevers die het Tandemplan toepassen al bestaande doelgroepverminderingen krijgen ten behoeve van de mentoren.

Over het geheel genomen, moet in een onderneming die het Tandemplan toepast het totale aantal uren op zijn minst behouden blijven (onder voorbehoud van uitzonderlijke omstandigheden die ontslagen rechtvaardigen).

De regeling wordt beheerd door de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid, die al in nagenoeg alle sectoren bestaan.

Die fondsen, die door de sociale partners worden beheerd, zullen belast worden met de berekening van de "Tandemuitkering", die wordt gefinancierd door

⁴ Artikel 4 van de CAO nr. 35 luidt immers: "De deeltijdse werknemer moet op zijn verzoek bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking, waarvoor hij in aanmerking kan komen, verkrijgen, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt."

de l'ONEm et de l'employeur et, d'autre part, de verser mensuellement au travailleur son allocation Tandem.

Ils veilleront au bon fonctionnement du système et participeront à son évaluation, prévue par la loi. C'est géré de cette façon dans le secteur non-marchand francophone, à la plus grande satisfaction de tous les acteurs.

4.2.d. Aspects budgétaires

L'équation budgétaire, pour les pouvoirs publics, est neutre (voire légèrement positive), dès lors que la proportion de travailleurs actifs augmente via ce système de partage du temps de travail, ce qui constitue une économie pour la sécurité sociale et permet de financer la partie ONEm de l'allocation Tandem du travailleur aîné.

L'équation budgétaire, pour les employeurs, est positive, dès lors que le coût barémique du jeune travailleur est moindre que celui du travailleur âgé, ce qui permet aux employeurs de financer la partie qui leur incombe de l'allocation Tandem du travailleur aîné et de conserver le solde.

Dès lors que la participation à ce système est volontaire, bénéfique pour l'emploi et neutre pour les finances publiques, les droits en matière de pensions des travailleurs aînés sont totalement conservés.

4.3. Résumé et glossaire

Par "travailleur aîné", on entend le travailleur de 55 ans et plus. Dans certains cas (métiers lourds, carrière longue ou professions pour lesquelles il y a un accord au sein du CNT), on entend par "travailleur aîné" les travailleurs de 50 ans et plus.

Par "jeune travailleur", on entend le travailleur de moins de 30 ans. Il n'y a pas de conditions relatives à l'ancienneté.

L'allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d'existence permet de compenser une partie de la perte de salaire du travailleur aîné, liée à la diminution de son temps de travail, et est financée par:

1. l'entreprise: une partie des gains effectués au niveau de la masse salariale par les entreprises permet de compenser, en partie, la perte de salaire du travailleur

bijdragen van de RVA en van de werkgever, en met de storting van de maandelijkse Tandemuitkering aan de werknemer.

Zij zullen toezien op de goede werking van de regeling en deelnemen aan de in de wet bepaalde evaluatie ervan. Een en ander wordt op die manier beheerd in de Franstalige non-profitsector, tot grote tevredenheid van alle actoren.

4.2.d. Budgettaire aspecten

Voor de overheid is de budgettaire vergelijking neutraal (of zelfs lichtjes positief) aangezien de verhouding van de actieve werknemers toeneemt dankzij die regeling van arbeidstijdverdeling, wat een besparing met zich brengt voor de sociale zekerheid en de mogelijkheid biedt het RVA-aandeel van de Tandemuitkering van de oudere werknemer te financieren.

Voor de werkgevers pakt de budgettaire vergelijking positief uit, aangezien de loonkosten voor een jonge werknemer lager liggen dan voor een oudere werknemer. Dat maakt het voor de werkgevers mogelijk hun aandeel in de Tandemuitkering van de oudere werknemer te financieren en het saldo over te houden.

De deelname aan de regeling is vrijwillig, gunstig voor de werkgelegenheid en neutraal voor de overheidsfinanciën. De pensioenrechten van de oudere werknemers blijven onverkort behouden.

4.3. Samenvatting en leeswijzer

Onder "oudere werknemer" verstaat men een werknemer van 55 jaar of ouder. In sommige gevallen (zware beroepen, lange loopbaan of beroepen waarvoor binnen de NAR een overeenkomst bestaat) verstaat men onder "oudere werknemer" een werknemer van 50 jaar of ouder.

Onder "jonge werknemer" verstaat men een werknemer van minder dan 30 jaar. Er zijn geen anciënniteitsvoorwaarden.

Dankzij de door het fonds voor bestaanszekerheid gestorte Tandemuitkering kan een deel van het loonverlies van de oudere werknemer als gevolg van zijn arbeidsduurverkorting worden gecompenseerd. Die uitkering wordt gefinancierd door:

1. de onderneming: een deel van de winst op de loonmassa voor de ondernemingen biedt de mogelijkheid het loonverlies van de oudere werknemer ten dele

ainé; cet investissement se justifie par l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise et la possibilité de recruter des travailleurs jeunes et de les former dans les meilleures conditions; l'entreprise conserve par ailleurs le solde de la différence salariale, ce qui améliore sa compétitivité et diminue ses coûts;

1.a. dans le cas d'un passage à 1/2 temps du travailleur aîné, la contribution de l'entreprise est calculée comme suit: $\frac{1}{4} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 1/2 temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$;

1.b. dans le cas d'un passage à 3/5^e temps du travailleur aîné, la contribution de l'entreprise est calculée comme suit: $\frac{1}{5} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 3/5^e temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$;

2. l'ONem: budgétairement, cette contribution de l'ONem est alimentée par la différence entre le coût (partie de l'allocation Tandem à charge de l'ONem, allocation crédit-temps,...) et les bénéfices du système (diminution du chômage) pour l'État; la contribution de l'ONem à l'allocation Tandem varie de 0 à 234 euros, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit égal, au moins, à:

2.a. dans le cas d'un 1/2 temps: 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années (pour peu que le salaire du travailleur aîné ne dépasse pas un plafond fixé à 4 500 euros bruts);

2.b. dans le cas d'un 3/5^e temps: 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années (pour peu que le salaire du travailleur aîné ne dépasse pas un plafond fixé à 4 500 euros bruts).

La contribution de l'ONem est calculée comme suit:

1. dans le cas d'un passage à 1/2 temps du travailleur aîné: 75 % de la moyenne des salaires bruts des trois dernières années — rémunération brute 1/2 temps — allocation crédit-temps — contribution de l'entreprise dans l'allocation Tandem;

2. dans le cas d'un passage à 3/5^e temps du travailleur aîné: 80 % de la moyenne des salaires bruts des trois dernières années — rémunération brute à 3/5^e temps — allocation crédit-temps — contribution de l'entreprise dans l'allocation Tandem.

te compenseren; die investering wordt gerechtvaardigd door de verbetering van de werking van de onderneming en door de mogelijkheid jonge werknemers in dienst te nemen en in de beste omstandigheden op te leiden; voorts behoudt de onderneming het saldo van het loonverschil, waardoor haar concurrentiekracht verbetert en haar kosten dalen;

1.a. ingeval de oudere werknemer naar een halftijdse baan overstapt, wordt de bijdrage van de onderneming berekend als volgt: $\frac{1}{4} \times \{\text{het brutoloon dat werd verdiend vóór het Tandemplan} - (\text{het halftijds brutoloon} + \text{tijds kredietuitkering})\}$;

1.b. ingeval de oudere werknemer naar een 3/5-baan overstapt, wordt de bijdrage van de onderneming berekend als volgt: $\frac{1}{5} \times \{\text{het brutoloon dat werd verdiend vóór het Tandemplan} - (\text{de 3/5-tijds brutoloon} + \text{tijds kredietuitkering})\}$;

2. de RVA: budgettair wordt die bijdrage van de RVA gefinancierd door het verschil tussen de loonkosten (gedeelte van de Tandemuitkering ten laste van de RVA, tijds kredietuitkering enzovoort) en de voordelen van de regeling (daling van de werkloosheid) voor de Staat; de bijdrage van de RVA aan de Tandemuitkering schommelt tussen 0 en 234 euro, zodat het totaalbedrag dat de oudere werknemer ontvangt minstens gelijk is aan:

2.a. in geval van een halftijdse baan: 75 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover het loon van de oudere werknemer niet hoger ligt dan een maximumbedrag van 4 500 euro bruto);

2.b. in geval van een 3/5-baan: 80 % van het gemiddelde van zijn brutoloon van de voorbije drie jaar (voor zover het loon van de oudere werknemer niet hoger ligt dan een maximumbedrag van 4 500 euro bruto).

De bijdrage van de RVA wordt berekend als volgt:

1. als de oudere werknemer naar een halftijdse baan overstapt: 75 % van het gemiddelde van de brutolonen van de voorbije drie jaar — het halftijdse brutoloon — tijds kredietuitkering — bijdrage van de onderneming tot de Tandemuitkering;

2. als de oudere werknemer naar een 3/5-baan overstapt: 80 % van het gemiddelde van de brutolonen van de voorbije drie jaar — het 3/5-brutoloon — tijds kredietuitkering — bijdrage van de onderneming tot de Tandemuitkering.

5. Exemples (dans l'hypothèse où le Roi reprendrait les montants actuellement applicables dans le domaine du crédit-temps)

5.1. Dans le cas du travailleur aîné qui passe à 1/2 temps

	Ouvrier — Arbeider	Travailleur dans une PME — Werknemer in KMO	Cadre — Kaderlid	Cadre supérieur — Hoger Kaderlid
Rémunération brute avant Plan Tandem <i>Brutoloon voor Tandemplan</i>	2 500 €	3 700 €	4 500 €	8 000 €
Rémunération brute à 1/2 temps <i>Brutoloon voor deeltijds werk</i>	1 250 €	1 850 €	2 250 €	4 000 €
Allocation crédit-temps <i>Tijdskrediet uitkering (RVA)</i>	479 €	479 €	479 €	479 €
Allocation Tandem - partie employeur <i>Tandem uitkering (bijdrage werkgever)</i>	193 € ^(*)	343 €	443 €	880 €
Allocation Tandem - partie ONEm <i>Tandem uitkering (RVA)</i>	0 ^(**)	103 €	203 €	234 €
Rémunération brute après Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan</i>	1 922 €	2 775 €	3 375 €	5 593 €
Rémunération brute après le Plan Tandem/ Rémunération brute avant le Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan/ Brutoloon voor Tandemplan</i>	77 %	75 %	75 %	70 %

5. Voorbeelden (in de veronderstelling dat de Koning de thans inzake tijdskrediet geldende bedragen overneemt)

5.1. In het geval van een werknemer die halftijds werkt (50%)

5.2. Dans le cas du travailleur aîné qui passe à 3/5^e temps

	Ouvrier — Arbeider	Travailleur dans une PME — Werknemer in KMO	Cadre — Kaderlid	Cadre supérieur — Hoger Kaderlid
Rémunération brute avant Plan Tandem <i>Brutoloon voor Tandemplan</i>	2 500 € brut	3 700 € brut	4 500 € brut	8 000 € brut
Rémunération brute à 3/5 ^e temps <i>Brutoloon voor 3/5 werk</i>	1 500 €	2 220 €	2 700 €	4 800 €
Allocation crédit-temps <i>Tijdskrediet uitkering (RVA)</i>	383 €	383 €	383 €	383 €
Allocation Tandem - partie employeur <i>Tandem uitkering (bijdrage werkgever)</i>	123 €	219 €	283 €	563 €
Allocation Tandem - partie ONEm <i>Tandem uitkering (RVA)</i>	0 €	138 €	234 €	234 €
Rémunération brute après Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan</i>	2 006 €	2 960 €	3 600 €	5 980 €
Rémunération brute après le Plan Tandem/ Rémunération brute avant le Plan Tandem <i>Brutoloon na Tandemplan/ Brutoloon voor Tandemplan</i>	80 %	80 %	80 %	75 %

^(*) = 1/4 (2500-(1250+479)) = 193.

^(**) 0 parce que la rémunération brute à 1/2 temps + allocation crédit temps + partie employeurs de l'allocation Tandem est déjà supérieure à 75 % de la rémunération avant le Plan Tandem.

^(*) 1/4 (2500-(1250+479)) = 193.

^(**) 0 want brutoloon van halftijds werk + tijdskredietuitkering + werkgeversgedeelte van de Tandemuitkering is reeds hoger dan 75% van de bezoldiging voor het Tandemplan.

6. Quels sont les avantages pour les différents acteurs?

6.1. Pour le jeune travailleur:

Première expérience professionnelle, embauche et formation.

Si le salaire à mi-temps est faible, il y a cependant le maintien de l'allocation de garantie de revenus pour compléter la rémunération⁵.

Possibilité d'un second mi-temps pour obtenir un temps plein.

À cet égard, rappelons que le gouvernement fédéral de la législature 53 s'est engagé, dans le cadre de sa déclaration de politique générale, à rendre effective la disposition réglementaire qui prévoit que priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire du temps de travail des travailleurs à temps partiel (cf. ci-avant).

6.2. Pour le travailleur aîné:

Réduction du temps de travail à mi-temps à partir de 55 ans (sauf exceptions pour certaines catégories de travailleurs ayant des carrières lourdes qui peuvent partir à 50 ans), ce qui permet d'allonger la vie active dans de bonnes conditions et facilite le passage de la vie active vers la pension.

Temps partiel assimilé complètement dans le calcul de la pension (ce qui n'est plus le cas depuis la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo).

Maintien d'une grande partie du pouvoir d'achat.

Transmission et valorisation de l'expérience.

6.3. Pour l'entreprise:

Organisation du transfert de l'expérience et anticipation des changements démographiques.

Diminution du coût salarial de l'entreprise, sans licenciement, puisque le jeune travailleur coûte moins que le travailleur aîné, même après le versement de la partie "entreprise" de l'allocation Tandem. Possibilité de

⁵ Cet élément est aussi pris en compte lorsque nous évoquons la neutralité budgétaire du Plan Tandem pour les finances publiques.

6. Wat zijn de voordelen voor de verschillende actoren?

6.1. Voor de jonge werknemer:

Eerste werkervaring, indienstneming en opleiding.

Het halftijds loon is weliswaar laag, maar de inkomensgarantie blijft behouden om de bezoldiging aan te vullen⁵.

Mogelijkheid om met een tweede deeltijdbaai aan een voltijdse betrekking te komen.

Er wordt in dat opzicht aan herinnerd dat de federale regering van de 53^e regeerperiode zich er in het kader van haar beleidsverklaring toe heeft verbonden daadwerkelijk toepassing te verlenen aan de reglementaire bepaling op grond waarvan prioriteit moet worden verleend aan de vrijwillige arbeidsduurverlenging van de deeltijders (zie hierboven).

6.2. Voor de oudere werknemer:

Vermindering van de arbeidstijd vanaf 55 jaar (behalve uitzonderingen voor bepaalde categorieën van werknemers met een zwaar beroep, die vanaf 50 jaar mogen vertrekken). Dat biedt de mogelijkheid het actieve leven in optimale omstandigheden te verlengen en het vergemakkelijkt de overgang van het beroepsleven naar het pensioen.

De deeltijdarbeid wordt voor de berekening van het pensioen volledig gelijkgesteld (dat is sinds de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo niet meer het geval).

De koopkracht blijft grotendeels behouden.

Overdracht en valorisatie van ervaring.

6.3. Voor de onderneming:

Organiseren van de ervaringsoverdracht en vooruitlopen op de nakende vergrijzing.

Vermindering van de loonkosten van de onderneming, zonder ontslagen, omdat een jonge werknemer goedkoper is dan een oudere werknemer, zelfs na storting van het gedeelte "onderneming" van de Tandemuitkering.

⁵ Met dat gegeven wordt ook rekening gehouden als wij het hebben over de budgettaire neutraliteit van het Tandemplan voor de overheidsfinanciën.

réduction de cotisations sociales “Tutorat”. Contribution à la paix sociale au sein de l’entreprise, en adaptant le travail des travailleurs aînés.

6.4. *Pour l’État:*

Mise à l’emploi de jeunes demandeurs d’emploi, et donc augmentation de la population ayant un emploi.

Bonne gestion de l’évolution démographique.

Neutralité sur le plan budgétaire.

7. **Présentation et évaluation du Plan Tandem et du Plan Tutorat, tels qu’ils existent dans le secteur non-marchand en Wallonie et en Communauté française**

7.1. *Le Plan Tandem*

7.1.a. *Fonctionnement*

Le Plan Tandem a initialement été introduit au début des années 2000 au niveau de la sous-commission paritaire 319.02 (sous-commission paritaire des établissements et services d’éducation et d’hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone) dans le cadre des accords du non-marchand, à l’initiative des ministres ECOLO Nicole Maréchal (Aide à la Jeunesse, Communauté française) et Thierry Detienne (Personnes Handicapées, Région Wallonne).

Le Plan Tandem a été décliné en plusieurs modalités. Le principe général consiste à ce que des travailleurs de plus de 50 ans⁶ s’inscrivent dans le crédit-temps à mi-temps et soient remplacés, pour ce mi-temps, par un jeune travailleur.

Concrètement, le travailleur aîné réduit ses prestations à un mi-temps dans le cadre du crédit-temps. Avec l’autre moitié du salaire, on engage un jeune travailleur débutant dont le coût, vu l’ancienneté moindre, est plus réduit.

On rétrocède la différence de salaire au travailleur aîné (différence barémique). Avec la somme de l’allocation crédit-temps, de cette différence barémique et

⁶ 50 ans puis 55, depuis le durcissement de l’accès au crédit-temps décidé par le gouvernement Di Rupo, en décembre 2011.

Mogelijkheid tot vermindering van de sociale bijdragen “Mentorschap”. Bijdrage tot de sociale vrede binnen de onderneming door de arbeid van de oudere werknemers aan te passen.

6.4. *Voor de overheid:*

Werkgelegenheid voor jonge werkzoekenden en dus toename van de actieve bevolking.

Goed beheer van de demografische ontwikkeling.

Budgettaire neutraliteit.

7. **Voorstelling en evaluatie van het Tandemplan (“Plan Tandem”) en het Mentorschapsplan (“Plan Tutorat”) voor de non-profitsector in Wallonië en de Franse Gemeenschap**

7.1. *Tandemplan*

7.1.a. *Werking*

Op initiatief van de Ecolo-ministers Nicole Maréchal (bevoegd voor Jeugdzorg in de Franse Gemeenschap) en Thierry Detienne (bevoegd voor Personen met een handicap in het Waalse Gewest) werd begin jaren 2000, als onderdeel van de non-profitovereenkomsten, in Franstalig België het “Plan Tandem” (hierna Tandemplan) ingevoerd; dat gebeurde onder het paritair subcomité 319.02 (paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap).

Van het Tandemplan bestaan diverse varianten, naar gelang van de sector. Het algemeen beginsel bestaat erin dat voltijdse werknemers die ouder zijn dan 50 jaar⁶ in een regeling van halftijds tijdskrediet kunnen stappen en voor de vrijgekomen helft van hun arbeidstijd worden vervangen door een jongere werknemer.

De oudere werknemer gaat met andere woorden halftijds werken in het raam van een tijdskredietregeling. Met de aldus uitgespaarde helft van het loon wordt een jongere en beginnende werknemer in dienst genomen, die gezien zijn lagere anciënniteit minder kost.

Het aldus ontstane loonverschil (conform de loonschaal) wordt doorgestort aan de oudere werknemer. De tijdskredietuitkering, het gecupereerde loonverschil en

⁶ 50 jaar, maar vervolgens 55, ingevolge de aanscherping van de tijdskredietvoorwaarden waartoe de regering-Di Rupo in december 2011 heeft besloten.

de son salaire mi-temps, le travailleur aîné atteint 80 % de son salaire brut. Le travailleur aîné conserve, par ailleurs, une couverture sociale complète et ses droits en matière de pension.

L'assimilation pour le calcul de la pension était totale au début du système, mais n'est malheureusement plus que partielle depuis la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo. Les auteurs de la présente proposition de loi entendent introduire une autre proposition de loi afin de corriger cette mesure absurde.

Dans les secteurs où le Plan Tandem est mis en œuvre, le pouvoir subsidiant accepte de continuer à intervenir financièrement de manière complète en faveur du travailleur aîné, comme s'il était à temps plein. C'est cette subside complète qui permet le versement de la partie "différence barémique" au travailleur âgé. Côté employeur, l'opération est budgétairement neutre.

C'est un Fonds de sécurité d'existence spécifique (le fonds "Old Timer") qui perçoit les cotisations de l'entreprise et assure le paiement de la différence barémique au travailleur aîné.

7.1.b. Évaluation du Plan Tandem

En octobre 2005, une évaluation du Plan Tandem a été réalisée par la SONECOM⁸. Cette évaluation qui s'est, pour l'essentiel, focalisée sur les travailleurs "aînés" a, entre autres, mis en lumière les éléments suivants:

1. 94,2 % des bénéficiaires du Plan Tandem et 83 % des bénéficiaires potentiels estiment que le plan correspond à leurs attentes en termes d'aménagement de la fin de carrière (page 81);

2. les acteurs du secteur sont en général fiers de cette opportunité offerte aux travailleurs (p. 88);

3. le passage à un horaire allégé a plutôt été très bénéfique au niveau personnel; sur une échelle allant de 1 "totalement désastreux" à 10 "totalement bénéfique", les bénéficiaires potentiels accordent une note moyenne de 9/10 (page 119);

4. le Plan Tandem signifie, en règle générale, une charge de travail moins lourde, un travail moins pénible, un allègement du stress professionnel pour les travailleurs aînés; par ailleurs, l'entrée dans le Plan Tandem procure une nouvelle motivation pour le travail effectué

het halftijdse loon samen maken dat de oudere werknemer 80 % van zijn oorspronkelijk voltijds brutoloon behoudt. Voorts is zijn sociale zekerheid volledig gedekt en behoudt hij zijn pensioenrechten.

Voor de pensioenberekening gold aanvankelijk een volledige gelijkschakeling, maar sinds de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo is die jammer genoeg nog slechts gedeeltelijk. De indieners van dit wetsvoorstel zullen een bijkomend wetsvoorstel indienen om die absurde ingreep bij te sturen.

In de sectoren waar het Tandemplan wordt uitgevoerd, blijft de subsidiërende overheid de oudere werknemer de vergoedingen uitkeren alsof hij nog voltijds werkte. Dankzij die volledige subsidiëring kan het uitgespaarde loonschaalgedeelte worden terugbetaald aan de oudere werknemer. Voor de werkgever blijft de hele operatie financieel neutraal.

De werkgeversbijdragen worden geïnd door een specifiek Fonds voor bestaanszekerheid, het zogeheten Old Timer-fonds⁷, dat ook het uitgespaarde loonschaalverschil aan de oudere werknemer doorstort.

7.1.b. Evaluatie van het Tandemplan

In oktober 2005 werd van het Tandemplan een evaluatie gemaakt door Sonecom⁸. Die evaluatie was voornamelijk toegespitst op de "oudere" werknemers en heeft onder meer het volgende aan het licht gebracht:

1. 94,2 % van de begunstigten van het Tandemplan en 83 % van de potentiële begunstigten zijn van mening dat het Tandemplan aan hun verwachtingen beantwoordt wat loopbaaneindeplanning betreft (blz. 81);

2. de actoren van de sector zijn er doorgaans trots op dat de werknemers deze kans wordt geboden (blz. 88);

3. de omschakeling naar een lichtere arbeidstijdregeling wordt op persoonlijk vlak veeleer positief gepercipieerd; op een schaal van 1 (uitermate negatief) tot 10 (volstrekt positief) geven de potentiële begunstigten een gemiddelde score van 9 aan (blz. 119);

4. over het algemeen betekent het Tandemplan voor de oudere werknemer minder werkdruk, minder zwaar werk en minder stress; voorts voelen de meeste werknemers zich dankzij de instap in het Tandemplan opnieuw meer gemotiveerd op de werkvloer (blz. 120 e.v.); ten

⁷ <http://www.plantandem.be/>

⁸ Sonecom, 2005, Évaluation du Plan Tandem, Rapport analytique final.

⁷ <http://www.plantandem.be/>

⁸ Sonecom, 2005, Évaluation du Plan Tandem, Rapport analytique final.

quotidiennement pour une majorité des travailleurs (pages 120 et suivantes); de manière globale, le passage à un horaire allégé a globalement été bénéfique au niveau professionnel; sur une échelle allant de 1 à 10, les bénéficiaires potentiels accordent une note moyenne de 8/10 à cette question.

7. 2. Le Plan Tutorat

Le Plan Tutorat est en réalité le second volet des mesures du Plan Tandem appliqué au secteur non-marchand. Il s'agit d'un volet facultatif qui se superpose au Plan Tandem.

Durant son mi-temps non travaillé, le travailleur aîné peut effectuer des heures de tutorat (dans son entreprise ou ailleurs). Le travailleur est payé par l'entreprise dans laquelle il forme (ces rémunérations sont ajoutées à ce qu'il perçoit dans le cadre du Plan Tandem). Le Fonds de sécurité d'existence octroie une allocation aux entreprises, couvrant le coût des heures de tutorat.

La dimension de tutorat est essentielle pour le secteur marchand, au vu des constats posés au niveau du marché de l'emploi et au niveau des besoins des entreprises (nécessité de transmettre le savoir des aînés et nécessité de développer les compétences des jeunes). C'est la raison pour laquelle elle est partie intégrante de ce Plan Tandem pour l'emploi.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article premier

L'article 1^{er} n'appelle aucun commentaire.

Art. 2

L'article 2 définit les notions de travailleur, d'employeur, d'emploi lourd, de carrière longue, de Fonds de sécurité d'existence, ainsi que de CNT.

Art. 3

L'article 3 fixe le champ d'application du Plan Tandem. Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui, pendant leur période d'occupation et à concurrence de 150 heures minimum par an, assurent comme tuteurs le suivi et l'accompagnement de la formation de travailleurs au

slotte blijkt de omschakeling naar een lichtere arbeidstijdregeling ook op professioneel vlak gunstig te worden gepercipieerd; op een schaal van 0 tot 10 geven de potentiële begunstigden hiervoor een gemiddelde score van 8 aan.

7. 2. Mentorschapsplan

Het in Franstalig België ingevoerde "Plan Tutorat" (hierna Mentorschapsplan) is in werkelijkheid een uitvloeisel van het Tandemplan voor de non-profitsector. Het Mentorschapsplan is een facultatief onderdeel, dat op het Tandemplan geënt is.

Gedurende de vrijgekomen halftijdse arbeidstijd kan de oudere werknemer mentorschapstaken verrichten (binnen de onderneming of elders). De werknemer wordt betaald door de onderneming waar hij jongere werknemers begeleidt of opleidt (die vergoedingen komen bovenop zijn vergoedingen in het raam van het Tandemplan). Het Fonds voor bestaanszekerheid kent de ondernemingen een uitkering toe om de kosten van de mentorschapsuren te vergoeden.

Mentorschap is essentieel voor de non-profitsector, gelet op de vaststellingen die op de arbeidsmarkt worden gedaan en op de behoeften van de ondernemingen (kennis en ervaring van oudere werknemers doorgeven en de vaardigheden van jongere werknemers ontwikkelen). Mentorschap maakt dan ook volwaardig deel uit van dit Tandemplan.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Art. 2

Artikel 2 definieert de begrippen werknemer, werkgever, zwaar werk, lange loopbaan, Fonds voor bestaanszekerheid en Nationale Arbeidsraad.

Art. 3

Artikel 3 bepaalt het toepassingsveld van het Tandemplan. Werknemers die minstens 55 jaar oud zijn en tijdens hun werk op jaarbasis minstens 150 uur fungeren als mentor voor het begeleiden en helpen opleiden van werknemers binnen hun onderneming,

sein de leur entreprise, ont droit soit à une diminution de temps de travail à concurrence de deux jours par semaine (diminution de carrière de 2/5^e) soit à une diminution de temps de travail à concurrence de deux jours et demi par semaine (diminution de carrière d'1/2).

Les travailleurs qui exercent un métier lourd, ont une carrière longue ou exercent une profession pour laquelle un accord au sein du CNT est intervenu, bénéficient du bénéfice de ces dispositions à partir de 50 ans. La notion de "métier lourd" ou de "carrière longue" sont des notions déjà présentes dans notre législation sociale. Les partenaires sociaux peuvent par ailleurs élargir la notion de métier lourd aux professions qui soumettent les travailleurs à une charge psychosociale, une pénibilité et/ou une charge physique importante. Cette disposition innovante permet aux partenaires sociaux d'élargir de façon concertée les notions déjà existantes de "métier lourd" ou de "carrière longue".

Art. 4

L'article 4 précise que le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations bénéficie d'une allocation crédit-temps. Dans l'hypothèse où le Roi reprendrait les montants actuellement applicables dans le domaine du crédit-temps, le montant de cette allocation serait fixé à 479 euros bruts pour une réduction du temps de travail à mi-temps, en fin de carrière et serait fixé à 383 euros bruts pour une réduction du temps de travail à 3/5^e temps.

Art. 5

L'article 5 précise que le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations bénéficie d'une allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d'existence.

Art. 6

L'article 6 précise le montant de l'allocation Tandem, ainsi que les modalités de financement de cette allocation, qui est partiellement à charge de l'employeur et partiellement à charge de l'ONem.

Art. 7

L'article 7 précise que les périodes d'inactivités durant lesquelles le travailleur-tuteur réduit ses prestations sont assimilées, totalement et gratuitement, en ce qui concerne le calcul de sa pension.

hebben recht op een vermindering van hun arbeidstijd met twee dagen per week (2/5-loopbaanvermindering) of een vermindering van hun arbeidstijd met tweeënhalve dag per week (1/2-loopbaanvermindering).

De werknemers die een zwaar beroep uitoefenen, al een lange loopbaan achter de rug hebben of een beroep uitoefenen waarover binnen de NAR een akkoord is gesloten, mogen van deze regeling gebruik maken zodra ze de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt. "Zwaar beroep" en "lange loopbaan" zijn begrippen die in onze sociale wetgeving al gangbaar zijn. De sociale partners kunnen het begrip zwaar beroep overigens uitbreiden tot de beroepen die voor de werknemers gepaard gaan met een aanzienlijke psychosociale en/of fysieke belasting. De hier voorgestelde, vernieuwende bepaling maakt het voor de sociale partners mogelijk de al bestaande begrippen "zwaar beroep" en "lange loopbaan" na overleg uit te breiden.

Art. 4

Artikel 4 bepaalt dat de werknemer die als mentor optreedt en zijn prestaties vermindert, een tijdskredietuitkering ontvangt. Als wordt aangenomen dat de Koning de bedragen overneemt die thans in het kader van het tijdskrediet van toepassing zijn, zou die uitkering 479 euro bruto bedragen voor een halftijdse arbeidstijdvermindering op het einde van de loopbaan, en 383 euro bruto voor een 2/5- arbeidstijdvermindering.

Art. 5

Artikel 5 bepaalt dat de werknemer die als mentor optreedt en zijn prestaties vermindert, recht heeft op een Tandemuitkering die wordt toegekend door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 6

Artikel 6 regelt het bedrag van de Tandemuitkering alsook de nadere voorwaarden voor de financiering ervan, met dien verstande dat de uitkering deels ten laste komt van de werkgever en deels van de RVA.

Art. 7

Artikel 7 bepaalt dat de periodes van inactiviteit als gevolg van het feit dat de werknemer-mentor zijn prestaties vermindert, voor de pensioenberekening integraal en kosteloos worden gelijkgesteld met arbeidstijd.

Art. 8

L'article 8 fixe les modalités de l'obligation de remplacement à laquelle l'employeur est tenu afin d'au moins maintenir le volume de l'emploi pour la période durant laquelle le travailleur-tuteur réduit ses prestations.

Le Roi fixe les modalités du contrôle permettant d'établir que l'employeur a, au moins, procédé au maintien du volume de l'emploi.

Art. 9

L'article 9 précise que l'employeur bénéficie d'une réduction de cotisation patronale tuteurs pour chaque travailleur-tuteur visé par la loi. Cette réduction est d'actuellement 800 euros par trimestre pour un travailleur à temps plein. Dès lors, pour un travailleur-tuteur à mi-temps, l'employeur pourra bénéficier d'une réduction de cotisations de 400 euros par trimestre. Pour un travailleur-tuteur à 3/5^e temps, l'employeur pourra bénéficier d'une réduction de cotisations de 480 euros par trimestre.

Art. 10

L'article 10 précise les modalités d'évaluation du Plan Tandem. À la fois par la publication d'un rapport annuel du SPF Emploi et par une évaluation approfondie, tous les cinq ans (après la troisième année d'application, la première fois), en concertation avec le Conseil National du Travail (CNT) et avec les Fonds de sécurité d'existence. L'objectif est de disposer le plus rapidement possible d'indications fiables quant au fonctionnement du système et aux ajustements à éventuellement y apporter, en fonction notamment de l'évolution globale du marché du travail.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Juliette BOULET (Ecolo-Groen)
Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen)

Art. 8

Artikel 8 legt de nadere voorwaarden vast in verband met de vervanging waartoe de werkgever gehouden is om ervoor te zorgen dat de personeelssterkte op peil blijft tijdens de periode waarin de werknemer die als mentor optreedt zijn prestaties vermindert.

De Koning bepaalt hoe erop zal worden toegezien of de werkgever het nodige heeft gedaan om de personeelssterkte minstens op peil te houden.

Art. 9

Artikel 9 bepaalt dat de werkgever een vermindering van de werkgeversbijdrage geniet voor elke in de wet bedoelde werknemer die als mentor optreedt. Die vermindering bedraagt thans 800 euro per trimester voor een voltijdse werknemer. Voor een halftijdse werknemer die als mentor optreedt, kan de werkgever dus per trimester een vermindering van de bijdrage met 400 euro krijgen, en voor een 3/5-werknemer-mentor een vermindering van de bijdrage met 480 euro per trimester.

Art. 10

Artikel 10 bepaalt hoe het Tandemplan zal worden geëvalueerd. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal daartoe jaarlijks verslag uitbrengen en om de vijf jaar (de eerste keer nadat de wet drie jaar van kracht is) zal een grondige evaluatie plaatsvinden, waarbij ook de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Fondsen voor bestaanszekerheid zullen worden betrokken. Het is de bedoeling zo spoedig mogelijk over betrouwbare aanwijzingen te beschikken in verband met de werking van het systeem en eventuele noodzakelijke aanpassingen ervan, onder meer gelet op de algemene ontwikkeling van de arbeidsmarkt.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Définitions****Art. 2**

Au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° travailleur: personne qui, en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, fournit contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis;

2° employeur: personne qui occupe celles visées au 1°;

3° emploi lourd: emploi qui requiert un travail en équipes successives (l'horaire varie selon les semaines ou les jours), un travail en services interrompus (une interruption d'au moins 3 heures coupe la journée de travail) et un travail avec prestations de nuit;

4° carrière longue: carrière comptabilisant au moins 35 années pour un travailleur ayant travaillé au moins 78 jours avant l'âge de 17 ans;

5° Fonds de sécurité d'existence: Fonds institué par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence;

6° CNT: Conseil National du Travail visé par la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail.

CHAPITRE 3**Champ d'application****Art. 3**

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui, pendant leur période d'occupation et à concurrence

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Definities****Art. 2**

In de zin van deze wet moet worden verstaan onder:

1° werknemer: een persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst en tegen betaling arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van leerlingen;

2° werkgever: persoon die de in punt 1° aangegeven personen in dienst heeft;

3° zwaar werk: werk dat vereist dat in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt (waarbij het uurrooster dagelijks of wekelijks verandert), dat in onderbroken dienst wordt gewerkt (waarbij de werkdag ten minste 3 uren wordt onderbroken) en dat 's nachts wordt gewerkt;

4° lange loopbaan: loopbaan van op zijn minst 35 jaar voor een werknemer die op zijn minst 78 dagen vóór de leeftijd van 17 jaar heeft gewerkt;

5° Fonds voor bestaanszekerheid: Fonds opgericht bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;

6° NAR: Nationale Arbeidsraad, als bedoeld bij de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK 3**Toepassingsveld****Art. 3**

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers die aan de slag zijn met een arbeidsovereenkomst, alsook op de werkgevers bij wie zij in dienst zijn.

§ 2. De werknemers van 55 jaar of ouder die tijdens hun werktijd minimum 150 uren als mentor besteden

de 150 heures minimum par an, assurent comme tuteurs le suivi et l'accompagnement de la formation de travailleurs au sein de leur entreprise, ont droit à une diminution de temps de travail:

- à concurrence de deux jours par semaine (diminution de carrière de 2/5^e);
- ou à concurrence de deux jours et demi par semaine (diminution de carrière d'1/2).

§ 3. Par dérogation au § 2, le régime de diminution de temps de travail instauré au § 2 est applicable aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus:

- qui exercent un emploi lourd;
- ou qui comptabilisent une carrière longue;
- ou qui exercent une profession pour laquelle un accord au sein du CNT est intervenu permettant le bénéfice des dispositions prévues au § 2 avant l'âge de 55 ans.

§ 4. Pour bénéficier des dispositions visées au §§ 2 et 3, les travailleurs-tuteur doivent introduire une demande par écrit à leur employeur. Cette demande doit être introduite au plus tôt six mois avant la date effective de la réduction des prestations et au plus tard dans les 4 mois précédant la date effective de la réduction des prestations.

CHAPITRE 4

Allocation crédit-temps

Art. 4

Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation crédit-temps.

Le Roi fixe le montant de cette allocation crédit-temps conformément à l'article 103^{quater} de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

CHAPITRE 5

Allocation Tandem

Art. 5

§ 1^{er}. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 conserve ses avantages

aan het begeleiden en helpen opleiden van werknemers binnen hun onderneming, kunnen aanspraak maken op een arbeidsduurvermindering:

- van twee dagen per week (loopbaanvermindering met 2/5);
- of van 2,5 dagen per week (halftijdse loopbaanvermindering).

§ 3. In afwijking van § 2 is de bij diezelfde paragraaf ingestelde arbeidsduurvermindering van toepassing op de werknemers van 50 jaar of ouder:

- die zwaar werk verrichten;
- of die een lange loopbaan achter de rug hebben;
- of die een beroep uitoefenen waarvoor in de NAR een overeenkomst is gesloten, waardoor zij vóór de leeftijd van 55 jaar in aanmerking komen voor de toepassing van de in § 2 opgenomen bepalingen.

§ 4. Om in aanmerking te komen voor de toepassing van de in de §§ 2 en 3 opgenomen bepalingen moeten de als mentoren optredende werknemers daartoe een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen. Die aanvraag moet worden ingediend ten vroegste zes maanden vóór de daadwerkelijke aanvangsdatum van de arbeidsprestaties en uiterlijk binnen vier maanden vóór de daadwerkelijke datum van de arbeidsduurvermindering.

HOOFDSTUK 4

Uitkering voor tijdskrediet

Art. 4

De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, krijgt een tijdskredietuitkering.

De Koning bepaalt het bedrag van die tijdskredietuitkering overeenkomstig artikel 103^{quater} van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

HOOFDSTUK 5

Tandemuitkering

Art. 5

§ 1. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, behoudt zijn

barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.

§ 2. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d'existence.

Art. 6

§ 1^{er}. Le Fonds de sécurité d'existence détermine le montant de l'allocation Tandem due au travailleur-tuteur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, et la lui verse mensuellement.

§ 2. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'employeur, selon la formule suivante:

— en cas de passage à une carrière à 1/2 temps: $1/4 \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à } 1/2 \text{ temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$;

— en cas de passage à une carrière à 3/5^e: $1/5 \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à } 3/5^{\text{e}} \text{ temps} + \text{allocation crédit-temps})\}$.

§ 3. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'ONEm, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit:

— égal à 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 1/2;

— égal à 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 2/5^e.

§ 4. Par dérogation au § 3, l'intervention de l'ONEm est plafonnée lorsque le salaire mensuel moyen du travailleur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, excède 4 500 euros bruts.

CHAPITRE 6

Assimilation

Art. 7

Les périodes d'inactivité résultant de la réduction des prestations de travail à 1/2 ou 2/5^e, prises en application de l'article 3 sont assimilées à des périodes de travail.

conventionele baremieke voordelen en ontvangt zijn loon naargelang van zijn prestaties.

§ 2. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, krijgt een Tandem-uitkering uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 6

§ 1. Het Fonds voor bestaanszekerheid bepaalt het bedrag van de Tandem-uitkering die het de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer-mentor verschuldigd is. Dit bedrag wordt hem maandelijks uitbetaald.

§ 2. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de werkgever, op grond van de volgende berekeningsformule:

— wanneer de werknemer overgaat naar een halftijdse baan: $1/4 \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor halftijdse baan} + \text{tijdscredietuitkering})\}$;

— wanneer de werknemer overgaat naar een 3/5-baan: $1/5 \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor } 3/5\text{-baan} + \text{tijdscredietuitkering})\}$;

§ 3. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de RVA, zodat de oudere werknemer in totaal een bedrag krijgt dat:

— gelijk is aan 75 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een halftijdse loopbaanvermindering;

— gelijk is aan 80 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een loopbaanvermindering met 2/5.

§ 4. In afwijking van § 3 wordt de RVA-uitkering gelimiteerd wanneer het gemiddelde maandelijkse brutoloon van de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer hoger is dan 4 500 euro.

HOOFDSTUK 6

Gelijkstelling

Art. 7

De perioden van inactiviteit als gevolg van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft of twee vijfden, met toepassing van artikel 3, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden.

Le Roi fixe les modalités de cette assimilation.

CHAPITRE 7

Obligation de remplacement

Art. 8

§ 1^{er}. Les employeurs procèdent aux remplacements nécessaires pour, au moins, maintenir le volume de l'emploi pour la période durant laquelle le travailleur-tuteur réduit ses prestations conformément à l'article 3, §§ 2 et 3.

Le travailleur remplaçant doit être âgé de moins de 30 ans et être engagé sous un contrat de travail à mi-temps au moins.

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail pour un volume total d'heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs-tuteur visés à l'article 3, §§ 2 et 3, ne prestent plus. Le Roi fixe les modalités du contrôle permettant d'établir que l'employeur a, au moins, procédé au maintien du volume de l'emploi.

§ 2. Le Roi détermine les sanctions à l'obligation de remplacement visée au § 1^{er}.

Il ne peut établir d'autres sanctions que:

- le remboursement, au jour de l'infraction, des montants de réductions groupes-cibles visés à l'article 9;
- l'application des sanctions "niveau 2" visées à l'article 101 du Code pénal social du 6 juin 2010.

CHAPITRE 8

Réduction de cotisation patronale

Art. 9

L'article 347bis de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, inséré par la loi du 30 décembre 2009, est complété par les deux alinéas suivants:

"Les employeurs visés à l'article 335 bénéficient d'une réduction groupe-cible pour des travailleurs-tuteur définis par la loi créant un Plan Tandem pour l'Emploi du XX/XX/XX.

De Koning bepaalt de nadere regels voor die gelijkstelling.

HOOFDSTUK 7

Vervangingsverplichting

Art. 8

§ 1. De werkgevers gaan over tot de noodzakelijke vervangingen om op zijn minst het arbeidsvolume te handhaven gedurende de periode tijdens welke de werknemer-mentor zijn prestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, §§ 2 en 3.

De vervangende werknemer dient jonger te zijn dan 30 jaar en moet ten minste met een halftijdse arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Aan de vervangingsverplichting wordt voldaan indien, over een heel kalenderjaar, de vervangende werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor een totaal aantal uren dat ten minste gelijk is aan het totale aantal uren dat de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemers-mentors niet langer presteren. De Koning bepaalt de nadere controleregels waarmee kan worden aangetoond dat de werkgever op zijn minst het arbeidsvolume heeft gehandhaafd.

§ 2. De Koning bepaalt de sancties betreffende de in § 1 bedoelde vervangingsverplichting.

Hij mag geen andere sancties vaststellen dan:

- de terugbetaling, op de dag dat de overtreding plaatsvindt, van de bedragen van de in artikel 9 bedoelde doelgroepverminderingen;
- de toepassing van de in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 bedoelde sancties van niveau 2.

HOOFDSTUK 8

Vermindering van de werkgeversbijdrage

Art. 9

Artikel 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002, ingevoegd bij de wet van 30 december 2009, wordt aangevuld met de volgende twee leden, luidende:

"De in artikel 335 bedoelde werkgevers genieten een doelgroepvermindering voor werknemers-mentors als bedoeld in de wet van XX/XX/XX tot instelling van een "Tandemplan voor de werkgelegenheid".

Le Roi fixe les modalités de contrôle de la prestation effective des heures de tutorat effectuées par le travailleur-tuteur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, de la loi créant un Plan Tandem pour l'emploi du".

CHAPITRE 9

Evaluation du Plan Tandem

Art. 10

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie, annuellement, un rapport d'évaluation du Plan Tandem, reprenant, notamment, le nombre de travailleurs bénéficiaires du Plan Tandem, sa répartition par âge, par genre et par secteur, ainsi qu'une évaluation de son impact en termes de coût/bénéfice pour les finances publiques.

Tous les cinq ans, et pour la première fois trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, le SPF Emploi établit une évaluation approfondie du Plan Tandem, comprenant notamment un avis du CNT et des Fonds de sécurité et d'existence. Cette évaluation comprend des recommandations en vue de son évolution future.

26 avril 2013

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Juliette BOULET (Ecolo-Groen)
Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen)

De Koning bepaalt de nadere controleregels die ertoe strekken na te gaan of de werknemer-mentor als bedoeld in artikel 3, §§ 2 en 3, van de wet van ... tot instelling van een "Tandemplan voor de werkgelegenheid" daadwerkelijk de begeleidingsuren heeft gepresteerd."

HOOFDSTUK 9

Evaluatie van het Tandemplan

Art. 10

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert jaarlijks een evaluatieverslag over het Tandemplan, dat met name aangeeft hoeveel werknemers op het Tandemplan aanspraak maken alsook wat de desbetreffende verdeling is naar leeftijd, geslacht en sector; voorts bevat het een beoordeling van de weerslag die het Tandemplan qua kosten/baten heeft voor de overheidsfinanciën.

Om de vijf jaar, en voor de eerste maal drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet, publiceert de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een grondige evaluatie van het Tandemplan, dat een advies bevat van met name de NAR en de fondsen voor bestaanszekerheid. Die evaluatie omvat aanbevelingen met het oog op de toekomstige ontwikkeling van het Tandemplan.

26 april 2013