

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 juin 2012

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi-programme (I) du 29 mars
2012, visant à concrétiser le Plan pour
l'emploi des travailleurs âgés**

(déposée par
M. Wouter De Vriendt et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 juni 2012

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de programmawet (I) van
29 maart 2012 om het Werkgelegenheidsplan
voor oudere werknemers tot uitvoering te
brengen**

(ingediend door
de heer Wouter De Vriendt c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi complète le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés pour qu'il contienne également des mesures liées à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat, des objectifs chiffrés des mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés et introduit des éléments spécifiques pour la catégorie des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe in het Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers te voorzien in maatregelen inzake de overdracht van kennis en competenties en de uitbouw van mentoring, in streefcijfers voor de voorgestelde maatregelen met het oog op het behoud of de verhoging van het aantal oudere werknemers, alsook in specifieke elementen voor de categorie van de werknemers van 55 jaar en ouder.

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 Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
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)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La moyenne d'âge de la population européenne augmente de plus en plus rapidement. D'ici 2050: *"la population totale dans l'EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d'ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51 % d'ici 2050, ce qui signifie que l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 ans et plus"*¹.

Pour rencontrer l'enjeu du vieillissement de la population, il convient de jouer sur différents leviers, que ce soit le retour progressif à l'équilibre budgétaire, une meilleure contribution des capitaux et de la spéculation financière au financement de l'État et de la solidarité, une lutte plus efficace contre la fraude fiscale ou l'augmentation du taux d'emploi, notamment des aînés.

En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi, la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi global de 72,3 % pour les 20-64 ans (contre 67,6 % actuellement) et de 50 % pour les 55-64 ans (contre 35,9 % actuellement). Pour parvenir à cet objectif, des politiques créatrices d'emploi doivent voir le jour. L'objectif poursuivi doit être d'augmenter l'emploi global et la masse salariale globale, même si, au vu de la situation actuelle et du dernier rapport annuel de l'ONEm par exemple², une attention particulière doit être portée sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs plus âgés au marché du travail.

Or, la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail (d'après une récente enquête *IDEA Consult*, 3 travailleurs sur 4 ne sont pas prêts à travailler jusqu'à 65 ans³), nécessite le développement d'une approche cohérente intégrant l'ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin de carrière et de la prise de la pension. La question

¹ Commission européenne, 2006, L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, (COM 2006) 571

² Onem, Rapport Annuel 2011: http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html

³ *Idéa Consult*, 2011, *Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De gemiddelde leeftijd van de Europese bevolking stijgt almaar sneller. Tegen 2050 *"zal de totale bevolking van de EU27 licht krimpen, maar veel ouder worden. Op economisch gebied zal de belangrijkste verandering te zien zijn in de beroepsbevolking (de leeftijdsgroep van 15 tot en met 64 jaar), die tussen nu en 2050 naar verwachting met 48 miljoen zal dalen. De afhankelijkheidsgraad (de verhouding tussen de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder en die van 15 tot en met 64 jaar) zou tegen 2050 verdubbelen tot 51 %, hetgeen betekent dat in de EU in plaats van vier nog maar twee mensen in de werkende leeftijd tegenover elke 65-plusser staan"*¹.

Om de uitdaging van de vergrijzing passend te beantwoorden, moeten verschillende hefboomen worden ingezet: een geleidelijke terugkeer naar het begrotingsevenwicht, een hogere bijdrage van het kapitaal en de financiële speculatie aan de financiering van de Staat en de solidariteit, een efficiëntere aanpak van fiscale fraude en een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, met name bij oudere werknemers.

In verband met de verhoging van de werkgelegenheidsgraad heeft België zich in het raam van de Europa 2020-Strategie ertoe verbonden tegen 2020 een algemene activiteitsgraad na te streven van 72,3 % in de leeftijdsgroep 20-64 jaar (momenteel 67,6 %) en van 50 % in de leeftijdsgroep 55-64 jaar (momenteel 35,9 %). Die streefcijfers kunnen alleen worden gehaald met beleidsmaatregelen die banen scheppen. De algemene doelstelling moet erin bestaan de totale werkgelegenheid en de totale loonsom op te trekken, al moet in het licht van de huidige toestand en bijvoorbeeld het jongste jaarverslag van de RVA² bijzondere aandacht worden besteed aan de arbeidsmarktparticipatie van jongeren, niet-Europese vreemdelingen en oudere werknemers.

De arbeidsmarktparticipatie van de oudere werknemers (volgens recent onderzoek van *IDEA Consult* is drie op vier werknemers niet bereid te werken tot 65 jaar³) staat of valt echter met een coherente aanpak, die rekening houdt met zowel de hele loopbaan, de overgang tussen de levensfasen, het beheer van de laatste loopbaanjaren en de pensionering. De vraag

¹ Europese Commissie, 2006, De demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging, (COM 2006) 571

² RVA, Jaarverslag 2011, http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/Jaarverslag2011/index.html

³ *IDEA Consult*, 2011, *Langere loopbanen: succesfactoren en belemmeringen volgens werknemers en werkgevers*, http://www.experienceisourcapital.be/uploads/Slides_IDEA_09-2011.pdf

du “travailler plus longtemps” ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du “travailler autrement” est posée et traitée simultanément.

Bien loin de poursuivre ces objectifs, la récente réforme des pensions votée et adoptée à la hussarde fin 2011 par la majorité fédérale s’est, pour l’essentiel, limitée à restreindre l’accès aux prépensions et aux pensions anticipées. Outre son caractère précipité et l’absence de concertation sociale, cette réforme n’apporte pas de réponse structurelle à la question du caractère soutenable du financement de nos pensions. D’après le rapport annuel du Comité d’Étude sur le Vieillessement⁴, en l’absence de mesures visant à améliorer de manière structurelle le taux d’emploi, le durcissement des conditions pour accéder aux différents régimes de pension et de prépension ne devrait en effet avoir qu’une incidence limitée sur le coût budgétaire du vieillissement.

De même, cette réforme ne s’accompagne pas d’une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie, du nécessaire renforcement des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle et de mesures visant à favoriser le maintien à l’emploi des travailleurs plus âgés. Que du contraire, parallèlement à la réforme des pensions, des arrêtés royaux ont été pris pour restreindre l’accès au crédit-temps et à l’interruption de carrière (des dispositifs qui permettent pourtant, notamment, de lever le pied progressivement en fin de carrière, entre autres dans certains secteurs non-marchand, par le biais du *Plan Tandem*) et pour assouplir la notion d’emploi convenable, avec des conséquences lourdes, entre autres, pour les travailleurs ayant le plus de difficultés à trouver un emploi.

Or, si on souhaite que les travailleurs plus âgés participent davantage au marché du travail, il convient de veiller à ce qu’il leur soit effectivement possible de travailler plus longtemps. Il ne doit pas uniquement s’agir de prolongation des carrières mais également d’aménagement des carrières.

Dans ce cadre, l’adoption de mesures visant à promouvoir le vieillissement actif est une condition *sine qua non* permettant cet aménagement des carrières.

De manière plus large, le considérant 9 de la Décision n° 940/2011/UE du Parlement européen et du Conseil du 14 septembre 2011 relative à l’Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle (2012), souligne que le vieillissement actif permet

“langer te werken” zal immers alleen passend gehoor vinden als tegelijkertijd de vraag “anders te werken” wordt opgeworpen en beantwoord.

De jongste pensioenhervorming, die de meerderheid op federaal niveau eind 2011 halsoverkop heeft goedgekeurd en aangenomen, staat haaks op die doelstellingen en beperkt er zich grotendeels toe de toegang tot het brugpensioen en het vervroegd pensioen te beperken. Niet alleen werd die hervorming overhaast doorgevoerd en ontbrak elk sociaal overleg, zij biedt geen structureel antwoord op het vraagstuk van de houdbaarheid van de financiering van onze pensioenen. Volgens het jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing⁴ zou, bij gebrek aan maatregelen die de werkgelegenheidsgraad structureel verbeteren, de aanscherping van de voorwaarden om tot de diverse pensioen- en brugpensioenstelsels toe te treden slechts een beperkte impact hebben op de budgettaire kosten van de vergrijzing.

Bovendien gaat die hervorming niet gepaard met enige verbetering van de arbeidsomstandigheden over de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven met elkaar te verzoenen, noch met maatregelen die oudere werknemers langer aan het werk moeten houden. Integendeel, tegelijkertijd met de pensioenhervorming werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoewel dankzij dergelijke voorzieningen de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, zoals via het Tandem-plan in bepaalde non-profitsectoren), alsmede om te voorzien in een soepelere omschrijving van het begrip “passend werk”, met alle ingrijpende gevolgen van dien, onder meer voor de mensen die het moeilijkst werk vinden.

Als men echter de arbeidsparticipatiegraad van oudere werknemers wil opvoeren, moet men erop toezien dat het hen ook effectief mogelijk wordt gemaakt langer aan de slag te blijven. Het gaat niet alleen om loopbaanverlenging, maar ook om loopbaanbeheer.

In dat verband kan dat loopbaanbeheer enkel en alleen mogelijk worden gemaakt als maatregelen worden aangenomen die actief ouder worden aanmoedigen.

Meer algemeen geeft considerans 9 van Besluit nr. 940/2011/EU van het Europees Parlement en de Raad van 14 september 2011 betreffende het Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties (2012) aan dat actief ouder worden mensen

⁴ Comité d’Étude sur le Vieillessement, juin 2011, Rapport Annuel.

⁴ Studiecommissie voor de Vergrijzing, juni 2011, Jaarverslag.

aux personnes de réaliser leur potentiel en matière de bien-être physique, social et psychique tout au long de leur existence et de participer à la société, tout en garantissant aux intéressés une protection, une sécurité et des soins appropriés lorsqu'ils en ont besoin. Dans ces conditions, la promotion du vieillissement actif exige une approche pluridimensionnelle, une adhésion et un soutien à long terme de la part de toutes les générations.

Il est donc essentiel d'adapter les conditions de travail et l'environnement professionnel à une main-d'œuvre d'âge varié, de lutter contre la discrimination et les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et de renforcer les compétences des travailleurs à tout âge.

Par ailleurs, au-delà du maintien de la santé et de l'aptitude au travail des travailleurs, il convient également que les emplois offerts soient plus attrayants pour les personnes âgées elles-mêmes. C'est en effet de la qualité de l'emploi que dépend dans une large mesure l'éventuel maintien, voire le retour, des personnes âgées à l'emploi.

Dans ce contexte, seule une politique des compétences, qui tienne compte de l'âge mais également de la nécessité d'une formation continue, de l'innovation dans l'organisation du travail, et de l'aménagement des conditions de travail, contribuera à augmenter durablement le taux d'emploi des travailleurs et, en particulier, des travailleurs plus âgés.

Beaucoup d'entreprises ne sont toujours pas suffisamment conscientes de la valeur des travailleurs âgés et de l'intérêt économique d'un effectif du personnel diversifié quant à l'âge. Les préjugés négatifs par rapport aux travailleurs âgés perdent complètement de vue la valeur importante que représentent ces travailleurs pour les entreprises. Les caractéristiques typiques des travailleurs âgés sont leur grande capacité à résoudre des problèmes, grâce à leur large expérience, une grande loyauté, une grande résistance face au stress, leur grande expérience en matière de coopération, leur ouverture d'esprit pour les attentes des autres, par exemple celles des clients,...

Dans cette optique, le Groupe Ecolo-Groen a déposé un ensemble de propositions de loi qui visent, ensemble, à atteindre cet objectif de manière cohérente.

La présente proposition de loi a pour objectif de rendre le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés,

ertoe in staat stelt hun lichamelijk, maatschappelijk en geestelijk welzijn gedurende het hele leven te verwezenlijken en aan de samenleving deel te nemen, waarbij ze zo nodig een beroep kunnen doen op adequate bescherming, veiligheid en zorg. In dat opzicht veronderstelt het bevorderen van actief ouder worden een multidimensionele aanpak, het ontwikkelen van een eigen inbreng (*ownership*) door en ononderbroken steun van alle generaties.

Het is dus van wezenlijk belang de arbeidsomstandigheden en de werkvloer af te stemmen op werknemers van uiteenlopende leeftijdscategorieën. Er moet worden opgetreden tegen ongelijke behandeling en negatieve stereotiepe beeldvorming waarvan meer bepaald oudere werknemers het slachtoffer zijn. Tot slot moeten de competenties van de werknemers op elke leeftijd worden verbeterd.

Naast het behoud van de gezondheid en van de arbeidsgeschiktheid van de werknemers is het ook zaak dat de aangeboden banen aantrekkelijker zijn voor de ouderen zelf. Het feit dat die oudere werknemers eventueel aan het werk blijven of opnieuw aan de slag gaan, hangt immers in ruime mate af van de kwaliteit van de betrekking.

In die context zal alleen een competentiebeleid, dat rekening houdt met de leeftijd maar ook met de noodzaak van een permanente vorming, met innovatie in de arbeidsorganisatie en met de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, bijdragen tot een duurzame toename van de arbeidsdeelname van de werknemers en meer bepaald van de oudere werknemers.

Tal van ondernemingen zijn zich nog steeds onvoldoende bewust van de waarde van de oudere werknemers en van het economisch belang van een inzake leeftijd gediversifieerde personeelsformatie. Als gevolg van de negatieve vooroordelen ten aanzien van de oudere werknemers wordt de aanzienlijke waarde van die mensen voor de ondernemingen helemaal uit het oog verloren. De typische kenmerken van de oudere werknemers zijn hun groot probleemoplossend vermogen dankzij hun ruime ervaring, een grote loyaliteit, een grote stressbestendigheid, een grote ervaring inzake samenwerking, het openstaan voor de verwachtingen van de anderen, bijvoorbeeld die van de klanten enzovoort.

De Ecolo-Groen-fractie heeft in dat opzicht een aantal wetsvoorstellen ingediend die er samen naar streven die doelstelling op een coherente manier te verwezenlijken.

Dit wetsvoorstel beoogt het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, dat werd ingesteld bij de program-

institué par la loi-programme (I) du 29 mars 2012, plus ambitieux et plus opérationnel.

L'article 107 de cette loi-programme a introduit l'obligation pour l'employeur d'une entreprise de présenter chaque année au conseil d'entreprise un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. L'article 111 de cette même loi-programme limite cependant cette obligation aux seules entreprises occupant plus de 20 travailleurs.

Ce plan contient les mesures qui seront prises au cours de l'année civile en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Aux termes de l'article 107, alinéa 2, de ladite loi programme *"...sont notamment considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus, les mesures relatives à:*

1. la sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs;

2. le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations;

3. le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise;

4. les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur;

5. les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail;

6. la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail;

7. les systèmes de reconnaissance des compétences acquises."

Le plan pour l'emploi comprend une évaluation du plan pour l'emploi des travailleurs âgés de l'année précédente.

Force est de constater que, en l'état, le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés reste purement cosmétique dans la mesure où il ne contient aucune obligation réelle, ni en termes de contenu ni en termes d'objectifs à atteindre.

mawet (I) van 29 maart 2012, ambitieuzer en werkbaarder te maken.

Artikel 107 van die wet heeft voor de werkgever van een onderneming de verplichting ingesteld elk jaar aan de ondernemingsraad een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers voor te leggen. Artikel 111 van dezelfde programmawet beperkt die verplichting echter tot de ondernemingen met meer dan 20 werknemers.

Dat plan omvat de maatregelen die in de loop van het kalenderjaar zullen worden genomen ten behoeve van het behoud of van de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.

Artikel 107, derde lid, van de voormelde programmawet luidt: *"worden inzonderheid beschouwd als maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder, maatregelen met betrekking tot:*

1. de selectie en aanwerving van nieuwe werknemers;

2. de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;

3. de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;

4. de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en competenties van de werknemer;

5. de mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden;

6. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;

7. systemen van erkenning van verworven competenties."

Het werkgelegenheidsplan bevat een evaluatie van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers van het voorgaande jaar.

Vastgesteld moet worden dat het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, zoals het thans is opgevat, louter cosmetisch is omdat het geen enkele echte verplichting inhoudt, noch inzake inhoud, noch inzake te bereiken doelstellingen.

Partant de ce constat, la présente proposition de loi a pour objectif de concrétiser le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés, de manière à le rendre plus ambitieux et opérationnel.

La présente proposition de loi ajoute, d'une part, une mesure supplémentaire aux mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus, contenues dans la loi-programme du 29 mars 2012.

Cette obligation supplémentaire vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des mesures liées à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat.

En effet, et comme le souligne à juste titre l'avis du Comité économique et social européen relatif à la situation des travailleurs vieillissants face aux mutations industrielles (SOC/297), du 25 mars 2009, les initiatives prises en faveur du tutorat et de la transmission intergénérationnelle de compétences sont bénéfiques à tous les niveaux et indispensables à la poursuite d'une politique de vieillissement actif efficace. Le développement de fonctions professionnelles pour ceux qui deviennent plus âgés, par exemple sous la forme de missions de parrainage, d'accompagnement ou de tutorat, favorise la continuité institutionnelle et la transmission des valeurs de l'entreprise.

Par ailleurs, la présente proposition de loi vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des objectifs chiffrés pour les mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés. Au-delà des mots, il convient en effet de construire des indicateurs aisément comparables dans le temps, afin d'évaluer concrètement les efforts fournis et les progrès réalisés. Il convient en effet de ne pas s'arrêter à des mesures purement cosmétiques.

De plus, la proposition de loi vise à ce qu'une vigilance accrue soit accordée à la catégorie des travailleurs âgés de 55 ans et plus. Comme exposé ci-dessus, dans l'UE27, la proportion de la population âgée de 55 ans et plus est passée de 25 %, en 1990, à 30 %, en 2010, et devrait atteindre 40 % en 2060. Cette catégorie de travailleurs constitue dès lors un défi majeur des politiques d'emploi.

Enfin, la présente proposition de loi vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne au minimum cinq des mesures en faveur du maintien ou

Uitgaande van die vaststelling strekt dit wetsvoorstel ertoe concreet gestalte te geven aan het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers met de bedoeling het ambitieuzer en werkbaarder te maken.

Dit wetsvoorstel beoogt een bijkomende maatregel toe te voegen aan de in de programmawet (I) van 29 maart 2012 vervatte maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.

Die extra maatregel beoogt aan het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers maatregelen toe te voegen met betrekking tot de overdracht van kennis en competenties en tot de uitbouw van mentoring.

Zoals het Europees Economisch en Sociaal Comité terecht aangeeft in zijn advies van 25 maart 2009 over de situatie van oudere werknemers tegen de achtergrond van de industriële reconversie (SOC/297) zijn de maatregelen ten gunste van mentoring en van de intergenerationele overdracht van competenties positief én onmisbaar voor de voortzetting van een actief en efficiënt vergrijzingsbeleid. De uitbouw van beroepsactiviteiten voor al wie ouder wordt, bijvoorbeeld door oudere werknemers in te schakelen als "peter", als begeleider of als mentor van jongere werknemers, bevordert de institutionele continuïteit en de overdracht van de bedrijfscultuur.

Voorts strekt dit wetsvoorstel ertoe int het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers becijferde doelstellingen op te nemen voor de maatregelen die worden beschouwd als zijnde maatregelen ten gunste van het behoud en de verhoging van het aantal oudere werknemers. Aangezien dat geen papieren doelstellingen mogen zijn, moet immers in indicatoren worden voorzien die makkelijk vergelijkbaar zijn in de tijd, om de geleverde inspanningen en de geboekte vooruitgang concreet te kunnen meten. Het mag niet bij pro-formamaatregelen blijven.

Bovendien strekt het wetsvoorstel ertoe te bewerkstelligen dat meer aandacht gaat naar de werknemerscategorie van 55 jaar en ouder. Zoals hierboven al werd aangestipt, is in de EU27 het aandeel van de mensen van 55 jaar en ouder gestegen van 25 % in 1990 naar 30 % in 2010; in 2060 zal dat aandeel wellicht 60 % bedragen. De categorie oudere werknemers vormt met andere woorden een grote uitdaging bij het uitstippelen van de beleidslijnen op het vlak van werkgelegenheid.

Tot slot is het de bedoeling van dit wetsvoorstel dat het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers ten minste vijf maatregelen bevat ten gunste van het

de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

En effet, les dispositions prévues par la loi-programme (I) du 29 mars 2012 ne prévoient aucun contenu contraignant au Plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Sans l'imposition d'un contenu minimum, le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés n'est que purement théorique.

Par ce biais, on rend, d'une part, le plan réellement concret, à l'instar du plan senior introduit en France et qui prévoit qu'un nombre fixé de mesures soit effectivement contenu dans le plan. Les articles L. 2211-1 et L.2233-1 du Code du Travail français prévoient en effet que les entreprises, y compris les établissements publics, doivent établir un plan relatif à leurs travailleurs âgés.

Ce dernier doit comporter:

1. un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés; si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus; s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus;

2. des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action choisis parmi la liste suivante et auxquelles sont associées des indicateurs chiffrés:

- a. recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
- b. anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- c. amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité;
- d. développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;
- e. aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
- f. transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat;

3. des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.

De in de programmawet (I) van 29 maart 2012 opgenomen bepalingen bevatten immers geen bindende inhoud voor het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers. Als geen minimale inhoud wordt opgelegd, blijft dat plan louter theoretisch.

Door onze maatregelen wordt het plan echt concreet, naar het voorbeeld van het "*plan senior*" in Frankrijk, dat bepaalt dat het plan effectief een vastgesteld aantal maatregelen moet bevatten. De artikelen L. 2211-1 en L.2233-1 van de Franse "*Code du travail*" bepalen immers dat de ondernemingen, inclusief de openbare instellingen, een plan moeten opstellen met betrekking tot hun oudere werknemers.

Dat plan moet het volgende bevatten:

1. een algemeen becijferd doel inzake de voortzetting van het dienstverband en de indienstneming van oudere werknemers; als het doel de voortzetting van het dienstverband betreft, moet het betrekking hebben op de werknemers van 55 jaar en ouder; als het de indienstneming betreft, moet het betrekking hebben op de werknemers van 50 jaar en ouder;

2. bepalingen ten gunste van het behoud en de indienstneming van oudere werknemers op drie actieterrainen uit de hiernavolgende lijst, die gepaard gaan met becijferde indicatoren:

- a. indienstneming van oudere werknemers in de onderneming;
- b. planning van de evolutie van de beroepsloopbaan;
- c. verbetering van de arbeidsvoorwaarden en preventie inzake lastige werksituaties;
- d. ontwikkeling van competenties en kwalificaties, en toegang tot opleiding;
- e. regeling van het einde van de loopbaan en van de overgang van werk naar pensionering;
- f. overdracht van kennis en competenties en ontwikkeling van mentorschap;

3. nadere regels in verband met de opvolging van de uitvoering van die bepalingen en de realisatie van die doelstelling.

D'autre part, la présente proposition de loi oblige les entreprises à faire état dans le plan de plusieurs mesures, étant entendu qu'un paramètre essentiel pour influencer sur le maintien des salariés plus âgés dans l'entreprise est la souplesse des approches et la diversité des mesures envisagées.

Enfin, il y a lieu de souligner que les entreprises occupant moins de 50 travailleurs restent exemptées de l'exécution d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés, tel que prévu par la présente proposition de loi.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 2, 1°

Le point 8° introduit vise à ce que le plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des mesures liées à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat.

Art. 2, 2°

Le deux premiers alinéas introduits visent à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne des objectifs chiffrés des mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés et vise de manière particulière la catégorie des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Le troisième alinéa introduit vise à ce que le plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne au minimum 5 des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Wouter DE VRIENDT (Ecolo Groen)
Zoé GENOT (Ecolo Groen)
Georges GILKINET (Ecolo Groen)
Kristof CALVO (Ecolo Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo Groen)

Dit wetsvoorstel legt de ondernemingen ook de verplichting op in het plan diverse maatregelen te vermelden, met dien verstande dat een flexibele aanpak, alsook diversiteit qua geplande maatregelen essentiële parameters zijn om het behoud van oudere werknemers in de onderneming te bevorderen.

Tot slot moet worden opgemerkt dat ondernemingen met minder dan 50 werknemers vrijgesteld blijven van de uitvoering van een Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, zoals dat in dit wetsvoorstel is bepaald.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2, 1°

Het in te voegen punt 8° strekt ertoe in het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers maatregelen op te nemen met betrekking tot de overdracht van kennis en competenties en de ontwikkeling van mentorschap.

Art. 2, 2 °

De eerste twee in te voegen leden strekken ertoe in het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers streefcijfers op te nemen voor de maatregelen die worden beschouwd als maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal oudere werknemers, en in het bijzonder rekening te houden met de categorie werknemers van 55 jaar en ouder.

Het derde in te voegen lid strekt ertoe in het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers ten minste vijf van de maatregelen op te nemen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal oudere werknemers van 45 jaar en ouder.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

À l'article 107 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012 sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 3 est complété par un point 8°, rédigé comme suit:

“8° la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat;”;

2. entre l'alinéa 4 et 5 sont insérés les 3 alinéas suivants:

“Le plan pour l'emploi devra contenir des objectifs chiffrés des mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés.

Ces objectifs chiffrés devront contenir une catégorie spécifique relative aux mesures considérées comme des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs, prises en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés devra contenir au minimum cinq des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus, énumérées à l'alinéa 3.”

27 avril 2012

Wouter DE VRIENDT (Ecolo Groen)
Zoé GENOT (Ecolo Groen)
Georges GILKINET (Ecolo Groen)
Kristof CALVO (Ecolo Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo Groen)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 107 van de programmawet (I) van 29 maart 2012 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het derde lid wordt aangevuld met een punt 8° luidende:

“8° de overdracht van kennis en competenties en de ontwikkeling van het mentorschap;”;

2. tussen het vierde en het vijfde lid worden de volgende drie leden ingevoegd:

“Het werkgelegenheidsplan bevat streefcijfers inzake de maatregelen die worden beschouwd als maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal oudere werknemers.

Die streefcijfers bevatten een specifieke categorie van de in het vorige lid bedoelde maatregelen ten gunste van de werknemers van 55 jaar en ouder.

Het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers bevat ten minste vijf van de in het derde lid opgesomde maatregelen ten gunste van het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder.”

27 april 2012