

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 maart 2015

WETSONTWERP
tot verbetering van de werkgelegenheid

AMENDEMENTEN

ingediend in tweede lezing

Nr. 22 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 2

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1. in het voorgestelde artikel 2, § 4, de woorden “maand februari” vervangen door de woorden “maand maart”;

2. in het voorgestelde artikel 2bis, de woorden “maand februari” vervangen door de woorden “maand maart”;

3. in het voorgestelde artikel 2ter, § 1, de volgende wijzigingen aanbrengen:

a. de woorden “maand maart” vervangen door de woorden “maand april”;

Zie:

Doc 54 **0960/ (2014/2015):**

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag.
- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 mars 2015

PROJET DE LOI
concernant la promotion de l'emploi

AMENDEMENT

déposé en deuxième lecture

N° 22 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 2

Apporter les modifications suivantes:

1. à l'article 2, § 4, proposé, remplacer les mots “mois de février” par les mots “mois de mars”;

2. à l'article 2bis proposé, remplacer les mots “mois de février” par les mots “mois de mars”;

3. à l'article 2ter, § 1^{er}, proposé, apporter les modifications suivantes:

a. remplacer les mots “mois de mars” par les mots “mois d'avril”;

Voir:

Doc 54 **0960/ (2014/2015):**

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport.
- 004: Articles adoptés en première lecture.

b. het woord “februari” vervangen door de woorden “de maand maart”;

4. in het voorgestelde artikel 2ter, § 2, het woord “maart” vervangen door de woorden “de maand april”;

5. in het voorgestelde artikel 3, de woorden “1 maart 2015” vervangen door de woorden “1 april 2015”.

VERANTWOORDING

De voormelde wijzigingen worden gerechtvaardigd om het retroactief karakter van de maatregel te vermijden.

Door deze wijzigingen wordt de rechtszekerheid van de maatregel gewaarborgd omdat de ontworpen maatregelen slecht een effect zullen hebben voor de toekomst vanaf de dag van de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, zodoende dat iedereen kan voorzien wat de gevolgen van deze maatregelen zijn.

Nr. 23 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 20

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ de woorden “op 29 maart 2015” vervangen door de woorden “de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt”;

2/ dit lid aanvullen als volgt:

“en van de artikelen 15 en 16, die op 1 april 2015 in werking treden”.

b. remplacer les mots “mois de février” par les mots “mois de mars”;

4. à l'article 2ter, § 2, proposé, remplacer les mots “mois de mars” par les mots “mois d'avril”;

5. à l'article 3 proposé, remplacer les mots “1^{er} mars 2015” par les mots “1^{er} avril 2015”.

JUSTIFICATION

Les présentes modifications se justifient afin d'éviter le caractère rétroactif de la mesure.

Par ces adaptations, la sécurité juridique de la mesure est assurée car les mesures entreprises n'auront effet que pour le futur à partir de la date de publication de la loi au *Moniteur Belge* de sorte que chacun puisse prévoir les conséquences de la présente mesure.

N° 23 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 20

Apporter les modifications suivantes:

1) remplacer les mots “le 29 mars 2015” par les mots “le jour de sa publication au Moniteur Belge”;

2) compléter l'alinéa 1^{er} par les mots:

“et des articles 15 et 16, qui entrent en vigueur le 1^{er} avril 2015”.

VERANTWOORDING

De voormelde wijzigingen worden gerechtvaardigd om het retroactief karakter van de maatregel te vermijden.

Door deze wijzigingen wordt de rechtszekerheid van de maatregel gewaarborgd omdat de ontworpen maatregelen slechts een effect zullen hebben voor de toekomst vanaf de dag van de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, zodoende dat iedereen kan voorzien wat de gevolgen van deze maatregelen zijn.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
 Peter DE ROOVER (N-VA)
 Jan SPOOREN (N-VA)
 Zuhail DEMIR (N-VA)
 Egbert LACHAERT (Open Vld)
 David CLARINVAL (MR)
 Sybille DE COSTER-BAUCHAU (MR)
 Stéphanie THORON (MR)
 Nahima LANJRI (CD&V)

Nr. 24 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 2 tot 6

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Het land maakt momenteel een periode van deflatie door. Volgens verscheidene gezaghebbende economen noopt dat er ons toe de indexsprong, zoals bepaald in titel II van het wetsontwerp, niet uit voeren. In een periode van deflatie moet men immers het binnenlands verbruik ondersteunen, zodat een spiraal van deflatie wordt voorkomen.

Voorts betwisten talrijke bedrijfsleiders de gegrondheid van die maatregel in de huidige context.

Tot slot zal een indexsprong in tegenstelling tot wat de Nationale Bank van België heeft beweerd, geen 33 000 banen creëren, maar slechts 16 300, zoals het Planbureau heeft berekend.

In de studie met als opschrift "Evaluation des effets des principales mesures gouvernementales sur la croissance économique et l'emploi. Une analyse réalisée à l'aide du modèle HERMES" (Note _Mesurfed2015_10869, januari 2015, blz. 7) wordt het volgende gesteld:

"Le saut d'index se traduit par un impact positif sur l'emploi (+ 28 000 à l'horizon 2020) du fait de la réduction du coût de la main d'oeuvre par rapport aux autres facteurs de production (capital, énergie) alors même que l'impact sur la croissance économique est neutre. La hausse des exportations, rendue possible par la baisse des coûts intérieurs et par les gains de compétitivité que cette baisse engendre, et la baisse des importations sont en effet compensées par la

JUSTIFICATION

Les présentes modifications se justifient afin d'éviter le caractère rétroactif de la mesure.

Par ces adaptations, la sécurité juridique de la mesure est assurée car les mesures entreprises n'auront effet que pour le futur à partir de la date de publication de la loi au *Moniteur Belge* de sorte que chacun puisse prévoir les conséquences de la présente mesure.

N° 24 DE MME **FONCK**

Art. 2 à 6

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Nous sommes actuellement dans une période de déflation. Cela conduit à devoir annuler le saut d'index tel que prévu par le titre II du projet de loi, selon plusieurs économistes autorisés. En effet, en période de déflation, il faut soutenir la consommation intérieure pour éviter une spirale de déflation.

Par ailleurs, de nombreux patrons contestent le bien-fondé de cette mesure dans le contexte actuel.

Enfin, contrairement à ce que la Banque Nationale a soutenu, un saut d'index ne créera pas 33 000 emplois, mais 16 300 emplois selon le Bureau du Plan.

En effet, selon l'étude du bureau du Plan (disponible sur http://www.plan.be/admin/uploaded/201502101100360.Rapport_mesurfed_20150204.pdf):

"Le saut d'index se traduit par un impact positif sur l'emploi (+ 28 000 à l'horizon 2020) du fait de la réduction du coût de la main d'oeuvre par rapport aux autres facteurs de production (capital, énergie) alors même que l'impact sur la croissance économique est neutre. La hausse des exportations, rendue possible par la baisse des coûts intérieurs et par les gains de compétitivité que cette baisse engendre, et la baisse des importations sont en effet compensées par la nette contraction

nette contraction de la consommation privée (-0,7 % en 2020) et des investissements en logements des ménages (-0,9 % en 2020). Cette contraction intervient dans la foulée de la baisse du revenu disponible réel des ménages (-0,9 % en 2020), laquelle résulte principalement du recul des rémunérations et prestations sociales suite à la mise en place du saut d'index.

Les finances publiques bénéficient de la mesure de saut d'index. L'amélioration du solde à financer se limite toutefois à l'équivalent de 0,2 % du PIB à moyen terme. En effet, si le saut d'index permet de réduire de manière substantielle les dépenses publiques (baisse de la masse salariale publique et des prestations sociales), les recettes sont, de leur côté, également réduites par suite de la baisse du rendement de l'IPP (baisse de l'assiette), de la réduction de la consommation (baisse des impôts indirects) et de la baisse des cotisations sociales. On note malgré tout une petite hausse de l'Isoc, liée à l'amélioration des marges des entreprises."

(http://www.plan.be/admin/uploaded/201502101100360.Rapport_mesurfed_20150204.pdf)

Als men de verschillende regeringsmaatregelen samenvoegt, verkrijgt men de volgende resultaten (blz. 16):

de la consommation privée (-0,7 % en 2020) et des investissements en logements des ménages (-0,9 % en 2020). Cette contraction intervient dans la foulée de la baisse du revenu disponible réel des ménages (-0,9 % en 2020), laquelle résulte principalement du recul des rémunérations et prestations sociales suite à la mise en place du saut d'index.

Les finances publiques bénéficient de la mesure de saut d'index. L'amélioration du solde à financer se limite toutefois à l'équivalent de 0,2 % du PIB à moyen terme. En effet, si le saut d'index permet de réduire de manière substantielle les dépenses publiques (baisse de la masse salariale publique et des prestations sociales), les recettes sont, de leur côté, également réduites par suite de la baisse du rendement de l'IPP (baisse de l'assiette), de la réduction de la consommation (baisse des impôts indirects) et de la baisse des cotisations sociales. On note malgré tout une petite hausse de l'Isoc, liée à l'amélioration des marges des entreprises."

Ainsi, si l'on conjugue les différentes mesures du gouvernement on obtient les résultats suivants.

Tableau 8 : Principaux impacts sur la macroéconomie et sur les finances publiques de l'ensemble des mesures
Différences en % (sauf indication contraire) par rapport à une simulation n'intégrant aucune mesure

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Consommation des particuliers	-0.1	-0.4	-0.6	-0.8	-0.9	-1
Consommation publique	-1.1	-1.3	-1.4	-1.5	-1.7	-1.7
Investissements	-0.2	-0.5	-0.6	-0.7	-0.7	-0.8
- Entreprises	-0.1	-0.1	-0.2	-0.3	-0.3	-0.4
- Administrations publiques	-2.1	-2.4	-2	-2.1	-2.4	-2.5
- Logements	-0.1	-0.7	-1.1	-1.2	-1.2	-1.2
Total des dépenses nationales	-0.4	-0.6	-0.8	-0.9	-1	-1.1
Exportations de biens et services	0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
Importations de biens et services	-0.1	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5	-0.5
PIB (volume)	-0.3	-0.3	-0.4	-0.4	-0.4	-0.4
Déflateur de la consommation privée	0	0	-0.2	-0.3	-0.4	-0.5
Indice santé	0	-0.1	-0.3	-0.4	-0.5	-0.6
Emploi total						
En milliers	-5.1	3.8	9.9	10.9	13	16.3
En %	-0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.3
Taux de chômage (définition BFP; différence en niveau)	0.1	-0.1	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3
Productivité horaire (branches d'activité marchande)	-0.1	-0.5	-0.7	-0.8	-0.8	-0.9
Coût du travail nominal horaire (branches d'activité marchande)	-0.2	-2	-2.7	-2.8	-3.2	-3.3
Coût du travail unitaire (branches d'activité marchande)	-0.1	-1.5	-2	-2.1	-2.3	-2.4
Revenu disponible réel des ménages	-0.3	-0.9	-1.1	-1.2	-1.2	-1.2
Taux d'excédent brut des entreprises (différence en niveau)	-0.1	0.5	0.6	0.5	0.6	0.5
Solde des opérations courantes avec le reste du monde (% du PIB)	0.1	0.2	0.3	0.5	0.6	0.7
Recettes de l'ensemble des administrations publiques						
- en millions d'euros	-326	-2256	-2709	-2864	-3319	-3873
- en % du PIB	-0.1	-0.5	-0.6	-0.6	-0.7	-0.8
Dépenses de l'ensemble des administrations publiques						
- en millions d'euros	-2449	-4596	-5416	-6125	-6670	-7255
- en % du PIB	-0.6	-1.1	-1.3	-1.4	-1.5	-1.5
Solde de financement de l'ensemble des administrations publiques						
- en millions d'euros	2124	2340	2707	3261	3352	3382
- en % du PIB	0.5	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7

Bijgevolg heeft die asociale maatregel geen enkele rechtvaardiging. Het vermeende voordeel ervan is immers veel te klein om het aan de werknemers en de sociale uitkeringstrekenden berokkende nadeel te rechtvaardigen.

Nr. 25 VAN MEVROUW FONCK

Art. 2

In de ontworpen afdeling 6 een artikel 3ter invoegen, luidende:

“Art. 3ter. De gezinsbijslagen in de zin van artikel 5, § 1, IV, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen worden niet beschouwd als sociale uitkeringen als bedoeld in artikel 3bis.”

VERANTWOORDING

De automatische koppeling van de sociale uitkeringen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt geregeld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Bij de bepaling van het toepassingsgebied ervan (zie artikel 1) verwijst die wet naar de “sociale uitkeringen van de maatschappelijke zekerheid”.

Sinds 1 juli 2014 maken de gezinsbijslagen echter geen deel meer uit van de sociale uitkeringen van de maatschappelijke zekerheid, die een voor de federale wetgever voorbehouden materie zijn krachtens artikel 6, § 1, IV, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Bij artikel 12 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming werd artikel 5, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 immers aangevuld met een punt IV: “De gezinsbijslagen”. Aldus staan de gezinsbijslagen voortaan opgesomd bij de persoonsgebonden aangelegenheden (in de zin van artikel 128, § 1, van de Grondwet), en behoren ze sinds 1 juli 2014 niet langer tot de bevoegdheden van de Federale Staat.

Bijgevolg kan de uitdrukking “sociale uitkeringen” die wordt gebruikt in het in artikel 2 van dit wetsontwerp vervatte artikel 3bis niet slaan op de gezinsbijslagen.

Tijdens de besprekingen over het wetsontwerp in de commissie voor de Sociale Zaken heeft de minister van Sociale Zaken echter het volgende gesteld: “De kinderbijslag ressorteert wel degelijk onder het ter bespreking voorliggende wetsontwerp.”

Par conséquent, cette mesure asociale ne se justifie en rien. Son bénéfice présumé est en effet bien trop réduit que pour justifier le tort causé aux travailleurs et allocataires sociaux.

N° 25 DE MME FONCK

Art. 2

Dans la section 6 proposée, insérer un article 3ter, rédigé comme suit:

“Art. 3ter. Les prestations familiales au sens de l'article 5, § 1^{er}, IV de la loi spéciale du 8 août 1980 ne sont pas considérées comme des allocations sociales visées par l'article 3bis du présent arrêté”.

JUSTIFICATION

La liaison automatique des prestations sociales à l'évolution de l'indice des prix à la consommation est régie par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Dans son champ d'application (voy. article 1^{er}), cette loi fait référence aux “prestations sociales de la sécurité sociale”.

Or, depuis le 1^{er} juillet 2014, les prestations familiales ne font plus partie des prestations sociales de la sécurité sociale qui est une matière réservée au législateur fédéral par l'article 6, § 1^{er}, alinéa quatre, 12° de la loi spéciale du 8 août 1980. En effet, l'article 12 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État a complété l'article 5, § 1^{er} de la loi spéciale du 8 août 1980, par un point IV: “Les prestations familiales”. Ainsi, les prestations familiales figurent désormais parmi les matières personnalisables (au sens de l'art. 128, § 1^{er}, de la Constitution) et ne sont plus de la compétence de l'État Fédéral depuis le 1^{er} juillet 2014.

Par conséquent, les prestations familiales ne peuvent pas être visées par l'expression “allocations sociales” utilisée à l'article 3bis contenu au sein de l'article 2 du projet de loi.

Néanmoins, lors des discussions relatives au projet de loi au sein de la commission des affaires sociales, la ministre des affaires sociales a affirmé que “Les allocations familiales sont bien concernées par le projet de loi”.

Op grond van de bevoegdheidsoverdracht inzake gezinsbijslagen die wordt doorgevoerd bij artikel 12 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, heeft de Raad van State in een advies 56 703/1/3 van 13 oktober 2014 over “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015” uitdrukkelijk erkend dat de deelstaten (te weten de Duitstalige Gemeenschap, de Franse Gemeenschap – die deze bevoegdheid aan het Waals Gewest heeft overgedragen –, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Gemeenschap) bevoegd zijn voor de indexering van de gezinsbijslagen. De Raad van State formuleerde dit in de volgende bewoordingen:

“Tijdens de parlementaire voorbereiding van de zesde staatshervorming heeft de bijzondere wetgever bij wijze van voorbeeld een aantal van dergelijke wijzigingen met een significante impact opgesomd.

In het kader daarvan heeft hij ook benadrukt dat “[d]e bedragen van de gezinsbijslagen (...) vanaf de inwerkingtreding van onderhavige wet [kunnen] worden gewijzigd”.

De niet-toepassing van het indexatiemechanisme kan worden geacht deel uit te maken van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen. In artikel 76bis van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939 wordt de indexering immers uitdrukkelijk als een verhoging van het bedrag van de bijslag beschouwd. Oordelen dat de indexering geen onderdeel zou vormen van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen, zou daarenboven betekenen dat twee operaties die tot een zelfde uitgekeerd bedrag leiden, met name een verlaging van het basisbedrag met indexering, enerzijds, en het behoud van het basisbedrag maar zonder indexering, anderzijds, naargelang het geval wel of niet tot de bevoegdheid van de gemeenschappen zouden behoren.

De conclusie is dan ook dat de decreetgever bevoegd is om artikel 141, §§ 4 en 5, van het ontwerp aan te nemen.”

Aangezien de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheid van de deelstaten dienaangaande uitdrukkelijk heeft erkend, lijkt het niet opportuun, en zelfs niet in overeenstemming met de bevoegdheidsverdeling dat de federale wetgever die aangelegenheid regelt.

Voorts moet erop worden gewezen dat de Raad van State zich in zijn advies over het onderhavige wetsontwerp niet heeft uitgesproken over de eventuele bevoegdheid dienaangaande van de federale overheid gezien haar bevoegdheid voor het prijzen- en inkomensbeleid; de sociale uitkeringen waren immers niet opgenomen in het aan de afdeling wetgeving voorgelegde voorontwerp van wet.

De Raad van State preciseert namelijk het volgende:

“Artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 maakt de koppeling van de lonen aan het indexcijfer op algemene wijze van toepassing op de werknemers en werkgevers gebonden door een arbeidsovereenkomst en het personeel van alle overheden, zowel de federale overheden als de overheden van de gemeenschappen en

Sur la base du transfert de la compétence en matière de prestations familiales opéré par l'article 12 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'État, la compétence des entités fédérées (à savoir la Communauté Germanophone, la Communauté Française – qui a transféré cette compétence à la Région Wallonne-, la Commission communautaire commune et la Communauté flamande) en matière d'indexation des prestations familiales a été explicitement reconnue par le Conseil d'État dans un avis du 13 octobre 2014 (avis 56 703/1/3 van 13 oktober 2014 sur “een voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015”) en ces termes:

“Tijdens de parlementaire voorbereiding van de zesde staatshervorming heeft de bijzondere wetgever bij wijze van voorbeeld een aantal van dergelijke wijzigingen met een significante impact opgesomd.

In het kader daarvan heeft hij ook benadrukt dat “[d]e bedragen van de gezinsbijslagen (...) vanaf de inwerkingtreding van onderhavige wet [kunnen] worden gewijzigd”.

De niet-toepassing van het indexatiemechanisme kan worden geacht deel uit te maken van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen. In artikel 76bis van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939 wordt de indexering immers uitdrukkelijk als een verhoging van het bedrag van de bijslag beschouwd. Oordelen dat de indexering geen onderdeel zou vormen van het bepalen van het bedrag van de gezinsbijslagen, zou daarenboven betekenen dat twee operaties die tot een zelfde uitgekeerd bedrag leiden, met name een verlaging van het basisbedrag met indexering, enerzijds, en het behoud van het basisbedrag maar zonder indexering, anderzijds, naargelang het geval wel of niet tot de bevoegdheid van de gemeenschappen zouden behoren.

De conclusie is dan ook dat de decreetgever bevoegd is om artikel 141, §§ 4 en 5, van het ontwerp aan te nemen.”

Dès lors que la compétence des entités fédérées en la matière a été explicitement reconnue par la section de législation du Conseil d'État, il n'apparaît pas opportun ni même conforme à la répartition des compétences que le législateur fédéral règle cette matière.

Il convient d'ailleurs de relever que le Conseil d'État, dans son avis rendu sur le présent projet, de loi ne s'est pas prononcé sur la compétence éventuelle du fédéral en la matière au titre de sa compétence en matière de politique des prix et des revenus dans la mesure où les allocations sociales n'étaient pas reprises dans l'avant-projet de loi soumis à la section de législation.

En effet, le Conseil d'État précise:

“L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 rend la liaison des salaires à l'indice applicable de manière générale aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail et au personnel de l'ensemble des autorités, tant fédérales que communautaires et régionales. La formulation générale de l'article 3bis, faisant notamment référence d'une manière

de gewesten. De algemene formulering van artikel 3bis, met onder meer een algemene verwijzing naar “alle wettelijke en reglementaire bepalingen” moet ook in die zin begrepen worden. De formulering van het ontworpen artikel 3bis maakt dat de afgevlakte gezondheidsindex wordt opgelegd voor de erin bedoelde lonen, wedden, toelagen, premies en vergoedingen, maar maakt deze index als zodanig niet van toepassing op de sociale uitkeringen, en dit in tegenstelling tot hetgeen in de memorie van toelichting vooropgesteld wordt.

Het aldus in de tekst van het ontwerp omschreven toepassingsgebied heeft in ieder geval betrekking op “inkomens”, in de zin van het begrip “inkomensbeleid”, zodat het ontworpen artikel 3bis in beginsel in overeenstemming kan worden geacht met de federale bevoegdheid inzake het inkomensbeleid, zoals ook door het Grondwettelijk Hof werd bevestigd.” (onderstrepingen aangebracht door de indienster).

Daarom strekt dit amendement ertoe de gezinsbijslagen uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied van het wetsontwerp te lichten.

Om de autonomie van de deelstaten (die ten volle voor de gezinsbijslagen bevoegd zijn) in acht te nemen en om de rechtszekerheid te vrijwaren, moet bijgevolg worden overgegaan tot de aanneming van dit amendement, dat het toepassingsgebied van het wetsontwerp verduidelijkt.

Nr. 26 VAN MEVROUW FONCK

Art. 8

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Dit artikel bepaalt dat de toepassing van de reglementering betreffende de opleidingsinspanningen tijdelijk wordt opgeschort.

Sinds 1998 doen de ondernemingen opleidingsinspanningen naar rata van 1,9 % van de totale loonmassa. De opeenvolgende regeringen hebben het mechanisme waarmee wordt nagegaan of die door het Generatiepact ingestelde doelstelling wordt bereikt, regelmatig aangepast en verbeterd.

Als op macro-economisch niveau, de doelstelling van 1,9 % niet wordt gehaald, moeten via een collectieve arbeidsovereenkomst aanvullende opleidingsinspanningen worden geleverd. De regering heeft dus besloten om die opleidingsambitie voor werknemers en ondernemingen op de helling te zetten. Die bepaling is niet gerechtvaardigd want ze zal voor de opleiding van de werknemers remmend werken en bijgevolg nadelig zijn voor de verbetering van het concurrentievermogen door de uitmuntendheid van de ontplooiende economische activiteiten. Veeleer dan te evolueren naar uitmuntendheid, zal die opschorting de concurrentiekracht naar beneden halen.

Volgens de OESO halen werkgevers voordeel uit de opleiding die zij aan hun werknemers aanbieden, omdat ze voor

générale à “toutes les dispositions légales et réglementaires”, doit également être comprise en ce sens. Tel qu’il est rédigé, l’article 3bis en projet impose l’indice santé lissé aux rémunérations, traitements, sursalaires, primes et indemnités qui y sont visés, mais ne rend pas cet indice en tant que tel applicable aux allocations sociales, et ce contrairement à ce qu’indique l’exposé des motifs.

Le champ d’application ainsi défini dans le texte du projet porte de toute façon sur les “revenus”, dans le sens de la notion “politique des revenus”, de sorte que l’article 3bis en projet peut en principe être réputé conforme à la compétence fédérale en matière de politique des prix, comme l’a également confirmé la Cour constitutionnelle”. (L’auteur souligne).

C’est pourquoi le présent amendement vise à soustraire explicitement au champ d’application du projet de loi les prestations familiales.

Par conséquent, afin de respecter l’autonomie des entités fédérées qui sont pleinement compétentes en matière de prestations familiales et de préserver la sécurité juridique, il convient d’adopter le présent amendement qui clarifie son champ d’application.

N° 26 DE MME FONCK

Art. 8

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cet article prévoit de suspendre temporairement la réglementation relative à l’effort de formation.

Depuis 1998, les entreprises ont mis en œuvre de la formation à concurrence de 1,9 % de la masse salariale. Le mécanisme de vérification de cet objectif, instauré par le Pacte de Solidarité entre les Générations, a été régulièrement adapté et amélioré par les différents gouvernements successifs.

Ainsi, au niveau macro-économique, si l’objectif de 1,9 % n’est pas atteint, des efforts supplémentaires de formation doivent être fournis par convention collective de travail. Le gouvernement a donc décidé de mettre à mal cette ambition de formation pour les travailleurs et les entreprises. Cette disposition ne se justifie pas car elle constituera un frein à la formation des travailleurs et donc nuira à l’amélioration de la compétitivité par l’excellence des activités économiques déployées. Plutôt que d’aller vers l’excellence, cette suspension mènera à une concurrence vers le bas.

Selon l’OCDE, les employeurs tirent avantage de la formation qu’ils offrent à leurs salariés dans la mesure où

een betere productiviteit en hogere winst zorgt. (<http://www.oecd.org/fr/eco/perspectives/2727167.pdf>).

In een rapport van de Economische Raad voor het Bedrijfsleven (CRB 2007 – 0854) wordt ook het volgende vastgesteld:

“Op basis van de resultaten van veel onderzoeken naar de impact van voortgezette opleiding, en via de concrete resultaten van het beleid dat hieromtrent wordt gevoerd in België en Europa, kan men stellen dat voortgezette opleiding een doeltreffend instrument vormt op vijf domeinen. Ten eerste kan men hierdoor de productiviteit van de werknemers verhogen, wat een positieve weerslag heeft op de vraag naar arbeid en op de loonontwikkeling, vooral voor jonge of hoog opgeleide werknemers. Vervolgens is de voortgezette opleiding een instrument voor sociaalprofessionele inschakeling of herinschakeling. De opleiding van werkzoekenden is individueel doeltreffend in de zin van een uitweg uit de werkloosheid en wordt vandaag gericht op de ontwikkeling van specifieke opleidingen voor knelpuntberoepen. Ten derde leren werknemers dankzij de voortgezette opleiding nieuwe technieken te beheersen en zich aan te passen aan de kwalitatieve veranderingen in de arbeidswereld, en staan ze hierdoor tegelijk in voor behoud of verbetering van de concurrentiekracht van de ondernemingen. Ten vierde kan ze, vooral voor oudere en/of laaggeschoolde werknemers de competenties behouden die nodig zijn om een productiviteit te bereiken die overeenstemt met de lonen op de markt. Tot slot draagt ze bij tot beperking van de kloof tussen vraag en aanbod aan competenties die sinds het midden van de jaren 80 kenmerkend is voor de Belgische arbeidsmarkt.

De voordelen van de opleiding worden als volgt gespecificeerd:

“Voordelen van de voortgezette opleiding

Vele onderzoeken onderstrepen de sociaaleconomische voordelen van onderwijs en levenslang voortgezette opleiding. Vanuit macro-economisch standpunt zijn onderwijs en opleiding variabelen die de economische groei betekenisvol en positief beïnvloeden. Vanuit micro-economisch standpunt is de impact gunstig voor zowel de werkgevers als de werknemers.

De verbetering van de opleiding blijkt inderdaad positief, zowel wat de productiviteit van de werknemer en de verhoging van zijn inkomen aangaat, als voor zijn kansen om werk te vinden en te behouden. Voeg daarbij de positieve inbreng voor de verhoging van het menselijk kapitaal in termen van gezondheid, sociale samenhang en burgerschap.

2.1 Macro-economische voordelen

Op macro-economisch niveau erkennen de onderzoeken unaniem dat de investering in menselijk kapitaal een beslissende factor vormt voor de groei en de productiviteit, net zoals overigens de investering in uitrusting of in kapitaal.

cette activité se traduit par une amélioration de la productivité et des profits. (<http://www.oecd.org/fr/eco/perspectives/2727167.pdf>).

De même, un rapport du conseil Central de l'Economie (CCE 2007 – 0854) a établi que:

“A partir des résultats de nombreuses études consacrées à l'impact de la formation continue et au travers des résultats concrets de ces politiques menées en Belgique et en Europe, on peut affirmer que la formation continue représente un outil efficace dans cinq domaines. Premièrement, elle permet de relever la productivité des travailleurs, ce qui a une incidence positive sur la demande de travail et sur la progression salariale, principalement pour les travailleurs jeunes ou très instruits. Ensuite, la formation continue est un outil d'insertion ou de réinsertion socioprofessionnelle. La formation des demandeurs d'emploi est efficace individuellement en termes de sortie du chômage et s'oriente aujourd'hui vers le développement de formations spécifiques aux fonctions critiques. Troisièmement, la formation continue permet aux travailleurs de maîtriser les nouvelles techniques et de s'adapter aux changements qualitatifs du monde du travail tout en assurant un maintien ou une amélioration de la compétitivité des entreprises. Quatrièmement, elle permet, principalement aux travailleurs âgés et/ou peu instruits, de conserver les compétences nécessaires pour atteindre une productivité correspondant aux salaires du marché. Enfin elle contribue à réduire l'écart entre offre et demande de compétences qui qualifie le marché du travail en Belgique, depuis le milieu des années 1980.”

Les avantages de la formation y sont détaillés comme suit:

“Les avantages de la formation

De nombreuses études soulignent les avantages socio-économiques de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. D'un point de vue macroéconomique l'éducation et la formation sont des variables qui influencent de façon significative et positive la croissance économique. D'un point de vue microéconomique l'impact est bénéfique tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

L'amélioration de la formation se révèle en effet positive tant en matière de productivité du travailleur, d'augmentation de son revenu que de ses chances d'obtenir et de conserver son emploi. Sans négliger les apports positifs de l'augmentation du capital humain en termes de santé, de cohésion sociale et de citoyenneté.

2.1 Les avantages macroéconomiques.

Au niveau macroéconomique les études reconnaissent, unanimement, que l'investissement en capital humain constitue un facteur déterminant de la croissance et de la productivité au même titre d'ailleurs que l'investissement en équipement ou en capital.

Zo besluiten De la Fuente en Domenech (2000) op basis van een onderzoek bij een beperkt staal van landen (vooral OESO-leden) dat het menselijk kapitaal een aanzienlijke en positieve invloed heeft op de groei. Op basis van diezelfde gegevens tonen de werkzaamheden van de OESO dat de verbetering van het menselijk kapitaal en de investering in onderwijs en opleiding tot de belangrijkste factoren van het groeiproces van de voorbije jaren mogen worden gerekend. Uit deze werkzaamheden komt inderdaad naar voren dat elk bijkomend (voltijds) jaar onderwijs kan leiden tot een toename van de productie per inwoner in de orde van 6 %. De la Fuente en Ciccone (2002) komen tot een vergelijkbaar resultaat en merken op dat, bij gelijkheid van alle andere factoren, het slagen in een extra schooljaar de productiviteit met 5 % doet stijgen, op een geaggregeerd niveau, waaraan nog een bijkomend en vergelijkbaar langetermijneffect moet worden toegevoegd.

De macro-economische effecten van de investering in menselijk kapitaal sluiten aan bij de verwachtingen van de ondernemingen die investeren in opleiding, namelijk een verhoging van het activiteitsvolume en een betere productiviteit van de werknemers (Verslag 2003 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid). Op termijn draagt een beleid dat het niveau van de initiële opleiding wil verbeteren en dat het levenslange leren wil bevorderen, bij tot een verbetering van het groeipotentieel van de economie en tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad. Hoe beter een bevolking gekwalificeerd is, hoe belangrijker haar invloed op de economische groei wordt. Verbetering van de kwalificatiestructuur van een bevolking kan de groei en vandaar ook de werkgelegenheidsgraad verbeteren.

(...)

2.2 Micro-economische voordelen

De micro-economische onderzoeken focussen traditioneel op de effecten van de initiële opleiding op de werkloosheid, het loonniveau en de arbeidsparticipatie. Enkele recente studies buigen zich over de individuele economische gevolgen van de voortgezette beroepsopleiding.

Initiële opleiding en werkloosheidsrisico

De analyse van de werkloosheidsgraad volgens de kwalificatiegraad onderstreept een belangrijk verschil tussen hoog- en laaggekwalificeerde mensen. In België zijn de werkloosheidsgraden zeer verschillend volgens de gewesten, maar kenmerkend is telkens weer dat lager gekwalificeerden relatief meer worden getroffen door de werkloosheid (tabel 2).

(...)

Ainsi De la Fuente et Domenech (2000), à partir d'une étude sur un échantillon limité de pays principalement membres de l'OCDE, concluent à un impact considérable et positif du capital humain sur la croissance. À partir des mêmes données, les travaux de l'OCDE montrent que l'amélioration du capital humain et l'investissement dans l'éducation et la formation peuvent être considérés comme un des principaux facteurs du processus de croissance de ces dernières années. En effet, ces travaux font ressortir que chaque année d'étude supplémentaire (à temps plein) peut conduire à un accroissement de la production par habitant de l'ordre de 6 %. De la Fuente et Ciccone (2002) obtiennent un résultat similaire en observant que, toutes autres choses égales par ailleurs, la réussite d'une année d'école supplémentaire augmente la productivité de 5 %, à un niveau agrégé, auquel il faut ajouter un impact additionnel, de long terme, similaire.

Les effets macroéconomiques de l'investissement en capital humain rejoignent les attentes des entreprises qui investissent dans la formation, à savoir, une augmentation du volume d'activité et une meilleure productivité des travailleurs (Rapport 2003 du Conseil Supérieur pour l'emploi). À terme, les politiques visant à améliorer le niveau de la formation initiale et à promouvoir la formation tout au long de la vie contribuent à une amélioration du potentiel de croissance de l'économie et à une augmentation du taux d'emploi. Plus une population est qualifiée plus son influence sur la croissance économique est importante. Améliorer la structure de qualifications d'une population permet d'améliorer la croissance et de là le taux d'emploi.

A diplôme équivalent les taux d'emploi sont comparables entre les USA et l'Europe, le différentiel de taux d'emploi provient, en partie, de la structure de qualification de la population en âge de travailler. Au niveau belge les écarts de taux d'emploi sont plus prononcés pour les qualifications basses et moyennes mais les chiffres montrent bien une forte corrélation entre niveau de qualification et amélioration du taux d'emploi.

(...)

2.2 Les avantages microéconomiques.

Traditionnellement les études microéconomiques se focalisent sur les effets de la formation initiale sur le chômage, le niveau des salaires et la participation au travail. Quelques études récentes se penchent désormais sur les conséquences économiques individuelles de la formation professionnelle continue.

Formation initiale et risque de chômage

L'analyse du taux de chômage selon le degré de qualification souligne un écart important entre les personnes hautement qualifiées et les personnes faiblement qualifiées. En Belgique, les taux de chômage sont très différents selon les régions mais elles sont toutes caractérisées par un chômage qui touche relativement plus les moins qualifiés (tableau 2).

(...)

Twee mechanismen moeten worden gecombineerd voor de verklaring van dit verschil in werkloosheidsgraad dat vanaf de jaren 80 is gegroeid. De eerste verklarende factor is het toenemende belang van onvoldoende onderlinge afstemming tussen de gevraagde en de aangeboden kwalificaties op de arbeidsmarkt. De technische vooruitgang heeft het mogelijk gemaakt te besparen op relatief laaggekwalificeerde arbeid ten gunste van de hoger gekwalificeerde arbeid. Deze technische vooruitgang die systematisch voordelig is voor de gekwalificeerde werknemers, heeft in combinatie met de sectorale herontplooiing geleid tot een daling van de vraag naar niet-gekwalificeerde arbeid. In de Angelsaksische landen – die deze veranderingen hebben beantwoord met een flexibilisering van de relatieve lonen – heeft zich dit vertaald in een toename van de ongelijkheid. In Europa bleef de stijging van de loonongelijkheid beperkt, maar de prijs hiervoor was een forse stijging van de werkloosheid. Deze “*skill mismatch*” roept om beleidsmaatregelen die enerzijds de vraag naar laaggekwalificeerd werk moeten stimuleren via verminderingen van de lasten op de lage lonen, en anderzijds kwaliteitsvolle opleidingen voor laaggekwalificeerde werkzoekenden moeten ontwikkelen.

De tweede factor die de ontwikkeling van de werkloosheidsgraad volgens kwalificatiegraad kan verklaren, is het watervalfenomeen van overkwalificatie voor bepaald werk. In een context van veralgemeend tekort aan werk, nemen de hoogst gekwalificeerden werk aan dat in feite een lagere kwalificatie vraagt, terwijl de lager gekwalificeerden in de werkloosheid of inactiviteit verzeilen.

(...)

Initiële opleiding en loonontwikkeling

Het kwalificatieniveau leidt ook tot verschillen in loonniveaus. Dit verschil bestaat in België en in de andere Europese landen, maar in de Verenigde Staten is deze loonkloof veel breder. De multivariabele regressieanalyses met als vertrekpunt de zogenaamde loonvergelijking van Mincer (1974) gaan in dezelfde richting van een betekenisvolle “onderwijsbonus”. De la Fuente en Ciccone (2002) brengen aan het licht – bij beheersing van andere significante variabelen zoals ervaring en geslacht – dat het loon van een werknemer in Europa gemiddeld met 6,5 % toeneemt per extra onderwijsjaar. Ook andere studies (Goux en Maurin, 1997 en 2000; Dupray en Hanchane, 2003; Guillaume, 2003) besluiten dat werkgelegenheidsperspectieven en loonniveau worden beïnvloed door de opleiding.

Uit het loononderzoek van de KUL blijkt dat bij gelijkwaardige functie en anciënniteit, en met een diploma van het secundair onderwijs als vergelijkingsbasis, een diploma van het hoger onderwijs (1 cyclus) een loontoeslag van 13 % oplevert; een diploma van het hoger onderwijs (2 cycli) 25,4 % en een universitair diploma 36,3 %. De loonkloof tussen een diploma van het secundair onderwijs en een universitair diploma is de voorbije vier jaar fors toegenomen, van 28,9 % naar 36,3 %. Deze resultaten tonen aan dat de ondernemingen voorkeur geven aan de diplomabonus boven de verwerving van competenties binnen de onderneming.

Il faut combiner deux mécanismes pour expliquer cet écart de taux de chômage qui s'est creusé à partir des années 1980. Le premier facteur explicatif est l'importance grandissante de l'inadéquation entre les qualifications demandées et les qualifications offertes sur le marché du travail. Le progrès technique a permis d'économiser l'emploi relativement peu qualifié tout en favorisant l'emploi plus qualifié. Ce progrès technique, biaisé en faveur des travailleurs qualifiés, couplé au redéploiement sectoriel a engendré une baisse de demande de travail non qualifié. Dans les pays anglo-saxons, qui ont répondu à ces changements par une flexibilisation des salaires relatifs, cela s'est traduit par une hausse des inégalités et en Europe l'accroissement des inégalités salariales a été limité au prix d'une forte augmentation du chômage. Ce *skill mismatch* appelle des mesures politiques visant, d'une part, à stimuler la demande de travail peu qualifié à travers des réductions de charges sur les bas salaires et d'autre part, à développer des formations de qualité adressées aux demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Le second facteur qui permet d'expliquer l'évolution du taux de chômage par degré de qualification est le phénomène de la déqualification en cascade. Dans un contexte d'insuffisance d'emploi généralisée les demandeurs d'emploi les plus qualifiés acceptent des emplois moins qualifiés et les travailleurs les moins formés se retrouvent dans des situations de chômage ou d'inactivité⁶

(...)

Formation initiale et progression salariale

Le niveau de qualification implique également des différences entre les niveaux de salaires. Cet écart existe, en Belgique et dans les autres pays européens, mais ce fossé salarial est bien plus large aux États-Unis. Les analyses de régression multivariées dont le point de départ est la comparaison salariale dite de Mincer (1974) vont dans le même sens d'un “boni d'éducation” significatif. De la Fuente et Ciccone (2002), en contrôlant d'autres variables significatives comme l'expérience et le sexe, font apparaître que, pour une année d'étude supplémentaire, le salaire d'un travailleur augmente en moyenne, en Europe, de 6,5 %. D'autres études obtiennent également comme résultats que les perspectives d'emploi et le niveau de rémunération sont influencés par la formation (Goux et Maurin, 1997 et 2000; Dupray et Hanchane, 2003; Guillaume, 2003).

De l'enquête sur les salaires, menée par la KUL, il ressort qu'à fonction et ancienneté équivalentes, par rapport à un diplôme du secondaire, un diplôme de l'enseignement supérieur (1 cycle) offre un surcroît salarial de 13 %, un diplôme supérieur (2 cycle) de 25,4 % et un diplôme universitaire de 36,3 %. L'écart salarial entre un diplôme du secondaire et un diplôme universitaire s'est fortement accru ces quatre dernières années passant de 28,9 % à 36,3 %. Ces résultats montrent que les entreprises favorisent la prime au diplôme par rapport à l'acquisition des compétences au sein de l'entreprise.

Een hoger onderwijsniveau bevordert niet alleen de loon-evolutie maar ook de andere dimensies van de beroepsloop-baan: de duur van de zoektocht naar een eerste baan, de duur van het behoud van de eerste baan, de gewestelijke en profes-sionele mobiliteit, de verticale mobiliteit. Het beschermt ook tegen werk onder de kwalificatie en tegen sociale uitsluiting.

Voortgezette opleiding: inschakeling en herinschakeling

De voortgezette beroepsopleiding heeft ook relevante economische gevolgen voor zowel werkgever als werknemer. De voortgezette beroepsopleiding richt zich evenzeer tot mensen met een baan als tot werkzoekenden. De meeste onderzoeken die de effecten van de voortgezette opleiding bestuderen, maken een onderscheid tussen de voordelen van de voortgezette opleiding voor de werknemers en voor de werkzoekenden.

De effecten van de opleiding voor de werkzoekenden strekken zich uit van de overgang van werkloosheid naar werk, tot de duur van de werkgelegenheid na de opleiding. De meeste micro-economische onderzoeken die de effecten van opleidingen aan werkzoekenden willen evalueren, besluiten dat hun effect heilzaam is, op individueel niveau, voor de waarschijnlijkheid dat ze uit de werkloosheid geraken. We moeten niettemin benadrukken dat deze positieve impact af-neemt naarmate een grotere populatie aan opleidingen begint.

Zodra men de individuele effecten bundelt, wordt het effect van de opleiding op het percentage dat uit de werkloosheid geraakt en werk vindt, dubbelzinniger. Om dit globale effect te meten, moet men rekening houden met drie verschillende effecten. Het *ex-ante* effect van de opleiding op de inspanning om werk te zoeken, blijft dubbelzinnig. Het zoekgedrag kan effectief variëren naarmate de opleiding wordt ervaren als een verplichting waaraan het individu kan ontsnappen indien hij zijn inspanningen intensifieert en een baan vindt. De opleiding kan ook positief worden ervaren, zodat het individu minder zoekinspanningen levert zodra hij de bevestiging krijgt van zijn inschrijving. De samenvoeging van het effect “bedreiging” en het effect “positieve anticipatie” blijft werkelijk ambigu.

Tijdens de opleiding verminderen individuen hun inspan-ningen om werk te zoeken, vermits ze hun inspanningen concentreren op de opleiding. Dit lock-in effect op de zoe-kinspanning is duidelijk negatief. Het percentage dat uit de werkloosheid geraakt en een baan vindt, vermindert frequent tijdens de opleiding.

Het *ex-post* effect van de opleiding op het aantal ontvangen nieuwe werkaanbiedingen is positief of negatief, naarmate de individuen die uit de opleiding komen, productiever worden geacht hetzij worden gestigmatiseerd als probleemgeval. Dominant lijkt hier het productiviteitseffect dat de komst van nieuwe werkaanbiedingen bevordert en dat na aanwerving het risico van werkverlies vermindert.

Het ontsnappen aan de werkloosheid, op individueel ni-veau, is niet het enige positieve punt van de beroepsopleiding voor de werkzoekenden: ze speelt ook mee op de aanwer-vingduur na de opleiding (Vanderlinden, 2001). Een VDAB-onderzoek in Vlaanderen toont aan dat het heilzame effect

Un niveau d'éducation supérieur favorise non seulement l'évolution salariale mais aussi les autres dimensions de la carrière professionnelle: la durée de recherche d'un premier emploi, la durée de maintien dans le premier emploi, la mobilité régionale et professionnelle, la mobilité verticale et prémunit contre la déqualification et l'exclusion sociale.

Formation continue: insertion et réinsertion

La formation professionnelle continue a également des conséquences économiques significatives autant pour l'employeur que pour le travailleur. La formation profes-sionnelle continue s'adresse aussi bien aux personnes en emploi qu'aux demandeurs d'emploi. La plupart des études qui interrogent les effets de la formation continue distinguent les bénéfices de la formation continue pour les travailleurs de ceux pour les demandeurs d'emploi.

Les effets de la formation des demandeurs d'emploi peuvent concerner le taux de transition du chômage vers l'emploi et la durée d'occupation post formation. La plupart des études microéconomiques qui visent l'évaluation des effets des formations dispensées aux demandeurs d'emploi concluent que leur impact est bénéfique, au niveau indivi-duel, sur la probabilité de sortie du chômage. Soulignons néanmoins que cet impact positif se réduit à mesure qu'une population plus grande entre en formation.

Dès que l'on considère l'agrégation des effets individuels, l'effet de la formation sur le taux de transition du chômage vers l'emploi est plus ambigu. Il faut, pour mesurer cet effet global, prendre en compte trois effets différents.

L'effet *ex-ante* de la formation sur l'effort de recherche reste ambigu. Effectivement le comportement de recherche peut varier selon que la formation est perçue comme une contrainte à laquelle l'individu peut échapper s'il intensifie ses efforts et trouve un emploi. La formation peut également être perçue positivement et dès que l'individu reçoit la confirmation de son inscription son effort de recherche ralentit. L'agrégation de l'effet “menace” et de l'effet “anticipation positive” reste réellement ambiguë.

Durant la formation, les individus ralentissent leurs efforts de recherche étant donné qu'ils se concentrent sur l'effort de formation. Cet effet de lock-in sur l'effort de recherche est clairement négatif et, fréquemment, le taux de sortie du chômage vers l'emploi diminue durant la formation.

L'effet *ex post* de la formation sur le taux d'arrivée des offres d'emploi est positif ou négatif selon que les individus sortant de formation sont perçus comme plus productifs ou selon qu'ils sont stigmatisés comme travailleurs en difficulté. Ici, l'effet productivité qui favorise l'arrivée d'offres d'emplois et limite le risque de perte d'emplois, une fois qu'ils ont été engagés, semble dominer.

La sortie du chômage, au niveau individuel, n'est pas le seul point positif de la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi, elle joue également sur la durée d'embauche postformation (Vanderlinden 2001). Une étude réalisée en Flandre par le VDAB fait apparaître que l'effet

van de opleiding het hoogst is voor de lager gekwalificeerde en langdurig werklozen, maar integendeel beperkter is voor hooggekwalificeerde en kortdurige werkzoekenden.

Terwijl volgens de hierboven geciteerde literatuur de opleiding van de werkzoekenden geen snellere ontsnapping aan de werkloosheid garandeert, bevordert ze een uitweg uit de werkloosheid naar stabielere banen die de individuen ook langduriger zullen behouden.

Voortgezette opleiding en productiviteit

Andere onderzoeken trachten de positieve effecten van levenslang leren voor de werknemers met een baan en hun werkgevers te bepalen. Vele studies gaan op zoek naar de relatie tussen de opleiding die door de onderneming wordt gefinancierd en de productiviteit van de werknemer die zijn competenties via de opleiding heeft ontwikkeld. G. Conti (2004) bestudeert deze relatie voor Italië en vindt een significant positief effect. T. Zwick (2002) besluit dat de intensiteit van de opleiding (tijdsbesteding en participatiegraad) een positief effect heeft op de productiviteit van de Duitse firma's in de loop van het jaar van de opleiding en het jaar erna. Het effect vermindert daarentegen vanaf het tweede jaar na de opleiding. L. Dearden et al. (2005) deden hetzelfde werk voor Engeland en vonden een positieve impact van de opleiding op de productiviteit en de lonen. G. Ballot et al. (2001) vonden ook een betekenisvol positief effect, vooral voor de managers, en dit in Frankrijk en in Zweden. Volgens datzelfde onderzoek blijft er, zodra het werk niet langer homogeen wordt geacht, alleen een betekenisvol positief effect voor de opleiding van technisch personeel. De Nève, Mahy en Volral (2006) realiseerden dezelfde studie voor België. Zij vonden een significant positief effect van de opleiding op de productiviteit gedurende het jaar zelf en in het jaar na de opleiding. Het onderzoek van De la Fuente en Ciccone (2002) toont aan dat de beroepsopleiding een positieve impact heeft op de productiviteit van de werknemers, vooral bij de laaggekwalificeerden.

Volgens al deze onderzoeken, uitgevoerd met gegevens per land en per periode, is de impact van de opleiding op de productiviteit significant positief, met een dominant vertraagd effect.

Het vraagstuk van de productiviteitsverhoging doet in een land als België niettemin de vraag rijzen naar de invloed ervan op de werkgelegenheid. Enerzijds maakt een stijging van de productiviteit van de werknemers het immers mogelijk dezelfde output te produceren met minder werknemers, maar anderzijds is dankzij deze productiviteitstoename ook een daling van de productprijzen mogelijk, wat dan weer de vraag stimuleert en op lange termijn kan leiden tot aanwerving van extra werknemers. Globaal kan men geen eenduidige voorspellingen doen over de effecten van de ontwikkeling van de beroepsopleiding op de werkloosheid (Bellman & Leber 2003), maar op lange termijn lijkt het waarschijnlijk dat de productiviteitswinst die mogelijk is dankzij de opleiding, een positief effect zal hebben op de concurrentiekracht van de ondernemingen, op de vraag en dus ook op de activiteit en de werkgelegenheid. In die zin identificeren De la Fuente en Ciccone de voortgezette beroepsopleiding als een bron van innovatie en concurrentiekracht op lange termijn. Op

bénéfique de la formation est le plus élevé pour des chômeurs peu qualifiés et de longue durée, à contrario il est plus limité pour des demandeurs hautement qualifiés et de courte durée.

Si, selon la littérature parcourue ci-dessus, la formation des demandeurs d'emploi n'assure pas une sortie plus rapide du chômage, elle favorise une sortie du chômage vers des emplois plus stables que les individus occuperont plus longtemps.

Formation continue et productivité

D'autres études tentent de déterminer les effets positifs de la formation tout au long de la vie pour les travailleurs en emploi et leurs employeurs. De nombreuses études visent à déterminer la relation entre la formation financée par l'entreprise et la productivité du travailleur qui a développé ses compétences à travers la formation. Conti G (2004) étudie cette relation pour l'Italie et trouve un effet significativement positif. Zwick T. (2002) conclut que l'intensité de la formation (dépenses et taux de participation) a un effet positif sur la productivité des firmes allemandes au cours de l'année et de l'année suivant la formation. Par contre l'effet diminue à partir de la deuxième année qui suit la formation. Dearden L. et al. (2005) ont fait le même travail pour l'Angleterre et trouvent un impact positif de la formation sur la productivité et sur les salaires. Ballot G. et al. (2001) concluent sur un effet également significativement positif surtout pour les managers, en France et en Suède. Dans la même étude, dès que le travail n'est plus supposé homogène, seule la formation du personnel technique à un effet significativement positif. De Nève, Mahy et Volral (2006) ont réalisé la même étude pour la Belgique. Ils trouvent un impact significativement positif de la formation sur la productivité durant l'année même comme au cours de l'année suivante. L'étude de De la Fuente et Ciccone (2002) démontre que la formation professionnelle a un impact positif sur la productivité des travailleurs surtout pour les peu qualifiés.

Selon toutes ces études, réalisées avec des données par pays et par période, l'impact de la formation sur la productivité est significativement positif avec un effet retardé dominant.

Néanmoins, la question de l'augmentation de la productivité dans un pays comme la Belgique pose la question de son influence sur l'emploi. En effet, l'accroissement de la productivité des travailleurs permet, d'un côté, de produire le même output avec moins de travailleurs mais d'un autre côté, cet accroissement de la productivité permet une baisse des prix des produits qui stimule la demande et permet à long terme une embauche de travailleurs supplémentaires. Au total on ne peut prédire, de manière univoque, les effets du développement de la formation professionnelle sur le chômage (Bellman and Leber 2003) mais, à long terme, il semble vraisemblable que les gains de productivité, permis par la formation, induisent un effet positif sur la compétitivité des entreprises, sur la demande et donc sur l'activité et l'emploi. C'est dans ce sens que De la Fuente et Ciccone identifie la formation professionnelle continue comme une source d'innovation et de compétitivité à long terme. De façon similaire Bartel et Sicherman (1998) soulignent que la formation

vergelijkbare wijze onderstrepen Bartel en Sicherman (1998) dat opleiding gunstig is in omgevingen die snelle technologische wijzigingen kennen.

Voortgezette opleiding en beroepsprojecten

Er bestaan minder onderzoeken naar de impact van de voortgezette beroepsopleiding van loontrekkers op hun beroepsproject dan het geval is voor werkzoekenden. Goux en Maurin ramen het looneffect van de voortgezette opleiding op 4 of 5 %. De belangrijkste geobserveerde loonverschillen zijn voor de helft 13 CRB 2007-0854 CCR 200-02 te wijten aan het feit dat de ondernemingen die de meeste opleidingen geven, ook de ondernemingen zijn met de hoogste lonen, en voor de helft aan factoren die tegelijk de selectie van het systeem voor voortgezette opleiding verklaren én het niveau van de individuele verloning.

D. Goux en E. Maurin onderzochten ook het effect van de opleiding op de beroepsmobiliteit. Hier blijkt dat de meest stabiele werknemers het meest genieten van de voortgezette opleiding, en dat zeer weinig werknemers van onderneming veranderen na een opleiding. In het geval dat een verandering van onderneming wordt vastgesteld, vindt die verandering meestal plaats zonder loonvoordeel.

B. Conter, Ch. Maroy en J-F. Orianne hebben in 1998 onderzoek gevoerd naar de positieve inbreng van voortgezette opleidingen voor de werknemers in België. Uit dit onderzoek bleek dat bijna 75 % van de werknemers die inschreven in een opleiding, dit op eigen initiatief deden. (Het aandeel stijgt met de kwalificatiegraad.) De beslissing om een opleiding te volgen, wordt zelden genomen op basis van een balans van competenties. (Het aandeel stijgt met de duur van de opleidingen en is couranter voor de lager gekwalificeerden.) 33 % van de werknemers volgen een opleiding gedeeltelijk buiten de werkuren, en dit geldt voor de meerderheid van de hoger gekwalificeerde werknemers. Minder dan één werknemer op vier draagt financieel bij tot zijn opleiding. (Dat geldt vooral voor de jonge werknemers.) Minder dan 50 % van de werknemers hebben deelgenomen aan een opleiding die een certificatie oplevert; deze getuigschriften worden vaak afgeleverd na langdurige opleidingen voor laaggekwalificeerde werknemers. Bijna 3 werknemers op 4 zijn van oordeel dat zij hun technische en algemene competenties hebben verbeterd, en 85 % van de werknemers zouden hun opleidingsmogelijkheden nog verder willen kunnen verbeteren. Slechts 10 % van de werknemers veranderden van werkgever in het jaar dat volgt op een opleiding. 18 % van de werknemers kregen meer verantwoordelijkheden na hun (langdurige) opleiding, en 5 % veranderden van hiërarchisch niveau (lange opleiding, laaggekwalificeerde werknemers). Minder dan één werknemer op 10 (laaggekwalificeerden) kreeg een loonsverhoging als gevolg van zijn opleiding. Volgens A. Dupray en S. Hanchane (2006) krijgen de opleidingen die de werkgever financiert, gemiddeld een betere erkenning wat loon betreft dan de opleidingen die het individu zelf financiert. Vrouwen worden dan weer minder dan mannen gecompenseerd na een opleiding. De loonstijgingen zijn het belangrijkste wanneer het initiatief voor de opleiding veeleer van het individu dan van de werkgever komt.

est favorable dans des environnements qui connaissent de rapides changements technologiques.

Formation continue et trajectoires professionnelles

Les études sur l'impact de la formation continue des travailleurs salariés sur la trajectoire professionnelle sont moins nombreuses que celles concernant les demandeurs d'emploi. Goux et Maurin ont évalué l'impact salarial de la formation continue à 4 ou 5 %. L'essentiel des différences de salaires observées est dû, pour moitié, au fait que les entreprises les plus formatrices sont également les entreprises qui pratiquent les salaires les plus élevés et, pour moitié, à des facteurs expliquant simultanément la sélection du dispositif de formation continue et le niveau de rémunération individuel.

Goux D. et Maurin E. ont également étudié l'impact de la formation sur la mobilité professionnelle. Il ressort que ce sont les travailleurs les plus stables qui bénéficient le plus de la formation continue et que très peu de ces salariés changent d'entreprise après une formation. Dans le cas où un changement d'entreprise est observé, ce changement s'effectue la plupart du temps sans avantage salarial.

Conter B., Maroy Ch. et Orianne J-F. ont réalisé, en 1998, une enquête sur l'apport des formations continues pour les travailleurs, en Belgique. De cette enquête il ressort que près de 75 % des travailleurs inscrits à une formation le sont de leur propre initiative (la proportion augmente avec le degré de qualification). La prise de décision d'entrer en formation ressort rarement d'un bilan de compétences (la proportion augmente avec la durée des formations et est plus courante pour les travailleurs les moins qualifiés). 33 % des travailleurs se forment partiellement en dehors des heures de travail et cela concerne en majorité les travailleurs les plus qualifiés. Moins d'un travailleur sur quatre participe financièrement à sa formation (cette pratique concerne majoritairement les jeunes travailleurs). Moins de 50 % des travailleurs ont participé à une formation certificative; ces certificats sont souvent délivrés suite à des formations longues destinées aux travailleurs peu qualifiés. Près de 3 travailleurs sur 4 jugent qu'ils ont amélioré leurs compétences générales et techniques et 85 % des travailleurs voudraient pouvoir augmenter leurs possibilités de formation. Seuls 10 % des travailleurs ont changé d'entreprise un an après avoir suivi une formation. 18 % des travailleurs ont reçu plus de responsabilités suite à leur formation (longue) et 5 % ont changé de niveaux hiérarchiques (formation longue, travailleurs peu qualifiés). Moins d'un travailleur sur 10 a bénéficié d'une augmentation salariale suite à sa formation (peu qualifiés). En outre selon Dupray A. et Hanchane S. (2006), les formations financées par l'employeur sont, en moyenne, mieux reconnues au niveau salarial que celles financées par l'individu. Les femmes sont, quant à elles, moins récompensées que les hommes suite à une formation. Les gains salariaux sont plus importants lorsque l'initiative de la formation revient à l'individu plutôt qu'à l'employeur.

Wanneer alle parameters van het onderzoek samengevoegd worden, genieten de lager gekwalificeerden de meeste baten van langere opleidingen. Deze resultaten zouden ertoe aansporen opleiding ten gunste van laaggeschoolden te promoten. Positief discriminerende acties vallen dan niet uit te sluiten gezien het belang van de voordelen en de beperktere toelatingsvoorwaarden voor dit publiek dat meer risico loopt op uitsluiting uit de arbeidswereld.

Verder blijkt het feit dat men een opleiding heeft gevolgd vóór het verliezen van een baan heilzaam te zijn tijdens de zoektocht naar nieuw werk. Volgens de OESO (2004) geraken de werknemers die een opleiding hebben gevolgd in de loop van het jaar dat voorafgaat aan baanverlies, vaker opnieuw aan het werk in de twee jaren die hierop volgen dan hun collega's die geen opleiding volgden. In België ligt de verhouding van opgeleide werknemers die opnieuw werk vinden in de 2 jaar na werkverlies, 20 punten hoger dan die van niet-opgeleide werknemers. Bedenk hierbij echter dat individuen die een opleiding volgen, productievere eigenschappen kunnen voorleggen. De klaarblijkelijke positieve correlatie tussen opleiding en waarschijnlijkheid van herinschakeling resulteert niet noodzakelijk uit een oorzakelijk verband.”.

Voorts voorziet die bepaling geenszins in een “standstill”. De memorie van toelichting bij het wetsontwerp luidt: “De sociale partners wensten ook het mechanisme dat verplicht tot een investering van 1,9 % van de loonmassa in opleiding, tijdelijk op te schorten. Dit systeem en de sancties die het verzekeren, vertonen immers een aantal juridische en operationele onvolkomenheden.” Artikel 7 van het wetsontwerp bepaalt enerzijds dat de verplichting voor de sectoren om een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bijkomende opleidingsinspanningen inzake vorming te sluiten, opgeschort wordt voor de jaren 2015 en 2016 en dat anderzijds, de bijkomende werkgeversbijdrage niet zal worden geïnd voor de jaren 2012, 2013 en 2014, noch voor de jaren welke onder de periode van opschorting vallen, namelijk de jaren 2015 en 2016. Bijgevolg is het niet zo dat een bestaande situatie zou worden gehandhaafd.

Dit artikel dient dus te worden weggelaten.

Nr. 27 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 2 tot 4

Het opschrift van titel II, alsook de artikelen 2 tot 4 vervangen als volgt:

“Titel II. Waarborg van de automatische indexkoppeling van lonen, weddes en sociale uitkeringen

“Art. 2. Tijdens de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019 blijven de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een

Lorsque tous les paramètres de l'enquête sont regroupés, les bénéfices les plus importants proviennent des formations les plus longues adressées aux moins qualifiés. Ces résultats pousseraient à promouvoir la formation en faveur des peu qualifiés. Des actions de discriminations positives ne sont pas à exclure étant donné l'importance des bénéfices et les conditions d'accès plus restreintes de ce type de public qui coure plus de risque d'exclusion du monde du travail.

De plus, avoir suivi une formation avant la perte d'un emploi se révèle bénéfique lors de la recherche d'un nouvel emploi. Effectivement, selon l'OCDE (2004), les travailleurs qui ont bénéficié d'une formation au cours de l'année qui a précédé la perte d'emploi sont plus souvent réemployés deux ans plus tard que leurs homologues non formés. En Belgique, la proportion de travailleurs formés qui sont réemployés deux ans après leur perte d'emploi est supérieure de 20 points à celle des travailleurs non formés. Notons qu'il faut prendre en considération que les individus qui suivent une formation peuvent présenter des caractéristiques plus productives et la corrélation positive apparente entre formation et probabilités de réemploi ne résultent pas forcément d'un lien causal.”

Par ailleurs, cette disposition ne prévoit nullement un “standstill”, l'exposé des motifs du projet de loi dispose “Les partenaires sociaux souhaitaient également suspendre temporairement le mécanisme qui impose un investissement de 1,9 % de la masse salariale en formation. En effet, ce système et les sanctions qui l'assurent présentent un nombre de défauts juridiques et opérationnels.” L'article 7 du projet de loi stipule d'une part, que l'obligation pour les secteurs de conclure une convention collective de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation, est suspendue pour les années 2015 et 2016 et d'autre part, que la cotisation patronale complémentaire ne sera perçue ni pour les années 2012, 2013 et 2014, ni pour les années visées par la période de suspension, à savoir les années 2015 et 2016. Par conséquent, il n'est pas question du maintien d'une situation existante.

Par conséquent, il convient de supprimer cet article.

Catherine FONCK (cdH)

N° 27 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 2 à 4

Remplacer l'intitulé du titre ainsi que les articles 2 à 4 par ce qui suit:

“Titre II. Garantie de l'indexation automatique des salaires, des traitements et des prestations sociales

“Art. 2. Au cours de la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019, les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice

stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld, van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld en van hun uitvoeringsbesluiten evenals de bepalingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in een koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen zoals bedoeld in het artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van "s lands concurrentievermogen onverkort van toepassing."

VERANTWOORDING

Dit amendement waarborgt dat voor de jaren 2015 tot en met 2019 alle vigerende bepalingen over de indexering van de sociale uitkeringen, de wedden en de lonen onverminderd van toepassing blijven met een verwijzing naar het artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen volgens zijn huidige bepaling, onverkort van toepassing.

Hiermee wordt de koopkracht van de huishoudens gevrijwaard, wat de beste stimulans is voor een heropleving van de economie.

Nr. 28 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 3

Onder een hoofdstuk 1/1, Matiging van de andere inkomens, dit artikel vervangen als volgt:

"Art. 3. De titel II van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van "s lands concurrentievermogen, houdende de artikelen 8 tot 18, wordt vervangen als volgt:

"Titel II. Matiging van de andere inkomens

"Art. 8. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder tantièmes verstaan, alle winstuitkeringen uitgekeerd aan

des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants, de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public et de leurs arrêtés d'exécution ainsi que les dispositions des contrats individuels et des conventions collectives de travail qui prévoient une liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays restent intégralement d'application."

JUSTIFICATION

Le présent amendement garantit que toutes les dispositions en vigueur relatives à l'indexation des prestations sociales, des traitements et des salaires resteront entièrement d'application pour les années 2015 à 2019 en renvoyant à l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays dans sa rédaction actuelle.

Il permet en outre de préserver le pouvoir d'achat des ménages, ce qui constitue le meilleur stimulant pour la relance de l'économie.

N° 28 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 3

Sous un chapitre 1/1, Modération des autres revenus, remplacer cet article par ce qui suit:

"Art. 3. Le Titre II de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, contenant les articles 8 à 18, est remplacé par ce qui suit:

"Titre II. Modération des autres revenus

Art. 8. Pour l'application du présent article on entend par tantièmes toute distribution de bénéfices versés aux

bestuurders en zaakvoerders van vennootschappen, in welke vorm ook, met uitsluiting van de dividenden.

De statutaire of daarmee gelijkgestelde uitkeringen die aan de bestuurders en zaakvoerders van de Belgische vennootschappen, opgericht vóór 1 januari 2014, als tantièmes betaalbaar zijn, mogen voor de boekjaren 2015, 2016, 2017 niet hoger zijn dan het gemiddelde bedrag dat werd toegekend voor de boekjaren 2012, 2013, 2014, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2 en 2ter.

Deze boekjaren worden slechts in aanmerking genomen voor de berekening van het gemiddelde bedrag voor zover werkelijk tantièmes werden toegekend.

Wanneer het vennootschappen betreft die werden opgericht na 1 januari 2014 of die voor de boekjaren 2012, 2013, 2014 geen tantièmes hebben toegekend, mag het bedrag van de tantièmes toegekend voor de boekjaren niet hoger zijn dan 5 % van de dividenden betaalbaar gesteld voor dezelfde boekjaren.

Art. 9. De vennootschappen zullen 2015, 2016, 2017, indien de door hen uitgekeerde bezoldigingen, voorzien bij artikel 32, met uitsluiting van de tantièmes bepaald in artikel 8 van dit besluit, en artikel 33 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, hoger liggen dan deze toegekend in 2014, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2 en 2ter, een provisie aanleggen door de inhouding van deze verhoging met een maximum van jaarlijks 1,5 % per betrokken werkende vennoot van deze in 2014 uitgekeerde bezoldigingen.

Indien een vennootschap op datum van 31 december 2017 niet kan aantonen dat zij deze provisie volledig heeft aangewend voor een of meerdere van de in artikel 13 voorziene bestedingen, zal zij gehouden zijn om op deze datum een bedrag gelijk aan deze verhoging, met een maximum van 1,5 % van de in 2014 uitgekeerde bezoldigingen voor elk jaar dat zij deze provisie diende aan te leggen met toepassing van het vorige lid, te storten aan een daartoe door de Koning op te richten begrotingsfonds.

Art. 10. Voor de toepassing van dit artikel dient onder vrije beroepen te worden verstaan deze waarvan de activiteit een overwegend intellectueel karakter heeft, die buiten dienstverband ten persoonlijke titel wordt uitgeoefend, en waarvoor de beoefenaars een bezoldiging genieten, zonder onderscheid of gezegde activiteit individueel, in groepsverband of bij associatie wordt uitgeoefend.

administrateurs et gérants de sociétés, quelle qu'en soit la forme, hormis les dividendes.

Les allocations statutaires ou y assimilées, payables à titre de tantièmes aux administrateurs et gérants de sociétés belges, créées avant le 1^{er} janvier 2014, ne peuvent excéder, pour les exercices 2015, 2016 et 2017, la moyenne des montants payés pour les exercices 2012, 2013 et 2014, liée à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter.

Ces exercices ne sont pris en compte pour le calcul de la moyenne des montants que pour autant que des tantièmes ont été effectivement attribués.

Lorsqu'il s'agit de sociétés créées après le 1^{er} janvier 2014 ou qui n'ont pas attribué de tantièmes pour les exercices 2012, 2013 et 2014, le montant des tantièmes attribués pour les exercices 2015, 2016 et 2017 ne peut dépasser 5 % du montant des dividendes mis en paiement pour les mêmes exercices.

Art. 9. Les sociétés constitueront en 2015, 2016 et 2017, au cas où les rémunérations prévues à (l'article 32, à l'exclusion des tantièmes définis à l'article 8 du présent arrêté et) l'article 33 du Code des impôts sur les revenus qu'elles attribuent, sont supérieures à celles versées en 2014, liées à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter, une provision par la retenue de cette augmentation avec un maximum annuel de 1,5 % de ces rémunérations, par associé actif concerné, versées en 2014.

Si une société ne peut pas démontrer en date du 31 décembre 2017 qu'elle a complètement utilisé cette provision pour une ou plusieurs des dépenses prévues à l'article 13, elle sera tenue de verser, à cette date, à un fonds budgétaire à créer par le Roi, un montant égal à cette augmentation, avec un maximum de 1,5 % des rémunérations versées en 2014 pour chaque année où elle devait constituer la provision en application de l'alinéa précédent.

Art. 10. Pour l'application du présent article, on entend par professions libérales celles dont l'activité revêt un caractère intellectuel prépondérant, exercées à titre personnel, contre rémunération, et en dehors d'un lien de subordination, sans distinction entre l'activité exercée individuellement, en groupe ou sous forme d'association.

Vanaf 1 januari 2015 tot 23 januari 2016 mogen de bezoldigingen voor prestaties, geleverd door de beoefenaars van vrije beroepen, die het voorwerp uitmaken van tarief-, honoraria-, barema- of abonnementsreglementeringen, niet hoger zijn dan deze die voor dezelfde prestaties van kracht waren op 15 november 2014, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2, en 2ter.

In hoofde van de beoefenaars van de geneeskunst en paramedische medewerkers bedoeld bij artikel 2, l) en m), van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt de voorwaarde bedoeld in het vorige lid geacht te zijn voldaan wanneer zij niet geweigerd hebben toe te treden tot een akkoord bedoeld bij artikel 34 van deze wet, respectievelijk toegetreden zijn tot een overeenkomst bedoeld bij artikel 26 van dezelfde wet, die in een aanpassing van hun honoraria en prijzen voorziet, waarvan de globale budgettaire weerslag de in het vorig lid bedoelde matigingsinspanning eerbiedigt.

Art. 11. De tarieven van de notarissen en gerechtsdeurwaarders mogen tot 23 januari 2016 niet hoger zijn dan deze van kracht op 15 november 2014, desgevallend gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2, en 2ter.

Art. 12. De begunstigden van inkomsten zoals voorzien bij de artikelen 24 en 27 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, met uitsluiting van deze bedoeld bij de artikelen 10 en 11 van dit besluit, zullen in 2015, 2016, 2017, indien deze inkomsten hoger liggen dan deze door hen in 2014 verkregen, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2, en 2ter, een provisie aanleggen, desgevallend door middel van een geïndividualiseerde bankrekening, ten belope van deze verhoging met een maximum van jaarlijks 1,5 % van de in 2014 verkregen inkomsten.

Indien deze begunstigden op datum van 31 december 2017 niet kunnen aantonen dat zij de tegenwaarde van deze provisie hebben bestemd voor een of meerdere van de in artikel 13 voorziene bestedingen, zullen zij op deze datum gehouden zijn een bedrag gelijk aan deze verhoging, met een maximum van 1,5 % van de in 2014 verkregen inkomsten voor elk jaar dat zij deze provisie dienden aan te leggen in toepassing van het vorige lid, te storten aan een daartoe door de Koning op te richten begrotingsfonds.

Art. 13. De krachtens de artikelen 9 en 12 gevormde provisie dienen aangewend ter financiering van beroepsinvesteringen, beroepsverliezen, personeelskosten voor bijkomend

À partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 23 janvier 2016, les rétributions ayant trait à des prestations, effectuées par les titulaires de profession libérale, qui font l'objet de règlements portant tarification, barèmes, honoraires, tarifs ou abonnements, ne peuvent excéder celles en vigueur au 15 novembre 2014 pour les mêmes prestations liées à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter.

Dans le chef des praticiens de la médecine et des collaborateurs paramédicaux visés à l'article 2, l) et m), de la loi du 9 août 1963 portant institution et organisation d'un régime d'assurance obligatoire pour les soins médicaux et allocations de médecine, la condition visée à l'alinéa précédent est censée être remplie lorsqu'ils n'ont pas refusé d'adhérer à un accord visé à l'article 34 de la loi susvisée, ou respectivement, adhéré à une convention visée à l'article 26 de la même loi, prévoyant une adaptation de leurs honoraires et prix, dont l'impact budgétaire global respecte l'effort de modération visé à l'alinéa précédent.

Art. 11. Les tarifs des notaires et huissiers de justice ne peuvent dépasser, jusqu'au 23 janvier 2016, ceux en vigueur au 15 novembre 2014, le cas échéant liés à l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter.

Art. 12. Les bénéficiaires de revenus tels que prévus aux articles 24 et 27 du Code des impôts sur les revenus, à l'exclusion de ceux visés aux articles 10 et 11 du présent arrêté, constitueront en 2015, 2016 et 2017, au cas où ces revenus sont supérieurs à ceux obtenus en 2014, liés à l'évolution de l'indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter, une provision, le cas échéant par le biais d'un compte en banque individualisé, à concurrence de cette augmentation avec un maximum annuel de 1,5 % des revenus obtenus en 2014.

Si ces bénéficiaires ne peuvent pas démontrer en date du 31 décembre 2017 qu'ils ont affecté l'équivalent de cette provision à une ou plusieurs des dépenses prévues à l'article 13, ils seront tenus de verser, à cette date, à un fonds budgétaire créé par le Roi à cet effet, un montant égal à cette augmentation avec un maximum de 1,5 % des revenus obtenus en 2014 pour chaque année où ils devaient constituer la provision en application de l'alinéa précédent.

Art. 13. Les provisions constituées en vertu des articles 9 et 12 sont à utiliser pour le financement d'investissements professionnels, de pertes professionnelles, de frais de personnel pour du personnel supplémentaire

personeel of voor voorzieningen, door de onderneming geboekt, voor waarschijnlijke verliezen of kosten.

Art. 14. De aanpassing aan het indexcijfer zoals bedoeld bij de artikelen 8 tot 12 houdt in dat de in deze artikelen bedoelde bedragen worden vergeleken met het produkt van deze bedragen met de breuk, waar in de teller voorkomt het indexcijfer van de lopende periode, daartoe berekend en benoemd, en in de noemer het indexcijfer der consumptieprijzen van de referentieperiode.”

Nr. 29 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 4/1 (nieuw)

Een artikel 4/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 4/1 In artikel 16 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van ‘s Lands concurrentievermogen worden de woorden ‘van het indexcijfer van de consumptieprijzen’ vervangen door de woorden ‘van de afgevlakte gezondheidsindex bedoeld in de artikelen 2, § 2, en 2ter”.

VERANTWOORDING

Dit amendement beantwoordt aan de algemene bekommernis eveneens gedeeld door de vice-eersteminister en minister van Werk die een Belga-bericht van 27/2/2015 stelde “Als de inkomsten uit arbeid worden geblokkeerd, dan is het logisch omdat ook met de inkomsten uit huur te doen”.

Dit amendement past het indexeringsmechanisme van de huren in die zin aan.

Nr. 30 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 4/1 (nieuw)

Een artikel 4/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 4/1. In artikel 66, § 1, van de programmawet van 2 januari 2001, laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt het vierde lid vervangen als volgt:

“Het overeenkomstig het eerste lid of het tweede lid verkregen bedrag wordt verhoogd met een jaarlijks door het federaal vast te stellen bedrag dat overeenstemt met de gedeelde sociale bijdragen ingevolge de indexsprong geregeld in Titel II, hoofdstuk 1 van de wet van ... tot verbetering van de werkgelegenheid ten

ou pour des provisions, comptabilisées par l’entreprise, pour des pertes ou des frais probables.

Art. 14. L’adaptation à l’indice visée aux articles 8 à 12 implique que les montants visés auxdits articles sont comparés avec le produit de ces montants et la fraction dans laquelle le numérateur correspond à l’indice de la période en cours, calculé et nommé à cet effet, tandis que le dénominateur reprend l’indice des prix à la consommation de la période de référence.”

N° 29 DE MMES KITIR ET CONSORTS

Art. 4/1 (nouveau)

Insérer un article 4/1, rédigé comme suit:

“Art. 4/1. Dans l’article 16 de l’arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays les mots ‘de l’indice des prix à la consommation’ sont remplacés par les mots ‘l’indice santé lissé visé aux articles 2, § 2, et 2ter”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement répond à la préoccupation également partagée par le vice-premier ministre et ministre de l’Emploi qui a indiqué dans un communiqué Belga que “Si les revenus du travail sont bloqués, il est alors logique d’en faire de même pour les revenus provenant de la location”.

Cet amendement adapte le mécanisme d’indexation des loyers en ce sens.

N° 30 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 4/1 (nouveau)

Insérer un article 4/1 rédigé comme suit:

“Art. 4/1. Dans l’article 66, § 1^{er}, de la loi-programme du 2 janvier 2001, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, l’alinéa 4 est remplacé par ce qui suit:

“Le montant obtenu à l’alinéa 1^{er} ou 2 est majoré d’un montant, défini chaque année par l’autorité fédérale, qui correspond au montant non perçu de cotisations sociales consécutif au saut d’index réglé dans le Titre II, Chapitre 1^{er}, de la loi du XXX concernant la promotion de l’emploi, en faveur de l’Office national de sécurité

voordele van de rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheden.”.”

Nr. 31 VAN MEVROUW **KITIR c.s.**

Art. 6

Dit artikel doen vervallen.

Meryame KITIR (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Dirk VAN DER MAELEN (sp.a)
Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 32 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 5

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Los van de weigering om mee te stappen in een inherente logica tot privatisering van de overheidsbedrijven, wordt het weglaten van dit artikel gemotiveerd door de niet-inachtneming van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, in die zin dat het Comité Overheidsbedrijven niet werd geraadpleegd. Dat werd door dit Comité aan de kaak gesteld in een brief aan de minister van Werk.

[VERTALING]

De heer Kris PEETERS
minister van Werk
Hertogstraat 56-61
1000 Brussel

19.03 2015

Voorwerp: Wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheid – voorafgaande raadpleging van het Comité Overheidsbedrijven

sociale et de l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales.”.”

N° 31 DE MME **KITIR ET CONSORTS**

Art. 6

Supprimer cet article.

N° 32 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 5

Supprimer cet article.

JUSTIFICATIF

Au-delà du refus de s'inscrire dans une prélogique de privatisation des entreprises publiques, la suppression de cet article est motivée par le non respect de la loi du 21 mars 1991 sur les entreprises publiques que constitue l'absence de consultation de la Commission Entreprises dénoncée par cette dernière dans une lettre adressée au ministre de l'emploi.

Monsieur Kris PEETERS
ministre de l'Emploi
Rue Ducale, 56-61
1000 Bruxelles

19.03 2015

Objet: projet de loi concernant la promotion de l'emploi – consultation préalable de la Commission Entreprises publiques

Mijnheer de minister,

Als voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven wens ik hierbij mijn verbazing uit te drukken over het feit dat dit Comité niet werd geraadpleegd over het betreffende wetsontwerp.

Het wetsontwerp tot verbetering van de werkgelegenheid, dat door de regering op 13 maart 2015 bij de Kamer van volksvertegenwoordigers is ingediend, vormt immers een wetgevend ontwerp dat krachtens artikel 31, § 3, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, vooraf voor advies moet worden overgezonden aan het Comité Overheidsbedrijven.

Dit artikel luidt als volgt: “Elk voorontwerp van wet of van besluit dat het personeelsstatuut of het syndicaal statuut van meer dan één autonoom overheidsbedrijf regelt, wordt voor advies overgezonden aan het Comité Overheidsbedrijven”.

Twee vaststellingen zijn hier echter aan de orde:

1. het wetsontwerp, dat in een opschorting van een verhoging voorziet, heeft weliswaar gevolgen voor alle werknemers in het algemeen, maar zal ook gevolgen hebben voor de werknemers van de overheidsbedrijven, die onder het werkingsveld van het Comité Overheidsbedrijven vallen;

2. de onderwerping van de overheidsbedrijven aan de loonmatigingswet van 1996 zal een weerslag hebben op het geldelijk statuut van het personeel van de sector van de overheidsbedrijven, al dient erop gewezen dat deze wet betrekking heeft op de sociale partners die zijn vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, waar de sociale partners van die bedrijven geen deel van uitmaken.

In verband met de dringendheid die u inroept in uw verzoek om advies aan de Raad van State, dient het volgende opgemerkt: het valt te begrijpen dat de opschorting van de indexverhoging voor de uitvoering van sommige cao's in werking zou moeten treden op 29 maart 2015, maar dat is niet het geval voor de overheidsbedrijven, aangezien volgens de laatste voorspellingen van het Planbureau de volgende overschrijding van de spilindex normaal gezien niet in 2015 zal plaatsvinden. Al lijkt de dringendheid veeleer te maken te hebben met de vertraging die bij de uitwerking van het voorontwerp van wet heeft meegespeeld, toch had de regering, wat de sector van de overheidsbedrijven betreft, waar de volgende indexering de eerstvolgende maanden niet zal plaatsvinden, voldoende tijd om het ontwerp aan het sociaal overleg voor te leggen.

De dringendheid is overigens nog minder duidelijk in verband met artikel 5 van het wetsontwerp, waarvoor de memorie van toelichting zonder verdere uitleg aangeeft dat die ondernemingen een aanzienlijke impact hebben op de algemene loonhandicap van ons land.

Er was in het Comité Overheidsbedrijven dus overleg mogelijk geweest.

De raadpleging van het Comité Overheidsbedrijven had ten slotte perfect gepast in het streven naar voortdurend

Monsieur le ministre,

En tant que président de la Commission des Entreprises publiques (CEP), je me permets par la présente de marquer mon étonnement quant à l'absence de consultation de ladite commission sur le projet de loi repris sous objet.

En effet, le projet de loi concernant la promotion de l'emploi, déposé par le gouvernement à la Chambre des représentants le 13 mars 2015, constitue un projet législatif à soumettre à l'avis préalable de la CEP en vertu de l'article 31, § 3, de la loi du 21 mars 1991 concernant la réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Cet article stipule que: “Chaque avant-projet de loi ou d'arrêté réglant le statut du personnel ou le statut syndical de plus d'une entreprise publique autonome est soumis à l'avis de la Commission Entreprises publiques”.

Or, force est de constater que:

1. En prévoyant la suspension d'un saut d'index, le projet touche certes tous les travailleurs en général, mais aura aussi un impact sur la rémunération des travailleurs des entreprises publiques dans le champ d'action de la CEP;

2. L'assujettissement des entreprises publiques à la loi de 1996 sur la modération salariale aura des répercussions sur le statut pécuniaire des travailleurs du secteur des entreprises publiques, même s'il faut relever que cette loi vise les interlocuteurs sociaux représentés au Conseil national du Travail dont les partenaires sociaux de ces entreprises ne font pas partie.

Quant à l'urgence que vous avez invoquée dans votre demande d'avis au Conseil d'État, il doit être relevé ce qui suit: si on peut comprendre que la suspension du saut d'index doive entrer en vigueur le 29 mars 2015 pour certaines CCT, ce n'est pas le cas pour les entreprises publiques dès lors que les dernières prévisions du Bureau du Plan indiquent que: le prochain dépassement de l'indice pivot ne devrait pas se produire en 2015”. Même si l'urgence semble être motivée plus par le retard pris pour rédiger l'avant-projet de loi, dans le secteur des entreprises publiques, où la prochaine indexation ne devait pas intervenir avant plusieurs mois, le gouvernement avait tout loisir de soumettre le projet à la concertation sociale.

Par ailleurs l'urgence est encore moins perceptible pour l'article 5 du projet de loi pour lequel l'exposé des motifs indique sans plus d'explication que ces entreprises ont un impact considérable sur le handicap salarial global dans notre pays.

Dès lors la concertation au sein de la Commission Entreprises publiques aurait pu avoir lieu.

La consultation de la Commission Entreprises publiques se serait enfin parfaitement inscrite dans la continuité de

sociaal overleg, waar de regering naar eigen zeggen zoveel belang aan hecht.

Dit engagement had tevens de verplichte vergadering van het Gemeenschappelijk Comité van alle overheidsdiensten gerechtvaardigd, nadat het advies van het Comité Overheidsbedrijven was ingewonnen, overeenkomstig de artikelen 2, § 2, en 9bis, § 1, 1^od, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Ik hoop, mijnheer de minister, dat de in deze brief aange-reikte informatie moge bijdragen tot de hervatting van de bij wet voorziene procedure van sociaal overleg in de sector van de overheidsbedrijven.

Hoogachtend,

Stéphane Breckpot
Voorzitter

Nr. 33 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 2

Artikel 2, § 3, eerste lid, vervangen als volgt:

“§ 3. Voor de toepassing van artikel 2ter, § 2, is de referentie-index een maandelijkse prijsindex die wordt berekend door de toepassing van een correctiefactor van -2 op het in artikel 2, § 2, bepaalde rekenkundige gemiddelde.”.

VERANTWOORDING

De toepassing van een factor 0,98 op de afgevlakte gezondheidsindex heeft een dynamisch tijdseffect.

Op termijn komt het erop neer dat een indexsprong van 2,05 % wordt toegepast, en niet van 2 %.

Het niveau van de oude index zal bij de inwerkingtreding van de nieuwe feitelijk 100,55/0,98 bedragen, of 102,60. Op dat moment zal het verlies dan ook 102,60 – 100,55 zijn, of 2,05 %.

Dat verschil zal toenemen met de tijd.

la concertation sociale dont le gouvernement n'a cessé de proclamer son souci.

Cet engagement eût pareillement justifié la réunion obligatoire du Comité commun à l'ensemble des services publics, après que l'avis de la Commission Entreprises publiques ait été recueilli, conformément aux articles 2, § 2 et 9bis § 1^{er} 1^od, de la loi du 19 décembre 1974 sur le statut syndical.

J'espère que les informations contenues dans la présente seront de nature à contribuer à la reprise du processus légal de concertation sociale dans le secteur des entreprises publiques et vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de ma haute considération.

Stéphane Breckpot,
Président

Nr. 33 DE M. DAERDEN ET CONSORTS

Art. 2

Remplacer l'article 2, § 3, alinéa 1^{er}, comme suit:

“§ 3. Pour l'application de l'article 2ter § 2, l'indice de référence est un indice mensuel calculé en appliquant un facteur correcteur de -2 à la moyenne arithmétique déterminée à l'art 2 § 2.”.

JUSTIFICATION

Le fait d'appliquer un facteur 0,98 à l'indice santé lissé a un effet dynamique dans le temps.

A terme, cela revient à appliquer un saut d'index de 2,05 % et non plus 2 %.

De fait, le niveau de l'ancien indice lorsque le nouveau rentrera en application sera de 100,55/0,98 soit 102,60. A ce moment-là, on aura donc perdu 102,60-100,55=2,05 %.

Cet écart ira croissant avec le temps.

Scenario van het wetsontwerp / Scénario du Projet		période 1	période 2	période 3	période 4	période 5	période 6	période 7	période 8	période 9	période 10	période 11	période 12	période 13	période 14	période 15
Huidige index / Indice actuel		100,00	100,50	101,00	101,51	102,02	102,53	103,04	103,55	104,07	104,59	105,11	105,64	106,17	106,70	107,23
Gewijzigde index / Indice modifié	98 %	98,00	98,49	98,98	99,48	99,97	100,47	100,98	101,48	101,99	102,50	103,01	103,53	104,04	104,56	105,09
Toegepaste index / Indice d'application		100,00	100,50	100,50	100,50	100,50	100,50	100,98	101,48	101,99	102,50	103,01	103,53	104,04	104,56	105,09
Geamendeerd scenario / Scénario amendé		période 1	période 2	période 3	période 4	période 5	période 6	période 7	période 8	période 9	période 10	période 11	période 12	période 13	période 14	période 15
Huidige index / Indice actuel		100,00	100,50	101,00	101,51	102,02	102,53	103,04	103,55	104,07	104,59	105,11	105,64	106,17	106,70	107,23
Gewijzigde index / Indice modifié	2,00	98,00	98,50	99,00	99,51	100,02	100,53	101,04	101,55	102,07	102,59	103,11	103,64	104,17	104,70	105,23
Toegepaste index / Indice d'application		100,00	100,50	100,50	100,50	100,50	100,53	101,04	101,55	102,07	102,59	103,11	103,64	104,17	104,70	105,23

Nr. 34 VAN MEVROUW ONKELINX c.s.

Art. 2

Het ontworpen artikel 2^{quater} vervangen als volgt:

“Art 2^{quater}. De afgevlakte gezondheidsindex wordt, vanaf de in artikel 2, § 4, bepaalde referentiemaand, berekend door de toepassing van een correctiefactor van -2 op het in artikel 2, § 2, bepaalde rekenkundige gemiddelde, en zonder terugwerkende kracht.”

VERANTWOORDING

De toepassing van een factor 0,98 op de afgevlakte gezondheidsindex heeft een dynamisch tijdseffect.

Op termijn komt het erop neer dat een indexsprong van 2,05 % wordt toegepast, en niet van 2 %.

Nr. 34 DE MME ONKELINX ET CONSORTS

Art. 2

L'article 2^{quater} proposé, remplacer comme suit:

“Art. 2^{quater}. L'indice santé lissé est, à partir du mois de référence tel que déterminé à l'article 2, § 4, calculé en appliquant un facteur correcteur de -2 à la moyenne arithmétique déterminée à l'article 2, § 2, et cela sans effet rétroactif.”

JUSTIFICATION

Le fait d'appliquer un facteur 0,98 à l'indice santé lissé a un effet dynamique dans le temps.

A terme, cela revient à appliquer un saut d'index de 2,05 % et non plus 2 %.

Scenario van het wetsontwerp / Scénario du Projet		période 1	période 2	période 3	période 4	période 5	période 6	période 7	période 8	période 9	période 10	période 11	période 12	période 13	période 14	période 15
Huidige index / Indice actuel		100,00	100,50	101,00	101,51	102,02	102,53	103,04	103,55	104,07	104,59	105,11	105,64	106,17	106,70	107,23
Gewijzigde index / Indice modifié	98 %	98,00	98,49	98,98	99,48	99,97	100,47	100,98	101,48	101,99	102,50	103,01	103,53	104,04	104,56	105,09
Toegepaste index / Indice d'application		100,00	100,50	100,50	100,50	100,50	100,50	100,98	101,48	101,99	102,50	103,01	103,53	104,04	104,56	105,09
Geamendeerd scenario / Scénario amendé		période 1	période 2	période 3	période 4	période 5	période 6	période 7	période 8	période 9	période 10	période 11	période 12	période 13	période 14	période 15
Huidige index / Indice actuel		100,00	100,50	101,00	101,51	102,02	102,53	103,04	103,55	104,07	104,59	105,11	105,64	106,17	106,70	107,23
Gewijzigde index / Indice modifié	2,00	98,00	98,50	99,00	99,51	100,02	100,53	101,04	101,55	102,07	102,59	103,11	103,64	104,17	104,70	105,23
Toegepaste index / Indice d'application		100,00	100,50	100,50	100,50	100,50	100,53	101,04	101,55	102,07	102,59	103,11	103,64	104,17	104,70	105,23

Het niveau van de oude index zal bij de inwerkingtreding van de nieuwe feitelijk 100,55/0,98 bedragen, of 102,60. Op dat moment zal het verlies dan ook 102,60 -100,55 zijn, of 2,05 %.

Dat verschil zal toenemen met de tijd.

Nr. 35 VAN MEVROUW ONKELINX c.s.

Opschrift

Het opschrift vervangen als volgt:

*“Wetsontwerp tot instelling van een nauwelijks verho-
len belasting op de inkomens van de werknemers en de
gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden”.*

VERANTWOORDING

Door de indexsprong voert het wetsontwerp een echte belasting in op de inkomens van de werknemers en de gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden.

Dat is een bijzonder onrechtvaardige aanval op de koopkracht van de werknemers. Gemiddeld zullen zij, gedurende hun hele beroepsloopbaan, 400 euro per jaar verliezen. In totaal betekent een indexsprong voor een gemiddeld loon een inkomensderving van 25 000 euro.

De gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden krijgen er ook van langs. Voor de uitkeringsgerechtigden geldt er voor indexsprong geen enkele vorm van compensatie meer. Aan te stippen valt voorts dat het wetsontwerp kiest voor een vorm van indexsprong die ook de kinderbijslag zal aantasten, aangezien de referentie-index erdoor wordt gewijzigd.

Die indexsprong vormt een echte belasting die alleen de werknemers en de gepensioneerden en andere uitkeringsgerechtigden treft, en in het geheel niet de inkomsten uit kapitaal. Het is een keuze voor onrechtvaardigheid, waarbij het kapitaal wordt beschermd en de koopkracht van de bevolking wordt aangevallen.

Talrijke deskundigen wijzen er nu op dat de weerslag van de indexsprong op de schepping van banen heel gering zal zijn en dat men beter zou investeren in innovatie en de opleiding van de werknemers: het tegendeel van wat de indieners van dit wetsontwerp doen!

Voor de verkiezingen stelde Charles Michel, toen MR-voorzitter, heel duidelijk: “C’est très clair, nous ne souhaitons pas toucher à l’indexation.” (*La Première*, 23 mai 2014).

De fait, le niveau de l’ancien indice lorsque le nouveau rentrera en application sera de 100,55/0,98 soit 102,60. A ce moment-là, on aura donc perdu 102,60-100,55=2,05 %.

Cet écart ira croissant avec le temps.

N° 35 DE MME ONKELINX ET CONSORTS

Intitulé

Remplacer l’intitulé comme suit:

*“Projet de loi concernant la création d’une taxe à
peine déguisée sur les revenus des travailleurs, des
pensionnés et des allocataires sociaux”.*

JUSTIFICATION

Le projet impose avec le saut d’index une véritable taxe sur les revenus des travailleurs, des pensionnés et des allocataires sociaux.

C’est une attaque extrêmement injuste contre le pouvoir d’achat des travailleurs. Ils perdront en moyenne 400 euros par an, tout au long de leur carrière professionnelle. Sur une carrière, le saut d’index représente en effet une perte de 25 000 euros pour un salaire moyen.

Les pensionnés et les autres allocataires sociaux le subiront également de plein fouet. Il n’existe plus aucune forme de compensation du saut d’index pour les allocataires sociaux. Il faut noter par ailleurs que le projet choisit une forme de saut d’index qui touchera aussi les allocations familiales puisqu’il modifie l’indice de référence.

Ce saut d’index représente un véritable impôt qui ne touche que les travailleurs, les pensionnés et les autres allocataires sociaux, et pas du tout les revenus du capital. C’est le choix de l’injustice, qui protège le capital et s’attaque au pouvoir d’achat de la population.

De nombreux experts soulignent à présent que l’impact du saut d’index sur la création d’emploi sera très faible et qu’il vaudrait mieux investir dans l’innovation et la formation des travailleurs: le contraire de ce que les auteurs de ce projet font!

À la veille des élections, Charles Michel, alors président du MR, indiquait pourtant: “C’est très clair, nous ne souhaitons pas toucher à l’indexation.” (*La Première*, 23 mai 2014).

Nr. 36 VAN DE HEER **DELIZÉE c.s.**

Art. 2

In artikel 2, § 1, eerste lid, de ontworpen inleidende zin vervangen als volgt:

“Art. 2. § 1. “Het prijsindexcijfer dat daartoe berekend en benoemd wordt”, hierna “gezondheidsindex” genoemd, is een maandelijks prijsindex die bepaalde producten uit de index van de consumptieprijzen uitsluit.”.

VERANTWOORDING

Uit de voorgestelde formulering zou men kunnen opmaken dat andere producten uit de index van de consumptieprijzen worden geweerd om tot de gezondheidsindex te komen.

Die lijst moet echter exhaustief zijn.

Nr. 37 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 6

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 6. Artikel 171 van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die zich niet heeft gehouden aan de indexatiewijze bepaald bij de artikelen 2 tot 2quater van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van “s lands concurrentievermogen.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.”

VERANTWOORDING

Het huidige wetsontwerp vervangt artikel 171 van het Strafwetboek; daardoor zou het wetboek niet meer voorzien in een sanctie voor een werkgever die zich niet houdt aan de indexeringsmechanismen. Er wordt van uitgegaan dat het hier niet de bedoeling van de regering is, die beoogt een nieuwe sanctie in te voeren voor de niet-naleving van de indexsprong. Artikel 171 moet dus worden aangevuld en niet vervangen.

N° 36 DE M. **DELIZÉE ET CONSORTS**

Art. 2

A l'article 2, § 1, alinéa 1^{er}, remplacer la phrase introductive comme suit:

“Art. 2. § 1^{er}. L'indice des prix calculé et nommé à cet effet” ci-après nommé “indice santé” est un indice de prix mensuel qui exclut certain produits de l'indice des prix à la consommation”.

JUSTIFICATION

La formulation proposée laisse sous-entendre que d'autres produits sont exclus de l'indice des prix à la consommation pour aboutir à l'indice santé.

Or cette liste se doit d'être exhaustive.

N° 37 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 6

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 6. L'article 171 du Code pénal social est complété par deux alinéas rédigés comme suit:

“Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur son préposé ou son mandataire qui n'a pas respecté le mode d'indexation prescrit par les articles 2 à 2quater de l'arrêté royal du 23 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.”

JUSTIFICATION

Tel qu'il est libellé le projet de loi remplace l'article 171 du code pénal; de ce fait le code ne prévoirait plus la sanction du non-respect des mécanismes d'indexation par un employeur. Il est supposé qu'il ne s'agit pas là de la volonté du gouvernement qui vise à introduire une nouvelle sanction pour le non-respect du saut d'index. Il faut donc compléter l'article 171 et non pas le remplacer.

Nr. 38 VAN MEVROUW ONKELINX c.s.

Art. 2

In het ontworpen artikel 2, § 1, tweede lid, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1) na de woorden “advies van de Indexcommissie” **de woorden** “en van de Nationale Arbeidsraad” toevoegen;

2) de woorden “Het voormelde advies moet gegeven worden binnen de twee maanden, zo niet wordt het geacht gunstig te zijn” **vervangen door de woorden** “De voormelde adviezen moeten binnen vier maanden worden gegeven.”.

VERANTWOORDING

Vanwege de rechtszekerheid en de grote gevolgen die de wijziging van de productenlijst met zich brengt, in het bijzonder voor de bezoldigingen, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de lopende overeenkomsten, mag die lijst niet voor de vuist weg en zonder overleg worden gewijzigd. Het amendement verduidelijkt dat men slechts tot aanpassingen mag overgaan nadat de bevoegde instanties, in het bijzonder de Nationale Arbeidsraad en de Indexcommissie, zich daarover hebben uitgesproken. De termijn van twee maanden wordt vervangen door een termijn van vier maanden. De passage waarin het advies wordt geacht gunstig te zijn indien het niet wordt verstrekt, wordt weggelaten, want daardoor ontstaat geen gunstig kader voor raadpleging, overleg en sociaal overleg in het bijzonder.

Nr. 39 VAN DE HEER DAERDEN c.s.

Art. 13 en 14

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen komen neer op een cadeautje aan de werkgevers, dat alleen maar tot gevolg zal hebben dat het tekort in de sociale zekerheid nog groter wordt.

De indieners van dit amendement stellen dan ook voor deze maatregel te schrappen.

N° 38 DE MME ONKELINX ET CONSORTS

Art. 2

A l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ ajouter les mots “et du Conseil National du Travail” **après les mots** “avis de la Commission de l'indice”;

2/ remplacer les mots “L'avis précité doit être rendu dans les deux mois. A défaut de celui-ci, il est censé être favorable” **par les mots** “Les avis précités doivent être rendus dans les quatre mois.”.

JUSTIFICATION

La sécurité juridique et l'impact des répercussions de la modification de la liste des produits, en particulier sur les rémunérations, les conventions collectives de travail et les contrats en cours commandent que la modification de cette liste ne puisse pas se faire dans l'improvisation et sans concertation. L'amendement précise que des adaptations ne pourront avoir lieu qu'après que les instances compétentes, en particulier le Conseil National du Travail et la commission de l'indice, se soient prononcées. Le délai de deux mois est remplacé par un délai de quatre mois. Le fait qu'à défaut d'avis, il soit réputé favorable est supprimé car il ne crée pas un cadre favorable à la consultation, la concertation et à la concertation sociale en particulier.

N° 39 DE MME DAERDEN ET CONSORTS

Art. 13 et 14

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Il s'agit d'un cadeau aux employeurs qui aura pour conséquence d'accroître le déficit de la sécurité sociale. Pour cette raison, nous y sommes opposés.

Nr. 40 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 12

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 12. Artikel 11 is van toepassing op alle ontslagen die vanaf 1 januari 2014 zijn betekend.”.

VERANTWOORDING

Het is noch eerlijk, noch normaal om die ontslagen werknemers anders te behandelen naargelang zij al dan niet na de inwerkingtreding van deze wet zijn ontslagen.

Daarom stellen wij voor de bepaling in artikel 11 te laten terugwerken tot 1 januari 2014.

Nr. 41 VAN DE HEER **DELIZÉE c.s.**

Art. 7

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Het valt te betreuren dat de opleidingsinspanning wordt opgeschort, temeer daar die opleidingsinspanning, samen met innovatie alsook onderzoek en ontwikkeling, bijdraagt tot het concurrentievermogen van onze ondernemingen, wat de regering overigens erkent in de memorie van toelichting (blz. 5, § 1).

Nr. 42 VAN DE HEER **MASSIN c.s.**

Art. 6

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Deze wijziging heeft geen enkele zin, want de niet-naleving van de indexering waarin de wet van 30 maart 1994 voorziet, wordt nu al bestraft door het Sociaal Strafwetboek.

De indieners stellen bijgevolg voor deze maatregel te schrappen.

N° 40 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 12

Remplacer cet article par la disposition suivante:

“Art. 12. L'article 11 est applicable à tous les licenciements signifiés à partir du 1^{er} janvier 2014.”.

JUSTIFICATION

Il n'est ni juste ni normal de traiter ces travailleurs licenciés différemment selon qu'ils aient été ou non licenciés après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Pour cette raisons, nous proposons de faire rétroagir la disposition prévue à l'article 11 au 1^{er} janvier 2014.

N° 41 DE M. **DELIZÉE ET CONSORTS**

Art. 7

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Il est dommage que l'effort de formation soit suspendu d'autant que les efforts de formation, comme les prix de l'énergie, l'innovation et la recherche et développement, contribuent à augmenter la compétitivité de nos entreprises, ce que le gouvernement fédéral reconnaît d'ailleurs dans l'exposé des motifs (p. 5, § 1^{er}).

N° 42 DE M. **MASSIN ET CONSORTS**

Art. 6

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cette modification n'a aucun sens car le non-respect de l'indexation prévue dans la loi du 30 mars 1994 est déjà sanctionné par le Code pénal social.

Les auteurs proposent donc de supprimer cette mesure.

Nr. 43 VAN DE HEER **MASSIN c.s.**

Art. 2 tot 6

Titel II, die de artikelen 2 tot 6 omvat, weglaten.

VERANTWOORDING

Titel II valt weg omdat de automatische indexering hoe dan ook gewaarborgd moet zijn om de koopkracht aan de evolutie van de levensduurte te kunnen koppelen.

Titel II van het wetsontwerp beoogt immers een indexsprong van 2 %.

Het gaat om een onrechtvaardige aanval op de koopkracht van de werknemers die tijdens hun loopbaan jaarlijks gemiddeld 400 euro zullen verliezen. Op een volledige loopbaan betekent de indexsprong dus voor een gemiddeld loon een verlies van 25 000 euro.

Gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden, die geen enkele compensatie krijgen, in tegenstelling tot wat de regering laat uitschijnen, worden ook getroffen.

De regering kan haar doelstelling ook halen indien ze ervoor zorgt dat de levensduurte niet te sterk stijgt, zodat de slachtoffers van de beoogde indexsprong enigszins hun koopkracht kunnen behouden.

Heel wat deskundigen benadrukken nu trouwens dat de impact van de indexsprong op de jobcreatie erg klein zal zijn en dat men beter in innovatie en in de opleiding van werknemers investeert. Waarom heeft men daar niet voor gekozen?

Tot slot tonen recente cijfers van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven aan dat de indexsprong helemaal niet noodzakelijk is om de door de regering vooropgestelde doelstelling te halen: de loonkloof die sinds 1996 is opgebouwd, dichten tegen het einde van de zittingsperiode. Men stelt daarentegen vast dat de indexsprong en de maatregelen voor loonmatiging zullen leiden tot een omgekeerde loonkloof ten opzichte van de drie referentielanden.

Nr. 44 VAN DE HEER **MASSIN c.s.**

Art. 3

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 3. De artikelen 8 tot 14 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bevestigd bij de wet van 30 maart 1994, worden gehandhaafd. De jaartallen 1990, 1991, 1992, 1994, 1995 en 1996 worden respectievelijk vervangen door 2011, 2012, 2013, 2015, 2016 en 2017.”

N° 43 DE M. **MASSIN ET CONSORTS**

Art. 2 à 6

Supprimer le titre II, contenant les articles 2 à 6.

JUSTIFICATION

Le titre 2 est supprimé car il est essentiel de garantir l'automatisme de l'indexation afin de lier le pouvoir d'achat à l'évolution du coût de la vie.

Le but du titre 2 du projet de loi est en effet de réaliser un saut d'index de 2 %.

Il s'agit d'une attaque injuste contre le pouvoir d'achat des travailleurs qui perdront, en moyenne, 400 euros par an, tout au long de leur carrière professionnelle. Sur une carrière, le saut d'index représente donc une perte de 25 000 euros pour un salaire moyen.

Mais c'est également une perte pour les pensionnés et les allocataires sociaux, qui n'ont aucune compensation, malgré ce que le gouvernement tente de faire croire.

Cet objectif est également réalisé en limitant l'augmentation du coût de la vie afin que le pouvoir d'achat des victimes du saut d'index soit quelque peu préservé.

Il faut rappeler que de nombreux experts soulignent à présent que l'impact du saut d'index sur la création d'emploi sera très faible et qu'il vaudrait mieux investir dans l'innovation et la formation des travailleurs. Pourquoi ne pas avoir choisi cette voie?

Enfin, d'après les derniers chiffres du Conseil Central de l'Economie, le saut d'index n'est pas du tout nécessaire pour atteindre l'objectif que le gouvernement s'est fixé, à savoir la résorption de l'écart salarial depuis 1996 d'ici la fin de la législature. Au contraire, on constate que le saut d'index et les mesures de modération salariale conduiront à un écart salarial inversé par rapport aux 3 pays de référence.

N° 44 DE M. **MASSIN ET CONSORTS**

Art. 3

Remplacer cet article par la disposition suivante:

“Art. 3. Les articles 8 à 14 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994, sont maintenus. Les dates 1990, 1991, 1992, 1994, 1995 et 1996 sont remplacées respectivement par 2011, 2012, 2013, 2015, 2016 et 2017.”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe een vorm van sociale rechtvaardigheid te herstellen tussen de werkenden en de bijstandsgerechtigden, enerzijds, en de verkrijgers van andere inkomsten, anderzijds. Daartoe wordt voorzien in een verplichte matiging van de andere inkomsten: tantièmes, dividenden, honoraria enzovoort.

Daartoe worden de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen bij de tijd gebracht.

Nr. 45 VAN MEVROUW ONKELINX c.s.

Art. 19

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is een feit. Tevens is het een feit dat die loonkloof deels elke objectieve rechtvaardiging mist. Loondiscriminatie die louter gebaseerd is op het geslacht, bestaat dus nog altijd, terwijl het principe van "gelijk loon voor gelijk werk", dat al in 1957 werd verankerd door het Verdrag van Rome, ruim een halve eeuw later verre van een feit is.

Loongelijkheid tussen man en vrouw is voor de indieners van dit amendement een belangrijk vraagstuk en een prioriteit.

In dat opzicht is de invoering van genderneutrale functieclassificaties essentieel in de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat classificatiestelsels immers de beste waarborgen voor een genderneutraal loonbeleid bieden. Binnen die stelsels moeten de functies zo objectief mogelijk worden geordend om loonverschillen te verantwoorden en te rechtvaardigen. Dankzij die stelsels wordt dus de functie geëvalueerd, niet de persoon die haar uitoefent.

Tijdens de besprekingen in 2013 werd de FOD Werkgelegenheid een zekere bewegingsvrijheid gegeven om daaraan tegemoet te komen. Vertegenwoordigers van de overheidsdienst werden gehoord in verband met de ideale termijn om dat werk correct te kunnen doen. Een termijn van 18 maanden vanaf de inwerkingtreding van de wet van 2013 werd toegekend om de administratie de gelegenheid te bieden overeenkomsten te onderzoeken die al op de datum van inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 bestonden.

Een verlenging van die termijn is onaanvaardbaar, aangezien de vrouwen zodoende onterecht worden blootgesteld aan een verhoogd armoederisico, niet alleen tijdens hun actieve loopbaan, maar ook na hun pensionering, aangezien hun pensioen *de facto* lager zal zijn. Dat is des te meer

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à rétablir une justice sociale entre les travailleurs et allocataires sociaux, d'une part, et les bénéficiaires d'autres revenus, d'autre part. Il réalise cet objectif en imposant une modération des revenus des autres revenus: tantièmes, dividendes, honoraires,.....

Pour ce faire, les dispositions prévues l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays sont actualisées.

N° 45 DE MME ONKELINX ET CONSORTS

Art. 19

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Comme on le sait, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est une réalité. Et la part de cet écart qui ne peut être expliquée par la moindre raison objective, c'est aussi une réalité. La discrimination salariale fondée uniquement sur le sexe persiste donc et le principe "à travail égale salaire égal", déjà consacré en 1957 par le traité de Rome, n'est lui, par contre, toujours pas une réalité, plus d'un demi siècle plus tard.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes est pour les auteurs une question importante et une priorité.

À cet égard, la mise en œuvre de classifications neutres de fonctions est essentielle dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En effet, les systèmes de classification offrent, selon différentes études, les meilleures garanties pour mener une politique de rémunération sexuellement neutre. Ces systèmes doivent hiérarchiser les fonctions sur une base la plus objective possible afin de justifier et de fonder les différences salariales. Grâce à ces systèmes, on évalue donc les fonctions et non pas les personnes qui les exercent.

Lors des discussions de 2013, il a été laissé une certaine latitude au SPF emploi pour répondre à cette mission. Des représentants de l'administration ont été entendus pour établir quelle serait la durée idéale pour effectuer correctement ce travail. 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi de 2013, c'est le délai qui avait été accordé pour que les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 puissent être analysées par l'administration.

Prolonger ce délai est inacceptable car les femmes sont ainsi injustement exposées à un risque de pauvreté accru non seulement durant leur vie active mais également à partir de leur retraite, puisque leurs pensions seront, *de facto*, moins élevées. Cela est d'autant plus inacceptable lorsque cette

onaanvaardbaar wanneer die ongelijkheid samenvalt met de door de regering doorgevoerde sociaaleconomische hervormingen, die onvermijdelijk zullen leiden tot een nog sterkere directe of indirecte discriminatie van de vrouw. Men denke met name aan de wijziging van de deeltijdse arbeidsregeling met een aanvullende inkomensgarantie-uitkering, waarbij de uitkering met 50 % zal worden verminderd, wat dus tot gevolg zal hebben dat de vrouwen die onvrijwillig deeltijds werken – en zij zijn bijzonder talrijk – in armoede worden gestort. Men denke eveneens aan de geplande verstrenging van de loopbaanregelingen, die de vrouwen die enkele jaren met werken zijn gestopt, nóg harder zullen treffen.

Dit amendement beoogt dan ook de weglating van het ontworpen artikel 19, dat ertoe strekt de oorspronkelijke termijn met vier maanden te verlengen.

Nr. 46 VAN DE HEER VAN HEES

Art. 2

De ontworpen artikelen 2 tot 2^{quater} weglaten.

VERANTWOORDING

Dit artikel heeft betrekking op de periode die volgt op het blokkeren van de afgevlakte gezondheidsindex.

Het bepaalt dat de afgevlakte gezondheidsindex, vanaf de in artikel 2, § 4, bepaalde referentiemaand, wordt berekend door het in artikel 2, § 2, bepaalde rekenkundige gemiddelde te vermenigvuldigen met een factor 0,98.

De eerste minister heeft echter meermaals herhaald dat de indexsprong slechts eenmaal een impact heeft op het loon van de werkenden. Hij heeft dat nogmaals bevestigd in zijn antwoord op een mondelinge vraag die de indiener van dit amendement op 24 februari 2015 in de commissie heeft gesteld.

In het integraal verslag (alleen in het Frans beschikbaar) luidde het als volgt:

“09.02 Marco Van Hees (PTB-GO!): (...) Contrairement à vos déclarations dans la presse en octobre dernier disant que le saut d’index ne serait appliqué qu’une fois avec une conséquence que sur une année...”

09.03 Charles Michel, premier ministre: Effectivement!

inégalité se conjugue avec les réformes socio-économiques qui sont menées par le gouvernement et qui conduiront de manière certaine à des discriminations directes ou indirectes encore plus grandes envers les femmes. On pense en particulier à la modification du régime d’occupation à temps partiel avec complément d’allocation de garantie de revenus (AGR) qui sera diminué de 50 % et qui aura donc pour effet de précipiter dans la pauvreté les femmes qui travaillent à temps partiel de manière involontaire; et on sait combien elles sont nombreuses. On pense également aux durcissements de carrière prévus qui frapperont encore plus durement les femmes qui ont arrêté de travailler durant quelques années.

Pour cette raison, l’amendement vise à supprimer l’article 19 du projet, qui vise à prolonger le délai initial de quatre mois.

Laurette ONKELINX (PS)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)

N° 46 DE M. VAN HEES

Art. 2

Supprimer les articles 2 à 2^{quater} proposés.

JUSTIFICATION

Cet article est relatif à la période succédant au blocage de l’indice santé lissé.

Il prévoit l’indice santé lissé est, à partir du mois de référence tel que déterminé à l’article 2, § 4, calculé en multipliant la moyenne arithmétique déterminée à l’article 2, § 2, par un facteur 0,98.

Or, le premier ministre a répété plusieurs fois que le saut d’index n’a qu’une seule fois un effet sur le salaire des travailleurs. Il l’a encore réaffirmé en réponse à une question orale posée par l’auteur de cet amendement le 24 février 2015 en commission.

En voici l’extrait du compte-rendu:

“09.02 Marco Van Hees (PTB-GO!): (...) Contrairement à vos déclarations dans la presse en octobre dernier disant que le saut d’index ne serait appliqué qu’une fois avec une conséquence que sur une année ...”

09.03 Charles Michel, premier ministre: Effectivement!

09.04 Marco Van Hees (PTB-GO!): Vous le confirmez d'ailleurs. C'est étonnant! Je prends pour exemple les sauts d'index introduits dans les années 80. Pour une personne ayant à l'époque un salaire moyen de 1 000 euros, qui travaillait déjà en 1982 et qui a travaillé 30 ans, après ces 30 années, la perte de salaire due au saut d'index est de 55 000 euros. On sait le calculer car on connaît l'évolution de l'index. On ne la connaît pas pour le futur mais, si la situation est similaire, imaginez la perte!"

Als het hoofd van de regering ervan uitgaat dat de indexsprong slechts een beperkt effect in de tijd heeft – terwijl het omgekeerde waar is, zoals wij hierna zullen aantonen –, dan rijst er een ernstig probleem met de grondslag zelf van het wetsontwerp.

Om het effect van de indexsprong in de toekomst aan te tonen, moet een analyse worden gemaakt van de effecten van de sprongen en de kunstgrepen die het indexcijfer in het verleden en meer bepaald sinds de jaren 80 heeft ondergaan.

Het indexcijfer: basisprincipe

Waarom dient het een loonsverhoging te krijgen van 2 % als de prijzen met 3 % stijgen? Het is door dit soort ervaringen dat de arbeidersbeweging gevochten heeft voor loonakkoorden die de lonen koppelen aan het indexcijfer. Het is niet onbelangrijk dat de indexering van de lonen automatisch gebeurt: zo is het niet nodig elk jaar opnieuw te vechten om ze te verkrijgen.

Zo'n aanpassing wordt in België voor de eerste keer goedgekeurd op 1 maart 1920. Dat gebeurt in de hout- en meubelsector. Andere sectoren zullen snel volgen. Tijdens de Tweede Wereldoorlog schaft de nazibezetter alle systemen van loonindexering af. Na de oorlog voert men ze opnieuw in en worden ze al snel van toepassing in alle sectoren.

Natuurlijk zal het niet ontbreken aan pogingen vanwege de regering om met de index te knoeien. Al in 1953 wou de regering de prijs van een klein brood blokkeren en de prijzen van de andere broodproducten verder laten stijgen. Omdat enkel de prijs van een klein brood opgenomen was in de korf die dient voor de berekening van het indexcijfer van de consumptieprijzen. De minister moest na verzet van de vakbonden bakzeil halen.

Een volgende poging tot manipulatie vindt plaats in 1976. Na een hittegolf in de zomer van 1976 wil de regering de prijzen voor fruit, groenten en aardappelen uit de indexkorf halen. Wanneer de vakbonden dreigen met een algemenestaking moet de regering een compromis uitwerken. Vandaag, 96 jaar na de eerste indexovereenkomst, gaat de strijd voort...

De indexering van de lonen is een belangrijke overwinning voor de arbeidersbeweging. Op die manier wordt gewaarborgd dat de koopkracht bij een inflatie (waarbij de prijzen stijgen) op peil blijft. Als uw wekelijkse boodschappenmandje bij de Colruyt van 100 naar 102 euro stijgt, moet uw loon omhoog met 2 % om evenveel koopkracht te behouden. Daarom berekent de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie de prijzen van 507 goederen en

09.04 Marco Van Hees (PTB-GO!): Vous le confirmez d'ailleurs. C'est étonnant! Je prends pour exemple les sauts d'index introduits dans les années 80. Pour une personne ayant à l'époque un salaire moyen de 1 000 euros, qui travaillait déjà en 1982 et qui a travaillé 30 ans, après ces 30 années, la perte de salaire due au saut d'index est de 55 000 euros. On sait le calculer car on connaît l'évolution de l'index. On ne la connaît pas pour le futur mais, si la situation est similaire, imaginez la perte!"

Si le chef du gouvernement part de l'idée que le saut d'index n'a qu'un effet limité dans le temps, alors que, comme nous allons le démontrer, c'est l'inverse qui est vrai, c'est le fondement même du projet de loi qui pose un grave problème.

Pour montrer l'effet que le saut d'index aura pour l'avenir, il convient d'analyser les effets des sauts et autres manipulations que l'index a subis dans le passé, depuis les années 1980.

L'index: principe de base

A quoi bon obtenir une augmentation de salaire de 2 % si les prix augmentent de 3 %? C'est sur base de ce constat que les travailleurs se sont battus pour arracher des conventions salariales qui stipulent une liaison des salaires à l'index. Important, elle est automatique: pas besoin de se battre chaque année pour l'obtenir.

La première du genre, en Belgique, est signée le 1^{er} mars 1920 dans le secteur du bois et de l'ameublement. Bien d'autres vont suivre. Durant la Deuxième guerre mondiale, l'occupant nazi supprime les systèmes d'indexation. Après guerre, ils sont réintroduits et vont bientôt être d'application dans l'ensemble des secteurs.

Mais le gouvernement ne sera pas avare de manipulation de l'index. En 1953, déjà, il bloque le prix du petit pain tout en permettant l'augmentation des autres produits de boulangerie. Or, c'est le seul petit pain qui représentait tous ces produits dans le panier servant à calculer l'indice des prix. Face à la résistance syndicale, le ministre devra faire marche arrière.

De même, après une vague de chaleur durant l'été 1976, le gouvernement veut retirer du panier les prix des fruits, légumes et pommes de terre. La menace d'une grève générale va l'obliger à trouver un compromis. Aujourd'hui, 96 ans après la première convention sur l'index, la guerre continue...

L'indexation des salaires est une conquête importante du mouvement ouvrier. Elle a pour but de maintenir votre pouvoir d'achat malgré l'inflation (l'augmentation des prix). Si votre caddie hebdomadaire au Colruyt passe de 100 à 102 euros, votre salaire doit augmenter de 2 % pour vous garantir un pouvoir d'achat équivalent. C'est pourquoi le ministère des Affaires économiques calcule les prix de 507 biens et services qu'on retrouve dans le panier type des ménages. Ce calcul

diensten die representatief zijn voor de uitgaven van de gezinnen. Aan de hand van die berekening wordt een algemeen indexcijfer (ook kortweg “index” genoemd) bepaald, dat van maand tot maand evolueert.

Twee methodes om de lonen te indexeren

Elke sector hanteert dat indexcijfer op een andere manier om de lonen te indexeren. Ruwweg zijn er twee methodes.

De eerste methode is de indexering volgens vaste periodes: de lonen worden bijvoorbeeld maandelijks, driemaandelijks of jaarlijks aangepast. Het hoeft geen betoog dat de werknemer van wie het loon jaarlijks wordt aangepast, verliest ten opzichte van de werknemer van wie het loon maandelijks wordt aangepast; zijn loon blijft immers een heel jaar lang gelijk.

De tweede methode is de indexering aan de hand van de spilindex: telkens en pas als de spilindex met bijvoorbeeld 2 % stijgt, worden de lonen aangepast. Die indexering aan de hand van een spilindex van 2 % wordt toegepast bij de overheid en in heel wat takken van de privésector.

Een voorbeeld: vorig jaar in juli werden de lonen in de glassector verhoogd met 2 %. Daarvoor moest een spilindex van 115,95 worden overschreden. Het indexcijfer, dat in april 2005 115,79 bedroeg, is in juni 2005 verhoogd tot 116,04. De spilindex van 115,95 werd dus overschreden. De arbeiders kregen dus de maand daarop, dat wil zeggen in juli 2005, een loonsverhoging met 2 %. Er werd een nieuwe spilindex vastgesteld van $115,95 \times 102 \% = 118,27 \%$. Het indexcijfer van 118,27 moet dus overschreden worden voordat de arbeiders uit de glassector een volgende loonsverhoging krijgen.

De berekening

We hebben de evolutie van een loon berekend sinds het begin van de jaren 1980, toen de regering zwaar de aanval inzette op de index. Onze computerberekening is gebaseerd op een tabel met meer dan 8 000 cijfers, waarvan we de resultaten hebben samengevat in de onderstaande tabellen.

Hoe zijn we te werk gegaan? We namen als uitgangspunt een bruto maandloon van 1 000 euro in januari 1982. Vervolgens hebben we, maand per maand, de indexeringen berekend tot vandaag, eerst op basis van een maandelijks indexering. Het loon van 1 000 euro in 1982 bedraagt aldus in mei 2006 1 919 euro.

Daarna hebben we, bij wijze van eerste variëteit, op dat loon van 1 000 euro een indexering volgens een spilindex van 2 % toegepast. Zo komen we al tot een bedrag van slechts 1 885 euro in mei 2006.

Vervolgens hebben we dezelfde operatie herhaald en daar telkens de opeenvolgende aanvallen van de regering op de index aan toegevoegd: afgevlakte index, indexsprongen, gezondheidsindex (zie hieronder). Telkens werd berekend op hoeveel het oorspronkelijke bedrag van 1 000 euro in mei 2006 uitkomt.

débouche sur la détermination d'un indice général (également appelé index) qui évolue de mois en mois.

Deux méthodes pour indexer les salaires

Les façons d'utiliser cet indice pour indexer les salaires varient de secteur à secteur. Mais elles se résument à deux méthodes.

Première méthode, l'indexation par périodes fixes: on adapte les salaires tous les mois, tous les trimestres ou tous les ans, par exemple. Il est clair que si les salaires ne sont adaptés que tous les ans, les travailleurs sont perdants par rapport à une indexation mensuelle, puisque pendant un an, leur salaire ne bouge pas.

Seconde méthode, l'indexation par indice pivot: chaque fois que l'indice atteint une hausse de 2 % par exemple, les salaires sont adaptés. Pas avant. Cette indexation, sur base d'un indice pivot de 2 %, est utilisée dans la fonction publique et dans de nombreux secteurs du privé.

Exemple: l'année passée, les salaires du secteur du verre ont été augmentés de 2 % en juillet. Il fallait atteindre un indice pivot de 115,95 pour obtenir cette augmentation. L'indice, qui était de 115,79 en avril 2005 est passé à 116,04 en juin 2005. L'indice pivot de 115,95 était donc dépassé. Les travailleurs ont donc été augmentés de 2 % le mois suivant, en juillet 2005. Un nouvel indice pivot de $115,95 \times 102 \% = 118,27 \%$ a été fixé. L'indice devra donc dépasser 118,27 pour que les travailleurs du verre obtiennent leur prochaine augmentation.

Le calcul

Nous avons calculé l'évolution d'un salaire depuis l'époque où le gouvernement a lancé de dures attaques contre l'index au début des années 1980. Notre calcul informatique est basé sur un tableau de plus de 8000 chiffres, dont nous avons résumé les résultats dans les tableaux ci-contre.

Comment avons-nous procédé? Nous avons pris pour départ un salaire mensuel brut de 1000 euros en janvier 1982. Nous avons ensuite calculé, mois par mois, les indexations jusqu'à aujourd'hui. D'abord sur base d'une indexation mensuelle. Le salaire de 1000 euros de 1982 atteint ainsi 1919 euros en mai 2006.

Puis, première variëteit, nous avons fait subir à ce salaire de 1000 euros une indexation selon un indice pivot de 2 %. De cette manière, il n'atteint déjà plus que 1885 euros en mai 2006.

Nous avons ensuite répété la même opération en ajoutant chaque fois les attaques successives du gouvernement contre l'index: index lissé, sauts d'index, index santé (voir ci-dessous). En calculant chaque fois à combien le salaire initial de 1000 euros arrive en mai 2006.

Er zij op gewezen dat onze resultaten slechts als voorbeeld dienen, aangezien het loon van elke werknemer verschilt en de indexeringsregels in elke sector verschillend zijn. Vermits we als basis echter een vrij laag loon hebben genomen, lijden tal van werknemers in werkelijkheid een groter verlies dan wat uit onze berekeningen naar voren komt.

Eerste aanval: de afgevlakte index

In 1983 vindt de regering de “afgevlakte index” uit. In plaats van te kijken naar het indexcijfer van de maand om te zien of de spil van 2 % is overschreden, kijkt de werkgever voortaan naar het gemiddelde van de laatste vier maanden.

Laten we terugkeren naar ons voorbeeld uit de glassector. Zoals gezegd werd de spilindex van 115,95 in juni 2005 overschreden, vermits de index van juni 116,04 bedroeg. Dat cijfer is in feite echter een afgevlakte index, die het gemiddelde weergeeft van de maanden maart (115,90), april (115,87), mei (116,90) en juni (116,29). Mocht de index niet zijn afgevlakt, dan zouden de glasarbeiders hun loonsverhoging een maand eerder hebben gekregen, aangezien de spilindex al in mei 2005 zou zijn overschreden (116,09 > 115,95).

Dit mechanisme stelt de loonsverhoging dus uit. In onze berekening komt dat niet tot uiting: het loon van 1 000 euro van januari 1982 bedraagt in mei 2006 1 885 euro. Dat is hetzelfde bedrag als zonder afgevlakte index.

De jongste 25 jaar heeft dat vertragingseffect echter zeer vaak gespeeld. De alomvattende impact ervan is meetbaar door alle lonen op te tellen die een werknemer van 1983 tot 2006 zou hebben ontvangen. Zonder afgevlakte index bedraagt het totale loon 434 259 euro. Met de afgevlakte index belooft het slechts 432 497 euro. Op 25 jaar heeft die maatregel ons dus 1 732 doen verliezen.

Tweede aanval: de indexsprongen

In 1982 en 1983 legt de regering verscheidene “indexsprongen” op; het prijzenindexcijfer neemt toe, maar de werkgever moet de lonen niet optrekken. In 1984, 1985 en 1986 zal de regering opnieuw drie indexsprongen opleggen.

Dat is des te erger omdat wij er vandaag, twintig jaar later, nog altijd de gevolgen van ondergaan. In 1986 bedraagt het aanvangsloon van 1 000 euro slechts 1 147 euro terwijl het 1 243 euro zou hebben bedragen, mochten er geen indexsprongen zijn geweest. In 1987 vindt snel een nieuwe indexering van 2 % plaats. Ze is echter van toepassing op het loon van 1 147 euro en niet op dat van 1 243 euro. En een dergelijk verlies zal zich bij elke volgende indexering opnieuw voordoen, tot op de dag van vandaag.

Zo bedraagt het loon van mei 2006 1 738 euro, terwijl het zonder indexsprongen 1 885 had belopen. Dat komt neer op een maandelijks verlies van 147 euro. Op 25 jaar bedraagt het gecumuleerd verlies 31 858 euro.

Attention, nos résultats n'ont qu'une valeur d'exemple, puisque le salaire de chaque travailleur est différent et que les règles d'indexation varient d'un secteur à l'autre. Mais comme nous avons pris pour base un salaire assez bas, de nombreux travailleurs subissent une perte réelle encore supérieure à celle qui ressort de nos calculs.

1^{re} attaque: l'index lissé

En 1983, le gouvernement invente “l'index lissé”. Plutôt que de se référer à l'indice du mois pour voir si le pivot de 2 % est atteint, l'employeur se réfère désormais à la moyenne des quatre derniers mois.

Reprenons notre exemple dans le secteur du verre. L'indice pivot de 115,95, avons-nous dit, a été dépassé en juin 2005, puisque l'indice de juin valait 116,04. Mais ces 116,04 sont en fait un indice lissé qui représente la moyenne des mois de mars (115,90), avril (115,87), mai (116,09) et juin (116,29). Si l'index n'était pas lissé, les ouvriers du verre auraient eu leur augmentation un mois plus tôt, puisque l'indice pivot aurait été dépassé dès mai 2005 (116,09 étant supérieur à 115,95).

Ce mécanisme introduit donc un retard dans l'augmentation des salaires. Dans notre calcul, cela ne se voit pas: les 1000 euros de janvier 1983 atteignent 1885 euros en mai 2006. C'est le même montant que sans indice lissé.

Par contre, au long des 25 années, cet effet de retard a joué très souvent. On peut en mesurer l'impact global en additionnant tous les salaires qu'un travailleur aurait perçu de 1983 à 2006. Sans indice lissé, ce salaire total atteint 434 259 euros. Avec l'indice lissé, il n'atteint que 432 497 euros. Sur 25 ans, cette mesure nous a donc fait perdre 1762 euros.

2^e attaque: les sauts d'index

En 1982 et 1983, le gouvernement impose plusieurs “sauts d'index”: l'indice des prix augmente, mais l'employeur ne doit pas augmenter les salaires. En 1984, 1985 et 1986, le gouvernement va à nouveau imposer trois sauts d'index.

C'est d'autant plus grave que nous continuons à en subir les effets aujourd'hui, vingt ans plus tard. En effet, fin 1986, le salaire initial de 1000 euros n'atteint que 1147 euros alors qu'il aurait atteint 1243 euros s'il n'y avait pas de sauts d'index. En 1987, il y a rapidement une nouvelle indexation de 2 %. Mais elle s'applique au salaire de 1147 euros et non au salaire de 1243 euros. Et une telle perte va se reproduire lors de toutes les indexations suivantes. Jusqu'à aujourd'hui.

Le salaire de mai 2006 atteint ainsi 1738 euros, alors qu'il serait de 1885 euros si ces sauts d'index n'avaient jamais existé. Soit une perte de 147 euros chaque mois. Sur 25 ans, la perte cumulée atteint 31 858 euros.

Derde aanval: de gezondheidsindex

In 1994 licht de regering uit de korf die dient om het indexcijfer te berekenen enkele producten waarvan de prijzen fors stijgen: brandstoffen, tabak en alcoholhoudende dranken. Om de maatregel te doen aanvaarden, noemt ze die vervalste index "gezondheidsindex". De bedoeling is echter duidelijk: de loonsverhogingen beperken. De facto vertegenwoordigt dat in ons voorbeeld een maandelijks verlies van 67 euro. Van 1994 tot vandaag komt dat neer op een totaalverlies van 4 744 euro.

Vierde aanval: de gewijzigde korf

In 2004 werd de korf van goederen en diensten die wordt gebruikt om het prijsindexcijfer te berekenen, herzien. Sommige producten werden toegevoegd, andere geschrapt. Voorts werd de afwegingscoëfficiënt van de 507 producten gewijzigd, anders gesteld het relatieve gewicht dat ze binnen de volledige korf innemen. De levensmiddelen en de dranken bijvoorbeeld tellen voor nog slechts 19,2 % van de korf mee, tegenover 21,4 % voordien.

Die in 2004 doorgevoerde wijziging werd vanaf januari 2006 toegepast op het prijsindexcijfer. Als dat de mogelijkheid biedt de werkelijkheid beter te weerspiegelen, des te beter. Luistert men echter aandachtig naar onze eerste minister, dan mag dat worden betwijfeld. Op 14 juni 2006, tijdens een toespraak voor de Confederatie Bouw, feliciteerde toenmalig premier Verhofstadt die sector die volgens hem, dankzij zijn akkoorden, fors tot de loonmatiging bijdroeg. (cf. *infra* de uitleg over het begrip "all-in"). Hij heeft er het volgende aan toegevoegd: "Dankzij die overeenkomsten en uiteraard ook dankzij de aanpassing van de indexkorf, zullen wij erin slagen om in 2005-2006 de lonen minder snel te doen stijgen dan de vastgestelde norm".

Verhofstadt zegt het zelf: de aanpassing van de korf zou dus niet gediend hebben om de werkelijkheid beter weer te geven, maar om onze lonen te matigen. Het Federaal Planbureau bevestigt dat. In de Economische vooruitzichten 2006 (februari 2006) staat over dat jaar het volgende vermeld: "Een vergelijking van de toename van het nationaal indexcijfer van de consumptieprijzen (1,8 %) en die van de deflator van de particuliere consumptie (2,3 %) – die niet beïnvloed wordt door de invoering van het nieuwe indexcijfer – geeft een idee over de impact van de overgang naar het nieuwe indexcijfer." Kortom, mocht de vorige korf van toepassing zijn gebleven, dan zou de index eind 2006 0,5 % hoger zijn geweest.

Aangezien we in onze berekening nog niet eind 2006 zijn en het om een raming gaat, kan dat verlies niet in onze algemene berekening worden opgenomen.

Conclusie

België is het laatste Europese land dat de lonen nog altijd automatisch indexeert. De werknemers zijn daar zeer aan gehecht. Daarom ontbreekt het de regering en de werkgevers niet aan verbeeldingskracht om de gevolgen van de indexering fors beperken zonder ze officieel af te schaffen.

3^e attaque: l'index santé

En 1994, le gouvernement retire du panier servant à calculer l'indice quelques produits dont les prix augmentent fortement: les carburants, le tabac et les boissons alcoolisées. Pour faire avaler la mesure, il baptise "index santé" cet indice trafiqué. Mais l'objectif est clair: réduire les augmentations de salaire. De fait, dans notre exemple, cela représente une perte mensuelle de 67 euros. De 1994 à aujourd'hui, cela fait une perte globale de 4744 euros.

4^e attaque: la modification du panier

En 2004, le panier de biens et services utilisé pour calculer l'indice des prix a été revu. Certains produits ont été ajoutés, d'autres retirés. On a aussi modifié le coefficient de pondération des 507 produits, c'est-à-dire l'importance qu'ils ont dans l'ensemble du panier. Les produits alimentaires et les boissons, par exemple, ne pèsent plus que 19,2 % du panier, contre 21,4 % auparavant.

Cette modification de 2004 a été appliquée dans l'indice des prix à partir de janvier 2006. Si cela permet de mieux refléter la réalité, tant mieux. Mais en écoutant attentivement notre Premier ministre, on peut en douter. Ce 14 juin, lors d'un discours à la Confédération de la Construction, Verhostadt félicite ce secteur qui contribue "fortement à la modération salariale grâce à ses accords." (Voir plus loin l'explication du *all-in*). Il ajoute: "Grâce à ces accords, et évidemment aussi grâce à l'adaptation du panier de l'indice, nous parviendrons en 2005-2006 à faire augmenter les salaires moins rapidement que la norme fixée."¹

C'est Verhofstadt qui le dit: l'adaptation du panier n'aurait donc pas servi à mieux refléter la réalité, mais à modérer nos salaires. Le Bureau fédéral du plan confirme. Dans ses Prévisions économiques 2006 (février 2006), il note que, pour cette année, "une comparaison entre la hausse de l'indice national des prix à la consommation (1,8 %) et celle du déflateur de la consommation privée (2,3 %) lequel n'est pas influencé par l'instauration du nouvel indice donne une idée de l'impact du passage à ce nouvel indice". En clair, si l'ancien panier était resté d'application, l'indice aurait été plus élevé de 0,5 % fin 2006.

Comme nous ne sommes pas encore fin 2006 et qu'il s'agit d'une estimation, nous n'avons cependant pas pu intégrer cette perte dans notre calcul global.

Conclusion

La Belgique est le dernier pays européen à encore indexer automatiquement les salaires. Car les travailleurs y sont attachés comme à la prune de leurs yeux. C'est pourquoi, gouvernement et patrons redoublent d'imagination pour limiter fortement les effets de l'indexation sans la supprimer officiellement.

Een ander systeem is de “all in”. In een dergelijk systeem, dat al in enkel sectoren wordt toegepast zoals de houtsector, wordt een verhoging toegekend, niet bovenop de index, maar waarin de index is inbegrepen. Bijvoorbeeld: men kent een verhoging van 3 % toe over twee jaar, waarin de index is meegerekend. Indien het indexcijfer in twee jaar tijd met 3 % stijgt, dan is er geen verhoging. Indien de indexstijging 5 % bedraagt, dan verliest de werknemer 2 %.

Andere, weliswaar minder extreme, mechanismen beogen de verhogingen bovenop het indexcijfer drastisch te beperken. Maar onze berekeningen tonen aan dat de indexering van de lonen al sterk wordt vervalst. In combinatie met andere antisociale maatregelen konden de ondernemingen daardoor royale winsten vergaren.

1. Hoeveel bedraagt momenteel een loon dat in 1982 1000 euro waard was?

Tabel 1 — Brutoloon in mei 2006 zonder loonsverhoging buiten index

Indexeringswijzen / <i>Modalités d'indexation</i>	Loon	Verlies
a) Maandelijks indexering / <i>a) Indexation chaque mois</i>	1 918 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % / <i>b) Indexation selon un indice pivot de 2%</i>	1 885 €	33 €
c) Idem b + afgevlakte index / <i>c) Idem b + index lissé</i>	1 885 €	0 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 / <i>d) Idem c + sauts d'index des années 80</i>	1 738 €	147 €
e) Idem d + gezondheidsindex / <i>e) Idem d + index santé</i>	1 670 €	68 €
Totaal verlies per maand (bruto) / <i>Perte totale par mois (brut)</i>		248 €
Totaal verlies per maand (netto voor een alleenstaande) / <i>Perte totale par mois (net pour un isolé)</i>		119 €

Tabel 1 toont hoeveel een loon dat in januari 1982 1 000 euro bedroeg, in mei 2006 waard is. Omwille van de eenvoudigheid hebben we geen andere loonsverhoging toegepast dan de indexering. De impact van elke regeringsmaatregel kan worden gemeten ten opzichte van een loon dat elke maand geïndexeerd wordt en op geen enkele wijze wordt beknot.

Uiteindelijk kan men stellen dat een boodschappenwagen-tje van 1 000 euro in 1982, vandaag 1 918 euro waard is, maar dat het loon slechts 1 670 bedraagt. Deze maatregelen betekenen dus samen een verlies van 248 euro per maand. Hoeveel dat netto bedraagt, hangt af van de gezinstoestand. Voor een alleenstaande gaat het om een netto verlies van 119 euro.

Un autre système est le “all in”. Déjà d'application dans quelques secteurs, comme le bois, il consiste à accorder une augmentation non en plus de l'index, mais dans laquelle l'index est compris. Exemple: on accorde 3 % d'augmentation sur deux ans, index compris. Si en deux ans, l'index augmente de 3 %, l'augmentation est nulle. Si l'index est de 5 %, le travailleur perd 2 %.

D'autres mécanismes, moins extrêmes, visent à limiter drastiquement les augmentations au-dessus de l'index. Mais nos calculs montrent que l'indexation des salaires est déjà fortement faussée. Ce qui, combiné à d'autres mesures anti-sociales, a permis aux entreprises d'amasser de plantureux bénéfices.

1. A combien s'élève aujourd'hui un salaire qui valait 1000 euros en 1982?

Tableau 1 — Salaire brut en mai 2006 sans augmentation de salaire hors index

Le tableau 1 montre la valeur en mai 2006 d'un salaire qui valait 1000 euros en janvier 1982. Par souci de simplification, nous n'avons pas appliqué d'autre augmentation de salaire que celle de l'index. On peut mesurer l'impact de chaque mesure gouvernementale par rapport à un salaire qui serait indexé chaque mois et n'aurait subi aucune attaque.

Au final, on peut dire qu'un caddie de 1000 euros en 1982 vaut aujourd'hui 1918 euros, mais que le salaire n'est que 1670 euros. L'ensemble de ces mesures représentent donc une perte de 248 euros brut chaque mois. Combien en net? Cela dépend de la situation familiale. Pour un isolé, cela fait une perte de 119 euros net.

Tabel 2 – Bruto loon in mei 2006 met een loonsverhoging buiten index van 0,5 % per jaar

Tableau 2 – Salaire brut en mai 2006 avec une augmentation hors index de 0,5 % par an

Indexeringswijzen / Modalités d'indexation	Loon	Verlies
a) Maandelijks indexering / a) Indexation chaque mois	2 746 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % / b) Indexation selon un indice pivot de 2%	2 699 €	47 €
c) Idem b + afgevlakte index / c) Idem b + index lissé	2 699 €	0 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 / d) Idem c + sauts d'index des années 80	2 489 €	210 €
e) Idem d + gezondheidsindex / e) Idem d + index santé	2 392 €	97 €
Totaal verlies per maand (bruto) / Perte totale par mois (brut)		354 €
Totaal verlies per maand (netto voor een alleenstaande) / Perte totale par mois (net pour un isolé)		169 €

Tabel 2 herneemt dezelfde elementen als tabel 1, maar op het loon van 1 000 euro van 1982 wordt een jaarlijkse verhoging van 0,5 % toegepast (bovenop de index). Het verlies is in dat geval nog groter: 354 euro bruto per maand (169 euro netto voor een alleenstaande).

Tussen 1982 en 2006 heeft uw werkgever zes Renault Clio's van u gestolen.

Tabel 3 – Totaal loon ontvangen van januari 1982 tot mei 2006 zonder loonsverhoging buiten index

Le tableau 2 reprend les éléments du tableau 1, mais en appliquant aux 1 000 euros de 1982 une augmentation de 0,5 % par an (en plus de l'index). La perte est alors encore plus importante: 354 euros brut par mois (169 euros net pour un isolé).

De 1982 à 2006, votre patron vous a volé six Renault Clio

Tableau 3 · Salaire total perçu de janvier 1982 à mai 2006 sans augmentation de salaire hors index

Indexeringswijzen / Modalités d'indexation	Loon	Verlies
a) Maandelijks indexering / a) Indexation chaque mois	439 444 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % / b) Indexation selon un indice pivot de 2%	434 259 €	5 185 €
c) Idem b + afgevlakte index / c) Idem b + index lissé	432 497 €	1 762 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 / d) Idem c + sauts d'index des années 80	400 638 €	31 859 €
e) Idem d + gezondheidsindex / e) Idem d + index santé	395 894 €	4 744 €
Totaal verlies tussen 1982 en 2006 (bruto) / Perte totale de 1982 à 2006 (brut)		4 744 €

Het verlies, gezien over een periode van bijna 25 jaar, is indrukwekkend. Mocht ons loon van 1 000 euro in 1982 geen enkele beknotting hebben ondergaan en elke maand geïndexeerd zijn geworden, zouden we in totaal 439 444 euro hebben verdiend. Door de toegepaste indexering bedraagt dit totaal echter slechts 395 894 euro. Dat betekent een bruto verlies van 45 550 euro (1,75 miljoen Belgische frank). Daarbij zij opgemerkt dat onze werkgever nog meer heeft opgestreken dan dat bedrag, want hij is ook ontsnapt aan de zogenaamde werkgeversbijdragen (in feite ons indirect loon via de sociale zekerheid), die schommelden tussen 30 en 40 % van het bruto loon. Dankzij de regering heeft onze werkgever ons dus in totaal ongeveer 60 000 euro (2,4 miljoen Belgische frank) afhandig gemaakt.

Sur près de 25 ans, la perte est impressionnante. Si notre salaire de 1000 euros de 1982 n'avait subi aucune attaque et avait été indexé chaque mois, nous aurions touché un paquet total de 439 444 euros. Mais avec l'index trafiqué, ce paquet n'est que de 395 894 euros. Une perte brute de 45 550 euros (1,75 million de FB). Notons que notre patron a épargné encore plus que cette somme, puisqu'il a aussi économisé les cotisations dites patronales (en fait, notre salaire indirect via la sécu) qui ont varié entre 30 et 40 % du salaire brut. Grâce au gouvernement, notre patron nous a donc volé en tout près de 60 000 euros (2,4 millions de FB).

Tabel 4 – Totaal loon ontvangen van januari 1982 tot mei 2006 met een loonsverhoging buiten index van 0,5 % per jaar

Tableau 4 · Salaire total perçu de janvier 1982 à mai 2006 avec une augmentation hors index de 0,5 % par an

Indexeringswijzen / <i>Modalités d'indexation</i>	Loon	Verlies
a) Maandelijkse indexering / <i>a) Indexation chaque mois</i>	538 043 €	
b) Indexering volgens een spilindex van 2 % / <i>b) Indexation selon un indice pivot de 2%</i>	531 663 €	6 380 €
c) Idem b + afgevlakte index / <i>c) Idem b + index lissé</i>	529 504 €	2 159 €
d) Idem c + indexsprongen van de jaren 1980 / <i>d) Idem c + sauts d'index des années 80</i>	490 121 €	39 383 €
e) Idem d + gezondheidsindex / <i>e) Idem d + index santé</i>	483 765 €	6 356 €
Totaal verlies tussen 1982 en 2006 (bruto) / <i>Perte totale de 1982 à 2006 (brut)</i>		54 277 €

Tabel 4 bevat dezelfde elementen als tabel 3, maar op het loon van 1 000 euro in 1982 wordt een jaarlijkse verhoging met 0,5 % toegepast (bovenop de index). Het verlies bedraagt 54 277 euro. Als we daar de zogenaamde werkgeversbijdragen bijtellen, komt dit neer op een diefstal van de werkgever van meer dan 70 000 euro (2,8 miljoen Belgische frank): het equivalent van zes Renault Clio's.

Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Nr. 47 VAN DE HEREN HEDEBOUW EN VAN HEES

Art. 2 tem. 20

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit wetsontwerp bevat drie belangrijke elementen:

— de wet blokkeert de gezondheidsindex – die gebruikt worden om de lonen te indexeren – vanaf maart.

— de wet voorziet “strafrechtelijke en administratieve sancties voor werkgevers die de loonmatiging of de blokkering van de index niet respecteren”. Dit wil concreet zeggen dat een werkgever die de indexsprong of de loonmatiging niet respecteert een boete van 150 tot 1 500 euro zou moeten betalen, vermenigvuldigd met het aantal werknemers. De bedoeling is te voorkomen dat sectoren waar de krachtsverhoudingen beter liggen (de chemie of de metaalsector bijvoorbeeld) loonsverhogingen zouden bekomen die de loonblokkering omzeilen.

— de wet stelt bedrijven vrij van elke verplichting op het vlak van opleiding.

In de toelichting wordt er verwezen naar de noodzaak om de loonlasten te verlagen als belangrijkste argument om dit wetsontwerp door te voeren.

“Loonlasten omlaag.” “Loonlasten omlaag.” “s Morgens, ’s middags en ’s avonds. Zelfs ’s nachts. Grote woorden worden hier niet geschuwd: de loonkosten zijn “dramatisch” en “wie het loonkostprobleem minimaliseert, maakt van ons land een economisch kerkhof,” schrijven de bedrijfsleiders van Unizo. Voor minister Kris Peeters, die vroeger nog aan de slag was

Le tableau 4 reprend les éléments du tableau 3, mais en appliquant aux 1 000 euros de 1982 une augmentation de 0,5 % par an (en plus de l'index). La perte atteint 54 277 euros. Si on ajoute les cotisations dites patronales, cela représente un vol patronal de plus de 70 000 euros (2,8 millions de FB). L'équivalent de six Renault Clio.

N° 47 DE MM. HEDEBOUW ET VAN HEES

Art. 2 à 20

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Le projet de loi à l'examen contient trois éléments importants:

— La loi bloque l'indice santé – utilisé pour indexer les salaires – à partir du mois de mars.

— La loi prévoit des “sanctions pénales et administratives pour les employeurs qui ne respecteraient pas les mesures de modération salariale et de blocage de l’index”. Concrètement, cela signifie qu’un employeur qui ne respecte pas le saut d’index ou la modération salariale devrait payer une amende de 150 à 1 500 euros, multipliée par le nombre de travailleurs. Le but est d’éviter que des secteurs connaissant des rapports de force plus favorables (comme la chimie et le métal) n’obtiennent des augmentations salariales au mépris du blocage des salaires.

— La loi dispense les entreprises de toute obligation en matière de formation.

Selon l'exposé des motifs, l'élaboration du projet de loi à l'examen se justifie principalement par la nécessité de réduire les coûts salariaux.

“Réduire les coûts salariaux.” “Réduire les coûts salariaux.” Matin, midi et soir. Même la nuit. On n’a pas peur des grands mots: les coûts salariaux sont “dramatiques” et “qui minimise le problème des coûts salariaux, transforme notre pays en désert économique”, voilà ce qu’écrivent les chefs

bij Unizo, waren de loonkosten het “speerpunt” en voor zijn CD&V-voorzitter Wouter Beke waren ze het “breekpunt” voor de verkiezingen van 2014. Diens collega, Open Vld-voorzitster Gwendolyn Rutten, was content dat er “een politieke consensus” is over dat idee. En die andere collega, Bruno Tobback van de sp.a, beaamt: “Iedereen weet dat we moeten samenwerken om de loonlasten te verlagen.”

Iedereen? Een consensus? En de N-VA? De N-VA spreekt van “het alarmerend hoge niveau van onze torenhoge loonkosten”. De partij maakt ook hier niet het verschil.

“Loonlast? Vindt u dat uw loon een “last” is?” vraagt Jan Blommaert, de professor taalkunde. Voor hem is het woord “loonlasten” een voorbeeld van kromtaal. Het is ermee als met die metafoor die stilaan het statuut krijgt van een gezegde: “zuurstof geven”. Die uitdrukking wordt stevast gebruikt in verband met de economie, de banken en de bedrijven: “Er moeten maatregelen komen om onze bedrijven meer zuurstof te geven.” We zijn die uitspraken volkomen gewoon geraakt en velen onder ons herhalen ze om de haverklap in eigen gesprekken. We denken dan dat we iets wijs hebben gezegd, iets waarvan we de betekenis goed snappen. Het zou helpen “zuurstof” te vervangen door “geld”. Dat is immers een naar neveneffect van metaforen: ze hebben de eigenschap dat ze de realiteit niet gewoon beschrijven, maar er een pak “spin” op zetten. Ze versluieren zo een goed begrip van de feiten. En dat is het geval met “zuurstof geven”. Telkens je deze uitdrukking gebruikt, heb je het in wezen over niets anders dan over “geld geven”. Onze bedrijven meer zuurstof geven betekent concreet evenveel als: onze bedrijven meer winsten laten maken. De maatregelen die dan in gedachten komen, zijn maatregelen om de winstmarges van bedrijven te vergroten. Dat laatste heet dan – in alweer een geval van kromtaal – “het concurrentievermogen vergroten”.

Zo zei CD&V-voorzitter Wouter Beke in de zomer van 2013 bij een rel in de Vlaamse regering: “Het is goed dat iedereen nu focust op datgene waar het echt om draait: onze ondernemingen vragen zuurstof, zodat ze kunnen zorgen voor jobs.” Wij verstaan: onze ondernemingen vragen geld. En dat is “waar het echt om draait”. Toen een paar weken later het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden beklonken werd, bekeek sp.a-minister Monica de Coninck dat in het licht van waar het echt om draait: “Dit nieuwe systeem is een goed evenwicht tussen zuurstof blijven bieden aan onze bedrijven en het statuut van onze arbeiders verbeteren.” Bart De Wever beaamde wat later: “Zuurstof creëren voor de economie.”

Daar roept een nieuwe semantische vraag op: wie of wat is bedoeld met “de economie”? In de redenering in de uitspraken hoe de n-va de “loonlasten” omlaag wil van hierboven wordt deze vraag simpel beantwoord: de economie, dat zijn de bedrijven – of meer precies, de financiële resultaten van de bedrijven, hun balans, hun winst. Waar “het echt om draait” is: de bedrijfsresultaten. Als je je fixeert op de winst als het enig

d’entreprises d’Unizo. Avant les élections, les coûts salariaux étaient le “fer de lance” pour le ministre Kris Peeters, ancien collaborateur d’Unizo, et le “point de rupture” pour le président du CD&V Wouter Beke. Sa collègue, la présidente de l’Open Vld Gwendolyn Rutten, se félicitait de l’existence d’un “consensus politique” en la matière. Et cet autre collègue, Bruno Tobback du sp.a, approuvait: “tout le monde sait que nous devons collaborer pour réduire les coûts salariaux.”

Tout le monde? Un consensus? Et la N-VA? La N-VA évoque “le niveau alarmant de nos coûts salariaux prohibitifs”. Le parti ne fait pas non plus la différence en l’occurrence.

“Charge salariale? Estimez-vous que votre salaire est une “charge”?”, demande Jan Blommaert, professeur de linguistique, qui estime que les mots “charges salariales” sont un barbarisme, au même titre que la métaphore “donner de l’oxygène” qui s’installe progressivement comme une expression toute faite dans le langage. Cette expression est toujours utilisée en rapport avec l’économie, les banques et les entreprises: “Il faut prendre des mesures pour donner plus d’oxygène à nos entreprises.” Nous nous sommes pleinement habitués à ces expressions et nous sommes nombreux à les répéter régulièrement au cours de nos conversations, convaincus que nous venons de dire une chose savante, une vérité dont nous saisissons bien le sens. Il serait judicieux de remplacer le mot “oxygène” par le mot “argent”. En effet, les métaphores ont des effets collatéraux regrettables: le propre des métaphores est qu’elles ne décrivent pas la réalité telle qu’elle est mais qu’elles lui ajoutent une “couleur”, empêchant ainsi la bonne compréhension des faits. Et c’est le cas de l’expression “donner de l’oxygène”. Chaque fois que cette expression est employée, elle ne signifie rien d’autre que “donner de l’argent”. Concrètement, “donner plus d’oxygène à nos entreprises”, c’est leur permettre d’augmenter leurs profits. Les mesures qui viennent alors à l’esprit sont des mesures qui permettent aux entreprises d’augmenter leurs marges bénéficiaires. C’est ce qu’on appelle – également à l’aide d’un barbarisme – “accroître la compétitivité”.

C’est ainsi qu’au cours de l’été 2013, Wouter Beke, président du CD&V, a déclaré, au cours d’une discussion animée du gouvernement flamand: “Je me félicite que tout le monde se concentre à présent sur la chose qui importe vraiment: nos entreprises demandent de l’oxygène pour pouvoir créer des emplois et c’est cela qui importe vraiment.”. Quelques semaines plus tard, lorsque le statut unique pour les ouvriers et les employés a été adopté, Monica De Coninck, ministre sp.a, l’a analysé à la lumière de ce qui importe vraiment: “Ce nouveau régime crée un bon équilibre entre le souhait de continuer à donner de l’oxygène à nos entreprises et le désir d’améliorer le statut de nos ouvriers.” Bart De Wever l’a confirmé ensuite: “Il s’agit donner de l’oxygène à notre économie.”

Cela soulève une nouvelle question sémantique: qui ou que faut-il entendre par “l’économie”? Selon le raisonnement de la N-VA dans ses déclarations sur la façon dont elle entend baisser les “charges salariales”, la réponse à cette question est simple: l’économie, ce sont les entreprises – ou plus précisément, les résultats financiers des entreprises, leur bilan, leurs profits. Le “véritable enjeu”, ce sont: les résultats

heilzame, dan wordt het loon niet-heilzaam, want een “last”. En dan komt dat loon onder vuur te liggen, langs alle kanten. Maar voor wie een loon heeft, moet dat loon dienen om van te leven: eten, wonen, je kleden, de kinderen grootbrengen en, als dat nog lukt, ook voor ontspanning. Iets helemaal anders dan een “last” dus, dat loon!

Maar de loontrekkers maken in de redenering blijkbaar geen deel uit van “de economie”. Zij moeten uit hoofde van “zuurstof voor de economie” allerlei rechten opgeven: de koopkrachtvastheid van hun loon, hun loonzekerheid, hun anciënniteit enzovoort. Zo’n eenzijdige visie op “de economie” houdt grote, ook economische gevaren in. De winsten zullen wel stijgen, maar welvaart en welzijn van de bevolking zullen achteruitboeren.

En een socioloog zal zeggen dat deze tunnelvisie ook grote sociale en politieke gevaren inhoudt. Want is “de economie” niet volkomen verweven met de samenleving? Er is de aandelenportefeuille van de financier, maar er is ook de portefeuille van de arbeidskracht, de werkende zowel als de werkloze. Sorry dus, maar nee, er is géén consensus over “de loonlasten omlaag”.

Waar zit “de kracht van verandering” van de N-VA in deze hele loonkwestie? Die zit in het opbod. Het VBO heeft het over een “loonhandicap” van 20 %. Bij Voka maken ze er een spelletje van: “Geef jezelf voor de volle 2 %, want om 2 % groei te realiseren, is een schoktherapie nodig: de halvering van de loonkostenhandicap.” Voka raamt het loonkostenverschil met de buurlanden op 16,4 %. De N-VA doet daar lustig nog een schep bovenop: 25 %.

Zoals altijd zette Bart De Wever de toon voor de hele partij toen hij in 2011 in de tv-studio’s van Kanaal Z kwam vertellen dat Wouter De Geest, de grote baas van BASF, hem tijdens een etentje diets had gemaakt dat de lonen in BASF-Ludwigshafen 25 % lager liggen dan in Antwerpen. “Ludwigshafen is China niet, maar Duitsland,” merkte De Wever op. Dat was het ijkpunt: 25 %. Volgens hem was het hoog tijd dat de politiek iets deed voor onze bedrijven die met “dat soort lonen en lasten” worden geconfronteerd.

Tijdens hun etentje lieten Bart De Wever en Wouter De Geest wellicht onbesproken dat Duitsland Europees kampioen is geworden wat betreft “*Armut trotz Arbeit*”, armoede ondanks werk. Bij onze oosterburen is 22,2 % van de loontrekkenden arm. Ter vergelijking, in ons land is 6,4 % van de werkenden arm. Vooral laaggeschoolden zijn in Duitsland het slachtoffer: 54,6 % van de laaggeschoolde werknemers is er arm. Dat is het hoogste cijfer van alle lidstaten van de Europese Unie, alleen Slowakije en Roemenië komen min of meer in de buurt.

De Duitse overheid zit met die cijfers verveeld. Toen in november 2012 het Duitse ministerie van Werk het vierjaarlijkse armoederapport publiceerde, liet de verantwoordelijke

des entreprises. Si l’on se focalise sur le profit comme seul élément salubre, le salaire devient un élément non salubre, puisque c’est une “charge”. Ce salaire devient alors la cible d’attaques, de tous côtés. Mais pour celui qui le touche, le salaire doit servir à le faire vivre: à manger, à se loger, à se vêtir, à élever les enfants et, si c’est encore possible, à s’offrir des loisirs. C’est donc tout le contraire d’une charge!

Mais dans le raisonnement en question, les salariés ne font manifestement pas partie de “l’économie”. Ils doivent renoncer à toute une série de droits au nom de “l’oxygène qu’il faut donner à l’économie”: le maintien du pouvoir d’achat de leur salaire, leur garantie de salaire, leur ancienneté, etc... Une telle vision unilatérale de “l’économie” comporte de graves dangers, y compris économiques. Les profits augmenteront, mais au détriment de la prospérité et du bien-être de la population.

Et un sociologue affirmera que cette vision tronquée présente également de grands dangers sociaux et politiques. Car l’économie et la société ne sont-elles pas totalement imbriquées? Il y a le portefeuille d’actions du financier, mais aussi le portefeuille du travailleur, qu’il soit actif ou au chômage. Nous nous en excusons, mais la “réduction des coûts salariaux” ne fait pas l’objet d’un consensus.

Où la “force du changement” de la N-VA se trouve-t-elle dans cette question des coûts salariaux? Elle se trouve dans la surenchère. La FEB parle d’un “handicap salarial” de 20 %. Le Voka en fait un jeu: “donnez-vous à 2 %, parce que pour atteindre une croissance de 2 %, une thérapie de choc s’impose: la réduction de moitié du handicap salarial”. Le Voka évalue l’écart de coût salarial avec les pays limitrophes à 16,4 %. La N-VA surenchérit avec fermeté: 25 %.

Comme toujours, Bart De Wever a dicté la ligne du parti, lorsqu’il a expliqué en 2011, dans les studios de télévision de la chaîne Kanaal Z, que Wouter De Geest, le grand patron de BASF, lui a fait accroire lors d’un dîner, qu’à l’usine de BASF-Ludwigshafen, les salaires étaient inférieurs de 25 % à ce qu’ils étaient à Anvers. Et De Wever de préciser: “Ludwigshafen, ce n’est pas la Chine, c’est l’Allemagne”. Tel était le point de référence: 25 %. Selon lui, il était urgent que la politique intervienne pour nos entreprises confrontées à “ce type de salaires et de coûts”.

Lors de leur dîner, Bart De Wever et Wouter De Geest n’ont probablement pas relevé que l’Allemagne est devenue championne d’Europe du “*Armut trotz Arbeit*”, la pauvreté malgré le travail. Chez nos voisins de l’Est, 22 % des salariés sont pauvres. À titre de comparaison, dans notre pays 6,4 % des travailleurs sont pauvres. En Allemagne, le phénomène touche principalement les travailleurs les moins qualifiés: 54,6 % des travailleurs peu qualifiés sont pauvres. Ce chiffre est le plus élevé de tous les États membres de l’Union européenne, seules la Slovaquie et la Roumanie s’en approchant plus ou moins.

Ces chiffres gênent l’autorité allemande. Lorsque le ministère allemand de l’Emploi a publié le rapport trimestriel sur la pauvreté en novembre 2012, le ministre responsable a fait

minister de passus dat in 2010 meer dan 4 miljoen mensen voor een bruto uurloon van minder dan 7 euro moesten werken, uit het rapport weggommen. Net als het gegeven dat de laagste lonen in het afgelopen decennium nog gedaald zijn. In de uiteindelijke versie werd die daling “een teken van structurele verbetering van de arbeidsmarkt” genoemd.

Het schandaal is niet zozeer de censuur van een maatschappelijke realiteit. Het echte schandaal is: die realiteit niet willen veranderen, integendeel, deze agenda willen opleggen aan de hele Europese Unie. Een helpende hand daarbij is die van Bart De Wever met zijn “loonhandicap van 25 %”.

In de zomer van 2013 volgde dan de N-VA-studiedag over Werken in België. Daar werd met scherp geschoten op alle elementen van het loon: de hoogte ervan, de indexering, de sociale bijdragen, de cao-afspraken... Op die conferentie was ook dr. Michael Jung van McKinsey&Company, een van de architecten van de Hartz-hervorming in Duitsland, te gast. Hij kwam het Duitse lagelonenmodel toelichten.

In zijn slotwoord van de studiedag zwaaide toenmalig ondervoorzitter Ben Weyts met cijfers: “Een uurloon kost een Belgische werkgever in het totaal gemiddeld 40 euro, tegenover 32 euro bij onze drie belangrijkste handelspartners. Dat is een verschil van 25 procent of 8 euro per uur.” Ben Weyts hield een pathetisch requisitoir tegen onze lonen: “De torenhoge loonkost, dat is onze prioriteit nummer één.”

Hoe hoog is die torenhoge loonhandicap dan wel, waarover zoveel verschillende cijfers circuleren, zult u vragen. We hebben geprobeerd de “onbetwistbare” werkelijkheid van onze loonhandicap te achterhalen en kwam tot de slotsom: die torenhoge loonkloof bestaat niet. We kunnen dat met onverdachte, gezaghebbende bronnen staven: de verslagen van de Nationale Bank van België en die van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Daaruit valt alleen maar te concluderen: de consensus over de grote loonhandicap is een geval van propaganda om de publieke opinie te beïnvloeden en te misleiden. Propaganda kenmerkt zich door het systematisch geven van eenzijdige informatie, die al dan niet (deels) onwaar is, waarbij selectief bepaalde feiten worden benadrukt en andere bewust achterwege gelaten.

Wel, dat is hier het geval. De hevigste propagandist is Bart De Wever. Die stelt het voor alsof iedereen die zich verzet tegen de “evidentie” dat de loonkosten omlaag moeten, niets begrijpt van de “economische noodwendigheden” en “onrealistisch” is. Of erger nog, zich schuldig maakt aan “economisch negationisme”. Tijd dus om de nodige puntjes op de i te zetten.

Ten eerste: terwijl de De Wevers van bij ons de loontrekkers schuldgevoelens aanpraten over “onze torenhoge

supprimer du rapport le passage indiquant qu’en 2010, plus de 4 millions de personnes devaient travailler pour un salaire horaire brut inférieur à 7 euros. Tout comme les informations selon lesquelles les salaires les plus bas avaient encore baissé au cours de la dernière décennie. Dans la version finale, cette baisse était décrite comme “un signe d’amélioration structurelle du marché de l’emploi”.

Le scandale n’est pas tant la censure d’une réalité sociale. Le vrai scandale est le refus de changer la réalité et, au contraire, la volonté d’imposer cet agenda à l’ensemble de l’Union européenne. Et Bart De Wever, évoquant un handicap salarial de 25 %, apporte son aide.

Au cours de l’été 2013, la N-VA a organisé une journée d’étude sur “Werken in België”. Toutes les composantes du salaire y ont fait l’objet de critiques: le niveau du salaire, l’indexation, les cotisations sociales, les accords conclus dans le cadre de CCT,... Michael Jung de McKinsey&Company, l’un des architectes de la réforme Hartz en Allemagne, était également invité à cette conférence. Il y a présenté le modèle de bas salaires allemand.

Dans son allocution de clôture de cette journée d’étude, Ben Weyts, qui était à l’époque vice-président de la N-VA, a brandi quelques chiffres: “Une heure de salaire coûte en moyenne à un employeur belge 40 euros au total, contre 32 euros chez nos trois principaux partenaires commerciaux, soit une différence de 25 % ou de 8 euros par heure” (traduction). Dans la foulée, Ben Weyts a dressé un réquisitoire pathétique contre nos salaires: “L’énormité des coûts salariaux est notre priorité numéro un.”

Quelle serait donc la mesure de l’“énormité” de ce handicap salarial, à propos duquel circulent tant de chiffres? Nous avons essayé de découvrir quelle était la réalité “incontestable” de notre handicap salarial et en sommes arrivés à la conclusion suivante: ce handicap énorme n’existe pas. Nous pouvons fonder cette affirmation sur des sources autorisées et au-dessus de tout soupçon, à savoir les rapports de la Banque nationale de Belgique et ceux du Conseil central de l’économie.

À la lecture de ces rapports, on ne peut que conclure que le consensus sur le grand handicap salarial de notre pays est un cas de propagande, dont le but est d’influencer l’opinion publique et de l’induire en erreur. La propagande se caractérise par la diffusion systématique d’informations unilatérales, qu’elles soient (partiellement) erronées ou non, et où certains faits sont soulignés de manière sélective, tandis que d’autres sont sciemment passés sous silence.

C’est clairement le cas ici. Le propagandiste le plus acharné s’appelle Bart De Wever. Celui-ci présente en effet les choses de manière telle que quiconque réfute l’“évidence” d’une nécessaire baisse du coût salarial ne comprend rien aux “nécessités économiques”, est “irréaliste”, ou, plus grave encore, se rend coupable de “négationnisme économique”. Il est donc temps de mettre les points sur les i.

Premièrement: tandis que les De Wever de chez nous s’emploient à culpabiliser les travailleurs salariés en évoquant

lonen”, gebeurt in onze buurlanden net hetzelfde. Ook daar worden statistieken bovengehaald om de werknemers ervan te overtuigen dat ze niet competitief zijn met de buurlanden. “In Frankrijk ligt de loonkost 23 % hoger,” beweerde Laurence Parisot, de voorzitter van MEDEF, het equivalent van het VBO en Voka in Frankrijk. En in Nederland schrijft de werkgeversorganisatie AWWN: “Een loongolf kan desastreus zijn voor de concurrentiepositie van bedrijven. Dat op dit ogenblik vakbonden nog steeds loonstijgingen vragen, vindt AWWN zeer verontrustend.”

Hoe in die duizeling van elkaar tegensprekende waarheden de echte waarheid nog terugvinden? Zeker is: uit de cijfers van het Verslag van de Nationale Bank van België 2012 spreekt een totaal andere realiteit. Dat Verslag constateert dat tussen 1996 en 2012 de uurloonkost in Nederland met 10 % meer omhoog ging dan in België. Ook in Frankrijk ging de uurloonkost in deze periode meer omhoog dan in ons land: met 2 %. Alleen tegenover Duitsland werden onze uurloonkosten groter – als gevolg van het agressieve lagelonenbeleid sinds het begin van de jaren 2000 in het land van Schröder en Merkel.

Ten tweede. De volkswijsheid zegt dat je geen appels met peren mag vergelijken. Maar experts van de werkgevers in de verschillende landen doen dat toch. Ze vergelijken wat hen het beste uitkomt. Zo vergelijken ze het uurloon op zich. Maar is dat wel een goed vergelijkingspunt? Als een baas iemand een laag loon betaalt, maar ook diens productiviteit is laag, dan is het mogelijk dat hij er niet bij wint. Daarom geldt internationaal als maatstaf de loonkost per geproduceerd product: de *Unit Labour Cost* of ULC. Zowel met het loon als met de productiviteit rekening houden is veel correcter dan alleen de loonkost vergelijken; van belang is de kost van het product.

Als een werknemer meer kost, maar productiever is, compenseert het een het ander. Als alleen het uurloon zou tellen, dan zouden alle bedrijven verhuizen naar Bangladesh.

Economist Paul De Grauwe laat hier een stevige waarschuwing horen. De professor wijst erop dat in Europa alle landen met een hoge loonkost het relatief goed doen in de crisis. En omgekeerd liggen in alle landen waar de crisis het diepst is, de loonkosten beneden het Europese gemiddelde. ‘Dat

lijkt wel de wereld op zijn kop. Horen we niet voortdurend dat hoge loonkosten een “handicap” zijn die onze competitieve positie verslechtert? Maar feiten zijn feiten. Als die hoge loonkosten een hoge productiviteit weerspiegelen is er niets mis met die loonkosten. Integendeel, die hoge loonkosten weerspiegelen een hoog niveau van welvaart.’

We kunnen de professor bijtreden met de opmerking dat de lonen in China de voorbije tien jaar met zo maar eventjes

nos “salaires astronomiques”, c’est exactement la même chose qui se passe chez nos voisins. Là aussi, on met avant des statistiques pour convaincre les travailleurs qu’ils ne sont pas compétitifs par rapport à ceux des pays voisins. Laurence Parisot, présidente du MEDEF, l’équivalent français de la FEB et du Voka, déclarait notamment: “Le coût du travail est 23 % plus élevé en France”. Aux Pays-Bas, l’organisation patronale AWWN indique, quant à elle, qu’une “vague d’augmentations des salaires pourrait être désastreuse pour la compétitivité des entreprises” (traduction). L’AWVN juge également très inquiétant que les syndicats continuent, à l’heure actuelle, de réclamer des hausses de salaire.

Comment, dans ce dédale de vérités contradictoires, peut-on encore trouver la vérité vraie? Ce qui est certain, c’est que c’est une tout autre réalité qui se dégage des chiffres du Rapport 2012 de la Banque nationale de Belgique. Selon ce rapport, entre 1996 et 2012, la hausse du coût salarial horaire a été plus élevée de 10 % aux Pays-Bas qu’en Belgique. En France également, le coût salarial horaire a augmenté davantage que dans notre pays: 2 % de plus. Ce n’est que par rapport à l’Allemagne que nos coûts salariaux ont augmenté, suite à la politique agressive de bas salaires menée depuis le début des années 2000 dans le pays de Schröder et Merkel.

Deuxièmement. D’après la sagesse populaire on ne peut pas comparer des pommes et des poires. Toutefois, c’est ce que font les experts des employeurs dans différents pays. Ils comparent ce qui leur convient le mieux. Ils comparent ainsi le salaire horaire en tant que tel. Mais, est-ce bien un bon point de comparaison? Si un patron verse un bas salaire à une personne, mais que la productivité de cette dernière est faible également, il se peut qu’il n’en tire aucun profit. C’est la raison pour laquelle le critère international est le coût salarial par unité produite: *Unit Labour Cost* (ULC), c’est-à-dire le coût unitaire de la main d’œuvre. Il est beaucoup plus correct de tenir compte tant du salaire que de la productivité que de tenir compte du seul du coût salarial uniquement; ce qui importe, c’est le coût du produit.

Le coût accru d’un travailleur est compensé si ce dernier est plus productif. Si le salaire horaire était la seule chose qui comptait, toutes les entreprises délocaliseraient au Bangladesh.

L’économiste Paul De Grauwe, émet une sérieuse mise en garde en la matière. Il souligne qu’en Europe, les pays où le coût salarial est élevé ont relativement bien résisté à la crise. Inversement, les coûts salariaux sont inférieurs à la moyenne européenne dans tous les pays où la crise est la plus profonde. “En effet, cela semble être le monde à l’envers. N’entendons-nous pas continuellement dire que des coûts salariaux élevés constituent un “handicap” qui détériore notre compétitivité? Mais les faits sont les faits. Les coûts salariaux élevés ne posent pas de problème s’ils reflètent une productivité élevée. Au contraire, ces coûts salariaux élevés sont le reflet d’un niveau élevé de prospérité.”

Nous pouvons partager le point de vue du professeur De Grauwe lorsqu’il fait observer que les salaires en Chine ont

700 procent zijn gestegen en dat dit een spoorslag is voor de Chinese economie en geen “handicap”.

In 2013 is België het vierde productiefste land ter wereld en, als we Luxemburg even terzijde laten, het meest productieve land van de hele eurozone. Sommige buurlanden hebben hun achterstand op België inzake productiviteit een klein beetje ingehaald. Vooral Nederland. Dat compenseert gedeeltelijk het uurloonverschil dat Nederland opbouwde met België.

Maar kijk eens wat de Nationale Bank van België schrijft, die met deze parameter rekening houdt: “Aangaande Frankrijk en Nederland slaagden de Belgische ondernemingen er tussen 1996 en 2012 in een licht concurrentievoordeel van respectievelijk 0,4 procent en 2,7 procent op te bouwen.” Met andere woorden, de Nationale Bank zegt ons dat niet België met een “loonhandicap” zit, maar dat Frankrijk en Nederland hun ULC sneller zagen stijgen dan België. De Nationale Bank schrijft verder: “In vergelijking met de andere landen van het eurogebied liet België tijdens de beschouwde periode (1996-2012) ook een gunstig verloop optekenen.” De Belgische ULC ontwikkelde zich “concurrentieler” dan die van de eurozone als geheel.

Alleen ten opzichte van Duitsland was dat duidelijk niet het geval en dat begrijpen we, want dat land voerde – vooral in de dienstensector – een agressieve lagelonenpolitiek. De reële lonen van de Duitsers zijn tussen 2000 en 2012 dan ook gedaald met 1,8 procent.

Maar dat de werkgeversorganisaties zich aan die officiële cijfers gelegen zouden laten? Nee hoor! Ze wuiven de vergelijking 1996-2012 die de Nationale Bank maakt, weg omdat... onze lonen in 1996 ook al hoger zouden geweest zijn. Zeventien jaar later daarmee afkomen? Volgens de werkgevers – en ook volgens de N-VA – moeten de “absolute lonen” vergeleken worden, en die zijn de hoogste van allemaal, punt.

Maar kijk, ook de regering-Di Rupo haalde deze oude koe uit de gracht. Ze voert, na het afspringen in januari 2013 van de onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord, een loonblokkering door voor 2013-2014. Ook wil ze de Wet op het Concurrentievermogen uit 1996, die de lonen reglementeert, herzien zodat de loonblokkering nog jaren verlengd kan worden.

Voka en het VBO laten hun tevredenheid horen dat de ministers “stappen zetten met betrekking tot een aanpassing van het indexsysteem, een reële loonstop en een lastendaling”.

Ondertussen boeken de beurzen weer recordwinsten en die gaan integraal naar de aandeelhouders en naar weer nieuwe bonussen voor de topmanagers.

De vakbonden daarentegen reageren met acties en trekken naar de rechtbank om de vrijheid van collectieve onderhandelingen over de lonen terug te winnen. De betogingen van de sociale beweging tussen februari en juni 2013 zetten

connu une hausse de pas moins de 700 % au cours des dix dernières années et qu’il s’agit d’un incitant pour l’économie chinoise et non d’un “handicap”.

En 2013, la Belgique était le quatrième pays le plus productif au monde et le pays le plus productif de toute la zone euro, abstraction faite du Luxembourg. Quelques pays voisins, les Pays-Bas notamment, ont très légèrement comblé leur retard sur la Belgique en matière de productivité, ce qui compense partiellement la différence de salaire horaire que les Pays-Bas a accumulée par rapport à la Belgique.

Il convient toutefois d’examiner ce qu’écrit la Banque nationale de Belgique, qui tient compte de ce paramètre: “Par rapport à la France et aux Pays-Bas, les entreprises belges sont parvenues à constituer un léger avantage concurrentiel s’élevant respectivement à 0,4 % et 2,7 % entre 1996 et 2012.” En d’autres termes, la Banque nationale nous dit que la Belgique n’a pas de “handicap salarial”, mais que la France et les Pays-Bas ont vu leur ULC croître plus rapidement que celui de la Belgique. La Banque nationale écrit en outre: “En comparaison avec les autres pays de la zone euro, la Belgique a évolué favorablement durant la période en question (1996-2012).” L’ULC belge a évolué de manière “plus concurrentielle” que celui de la zone euro dans son ensemble.

Il n’y a que par rapport à l’Allemagne que ce n’était clairement pas le cas, ce qui est compréhensible parce que ce pays menait une politique agressive de réduction salariale, dans le secteur des services en particulier. Les salaires réels des Allemands ont dès lors baissé de 1,8 % entre 2000 et 2012.

Les organisations patronales vont-elles prendre pour argent comptant ces chiffres officiels? Non! Elles réfutent la comparaison 1996-2012 établie par la Banque nationale parce que... nos salaires auraient déjà été également plus élevés en 1996. Sortir cet argument dix-sept ans plus tard? Selon les employeurs – et la NV-A – ce sont les “salaires absolus” qu’il faut comparer, et ceux-ci sont les plus élevés qui soient, point à la ligne.

Mais bon, même le gouvernement Di Rupo a ressorti cette vieille rengaine. Après l’échec, en janvier 2013, des négociations sur un nouvel accord interprofessionnel, il opère un blocage des salaires pour 2013-2014. Il entend également revoir la loi sur la compétitivité de 1996, qui réglemente les salaires, de manière à pouvoir prolonger le blocage des salaires pendant des années encore.

Le VOKA et la FEB marquent leur satisfaction sur le fait que les ministres prennent des initiatives en vue de modifier le système d’indexation, d’opérer un réel blocage salarial et une baisse des charges.

Dans l’intervalle, les bourses enregistrent à nouveau des bénéfices records, qui vont intégralement aux actionnaires et génèrent de nouveaux bonus en faveur des top managers.

Les syndicats réagissent par contre en organisant des actions et se tournent vers la justice afin de recouvrer la liberté de négociations collectives sur les salaires. Les manifestations du mouvement social entre février et juin 2013 mettent

de regering onder druk. Daardoor beslist de regering om de herziening van de wet van 1996 uit te stellen tot na de verkiezingen van 2014.

Toch wil ze nog één ultiem wapen uit de kast halen: het verslag van de "Expertengroep Concurrentievermogen en Werkgelegenheid". Om te weten hoe groot de loonkloof juist is, laat de regering namelijk een verslag opstellen door een groep experts van het Planbureau, de Nationale Bank, Eurostat, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Dat Verslag is in juli 2013 klaar.

Het Verslag aan de regering van de experts is als de knuppel in het hoenderhok. Het keert zich tegen de regering en is vernietigend voor de beweringen van de werkgevers. Want na bijna honderd bladzijden cijferen en rekenen komen de experts tot de slotsom dat het arbeidskostenverschil 1996-2011 met de buurlanden gemiddeld 4,6 procent bedraagt.

Dat is niet meteen een diepe loonkloof. Maar zelfs dat kleine verschil is maar schijn, zo concludeert de expertengroep want "trek je alle subsidies en bepaalde steunmaatregelen daarvan af, dan kom je bij een loonverschil dichtbij 0,5 procent."

Tussen 1996 en 2011 is het aandeel van de subsidies in de totale loonmassa van de privésector liefst elf keer groter geworden. De 6,2 miljard loonsubsidies vormen 4,3 procent van de loonmassa in de privésector, zo berekenden de experts: activeringssubsidies bij aanwerving van jongeren, subsidies voor ploegen- of nachtarbeid, voor overuren, voor ouderen enzovoort. "Noch de subsidie voor overuren, noch die met betrekking tot ploegen- en nachtarbeid vinden hun tegenhanger in de ons omringende landen," schrijft de expertengroep.

De groep berekende dat loonsubsidies in de buurlanden maar een fractie van één procent van de loonmassa bedragen én ook afnemen. Concreet, als je rekening houdt met alle subsidies, stegen de Belgische loonkosten sinds 1996 amper 0,55 procent meer dan het gemiddelde van de buurlanden. Bovendien geeft dat gemiddelde van de buurlanden nog een vertekend beeld, want het wordt naar beneden getrokken door lagelonenland Duitsland.

En dan volgen in het Verslag van de expertengroep nog enkele penibele bladzijden meer voor de propagandisten van de strijd tegen de "torenhoge loonhandicap". Inzake concurrentiepositie tegenover buurlanden moet je namelijk vooral kijken naar de lonen in de technologische, industriële sectoren, schrijven de experts. Je concurreert niet met de lonen in de ziekenhuizen of de horeca. De expertengroep vergelijkt de loonkost per eenheid van productie in die technologische sectoren, en kijkt: in de industriële bedrijfstakken stegen de Franse lonen 5,7 procent meer dan de Belgische lonen, en de Nederlandse lonen 8,8 procent meer. De *Unit Labour Cost* (ULC) voor de hele industrie ligt in België dan ook lager dan het gemiddelde van de drie buurlanden, concludeert de expertengroep.

le gouvernement sous pression. Le gouvernement décide alors de postposer la révision de la loi de 1996 au lendemain des élections de 2014.

Le gouvernement entend cependant encore sortir une arme ultime de son arsenal: le rapport du "Groupe d'experts Compétitivité et emploi". Afin de déterminer la grandeur de l'écart salarial, le gouvernement fait en l'occurrence établir un rapport par un groupe d'experts du Bureau du plan, de la Banque nationale, d'Eurostat, du Conseil supérieur de l'emploi et du Conseil central de l'économie. Ce rapport est achevé en juillet 2013.

Le Rapport au gouvernement des experts jette un pavé dans la mare. Il s'oppose au gouvernement et est accablant pour les affirmations des employeurs. Car après une centaine de pages de chiffres et de calculs, les experts arrivent à la conclusion que l'écart, en termes de coût salarial, en 1996-2011 avec les pays voisins est de 4,6 %.

Ce n'est pas un écart salarial important. Mais même ce faible écart est à relativiser, conclut le groupe d'experts, car si l'on déduit tous les subsides et certaines mesures d'aide, on arrive à un écart salarial proche de 0,5 %.

Entre 1996 et 2011, la part des subventions dans la masse salariale totale du privé a été multipliée par 11! Les experts ont calculé que les 6,2 milliards de subventions salariales représentent 4,3 pour cent de la masse salariale dans le secteur privé: subventions pour l'activation lors de l'engagement d'un jeune, subventions pour le travail de nuit ou le travail d'équipe, pour les heures supplémentaires, pour les travailleurs âgés, etc. "Ni la subvention pour les heures supplémentaires, ni celle portant sur le travail en équipe et de nuit ne trouvent leur pendant dans les pays limitrophes", écrit le groupe d'experts.

Le groupe a calculé que les subventions salariales dans les pays limitrophes représentaient moins d'un pour cent de la masse salariale, et qu'elles étaient en baisse. Concrètement, si l'on tient compte de toutes les subventions, le coût salarial en Belgique a augmenté d'à peine 0,55 % de plus que la moyenne des pays voisins depuis 1996. Qui plus est, cette moyenne des pays frontaliers est encore trompeuse, car elle est tirée vers le bas par l'Allemagne et sa pratique des bas salaires.

Le rapport du groupe d'experts poursuit encore avec quelques nouvelles pages pénibles pour les propagandistes de la lutte contre l' "énorme handicap salarial". En ce qui concerne la compétitivité vis-à-vis des pays frontaliers, d'après les experts, il faut en effet surtout prendre en compte les salaires dans les secteurs technologiques et industriels. On ne peut mettre en concurrence des salaires dans les hôpitaux ou dans l'horeca. Le groupe d'experts compare le coût salarial par unité de production dans ces secteurs technologiques et observe que, dans les secteurs industriels, les salaires français ont augmenté de 5,7 % de plus que les salaires belges, et les salaires néerlandais de 8,8 % de plus. Le coût salarial unitaire (CSU) pour l'ensemble de l'industrie en Belgique est donc inférieur à la moyenne des trois pays voisins, conclut le groupe d'experts.

De cirkel is rond: de cijfers van de expertengroep zijn een stevige bevestiging van die van de Nationale Bank en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De paniekzaaiers over onze torenhoge loonkosten zijn terug naar af. De olifant heeft een muis gebaard.

Renaat Hanssens van de ACV-studiedienst schreef over het Verslag van de expertencommissie: “De veelheid aan in kaart gebrachte gegevens kwam bepaalde opiniemakers en partijen goed uit. Het hielp hen om de verwarring in het debat hoog te houden en met enig succes de vraag naar “drastische” ingrepen hoog op de politieke agenda te houden.”

En zo blijft, ook na het Verslag van de expertengroep, de “torenhoge loonhandicap” als thema terugkomen in toespraken van Pieter Timmermans van het VBO en Jo Libeer van Voka, zoals het monster van Loch Ness, dat ook niet bestaat, koppig blijft terugkomen. Jo Libeer van Voka schreef: “Een uur arbeid kost bij ons gemiddeld 40,5 euro. Dat is liefst 13 procent meer dan in de buurlanden. Vervolgens heffen we een belasting op arbeid van 42 procent. Ook dat doet niemand ons na. We prijzen ons volledig uit de markt.”

In hun nieuwjaarsbrief voor 2014 steken Bart De Wever en Johan Van Overtveldt de Voka-baas nog naar de kroon. Over “de handicap van onze ondernemingen” schrijven ze daarin dat die zich volgens hen “al naargelang de geraadpleegde bron, ergens tussen de 16 % en de 25 %” situeert. De “geraadpleegde bron” voor die 25 % is wellicht... Ben Weyts van de N-VA. Opgepast dus als de N-VA met cijfers goochelt.

In de grote ratrace naar “concurrentiële” lage lonen wil de N-VA af van de automatische loonindexering. “Door de index neemt onze loonhandicap nog verder toe, bijvoorbeeld tegenover Duitsland,” klaagt de partij. “De regering weigert heel expliciet dit systeem van automatische indexering ook maar te herbekijken, wat lijnrecht ingaat tegen de Europese aanbeveling hierover.”

Toen minister van Financiën Steven Vanackere begin 2012, tegen het eigen ACW in, de deur op een kier zette voor een éénmalige indexsprong, vond de N-VA dat “slechts een zoveelste lapmiddel”, geen structurele maatregel. In de ontwerp teksten Verandering voor vooruitgang schrijft de partij enkel nog over een automatisch indexeringsmechanisme voor de sociale uitkeringen.

De eerlijkheid sierde Jan Jambon toen hij zei “niet bang te zijn van een verarming van de bevolking” als de afbouw van de index ter sprake komt. “Als de kas leeg is, creëer je pas echt sociale onrust,” luidt zijn redenering.

Wie een huis wil kopen, betaalt daarvoor 150 procent meer dan tien jaar geleden. En tien jaar na de liberalisering van de energiemarkt, betaalt de consument 39 procent meer voor elektriciteit en 65 procent meer voor gas. Een tankbeurtwerd 30 procent duurder. Steeg het loon in dezelfde mate? Dat loon wordt sinds 1994 aangepast aan de “gezondheidsindex” die

La boucle est bouclée: les chiffres du groupe d'experts confirment clairement ceux de la Banque nationale et du Conseil central de l'économie. Retour à la case départ pour les pourfendeurs alarmistes de notre énorme coût salarial. L'éléphant a accouché d'une souris.

Renaat Hanssens, du groupe d'étude de la CSC, a écrit, au sujet du rapport de la commission d'experts: “La diversité des données prises en compte a fait le jeu de certains leaders d'opinion et de certains partis. Il leur a permis d'entretenir la confusion dans le débat et d'appuyer avec un certain succès leurs revendications politiques en faveur d'interventions “radicales.” (traduction)

Et c'est ainsi que, même après le rapport du groupe d'experts, l'“énorme handicap salarial” est resté le leitmotiv des discours de Pieter Timmermans de la FEB et de Jo Libeer du Voka comme le monstre du Loch Ness, qui n'existe pas non plus. Jo Libeer du Voka a écrit: “Une heure de travail coûte chez nous 40,5 euros en moyenne, soit pas moins de 13 % de plus que dans les pays voisins. Nous prélevons ensuite un impôt sur le travail de 42 %. Là aussi, nul ne nous égale. Nous sommes absolument trop chers.” (traduction)

Dans leur lettre de nouvel an de 2014, Bart De Wever et Johan Van Overtveldt ont encore rivalisé avec le président du Voka: ils y écrivent, en ce qui concerne “le handicap de nos entreprises”, que, selon eux, “il se situe entre 16 % et 25 %, selon la source consultée.” (traduction). La “source consultée” pour avancer ce chiffre de 25 % est probablement... Ben Weyts de la N-VA. Attention, donc, lorsque la N-VA joue avec les chiffres...

Dans la course effrénée aux bas salaires “compétitifs”, la N-VA souhaite supprimer l'indexation automatique des salaires. “L'index fait encore augmenter notre handicap salarial, par exemple par rapport à l'Allemagne,” se plaint le parti. “Le gouvernement refuse très explicitement de revoir ce système d'indexation automatique, ce qui va directement à l'encontre de la recommandation européenne en la matière.” (traduction)

Lorsque le ministre des Finances, Steven Vanackere, a, début 2012, et contre l'avis de l'ACW, pourtant de la même tendance, entr'ouvert la porte à un saut d'index unique, la N-VA a estimé qu'il ne s'agissait que d'un “énième expédient” (traduction), et non d'une mesure structurelle. Dans les projets de texte Verandering voor vooruitgang, le parti ne parle plus d'un mécanisme d'indexation automatique que pour les allocations sociales.

Jan Jambon a fait preuve d'une certaine honnêteté lorsqu'il a déclaré “ne pas avoir peur d'un appauvrissement de la population” si l'on envisage un démantèlement de l'index. “Ce n'est que lorsque les caisses sont vides que l'on crée vraiment des perturbations sociales.” (traduction)

Les personnes qui souhaitent acheter une maison doivent maintenant déboursier 150 pour cent de plus qu'il y a dix ans. Et dix ans après la libéralisation du marché de l'énergie, le consommateur paie 39 pour cent de plus pour l'électricité et 65 pour cent de plus pour le gaz. Faire le plein est devenu 30 pour cent plus cher. Les salaires ont-ils augmenté de la

de prijzen van “ongezonde” producten zoals stookolie en benzine niet meer meerekent. Daarom vertaalt een indexstijging op het loon niet meer de volledige stijging van de prijzen. De Nationale Bank schrijft dat “het reëel beschikbare inkomen van de huishoudens in 2010 en 2011 een dalende tendens vertoonde. Dat houdt verband met de versnelling van de inflatie die slechts gedeeltelijk en met vertraging tot uiting kwam in de lonen.”

De index kan de prijsstijgingen niet volledig opvangen in ons loon. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekende dat als de werknemers in de periode van 2001 tot 2011 alleen maar indexaanpassingen hadden gekregen, hun koopkracht er naargelang hun inkomenscategorie met 2 tot 8 procent op achteruit zou zijn gegaan. Besluit: de index doet de lonen helemaal niet ontspreken, integendeel, hij onderschat de stijging van de levensduurte.

Toch wil de N-VA ervan af. Als het van de partij afhangt, blijft er alleen nog een index voor sociale uitkeringen (pensioenen, werkloosheidsuitkeringen enzovoort), zij het een totaal verminkte en uitgeholde index. (Al liet Bart De Wever in het zakenblad Trends optekenen dat hij in feite ook helemaal af wil van de welvaartsvastheid van de pensioenen omdat ze “een strop rond de begroting” is.) De partij wil “een slim mechanisme” dat slechts éénmaal per jaar zorgt voor een aanpassing, waarbij overheidsmaatregelen zoals een verhoging van de btw niet meer meetellen. Steven Vandeput sprak eerder, om het verhaal verkocht te krijgen, van een “eco-index” met een lager gewicht van de energieprijzen.

In de koers naar de “meest concurrentiële” lonen toont de N-VA zich met de regelmaat van een klok ook een tegenstandster van het wettelijk minimumloon. In januari 2013 trad ze een Oeso-rapport volmondig bij: “Om jongeren beter aan het werk te houden, moeten ze voor een lager minimumloon kunnen werken.” Ook Johan Van Overtveldt is de minimumlonen niet genegen. “schaf de wettelijke minimumlonen af,” schreef hij in Knack alvorens de overstap naar de N-VA te maken. Van Overtveldt vindt hogere minimumlonen “een asociale vakbondseis. Dat zal jobs vernietigen.” Nochtans, van de vijf Europese landen waar de werkloosheid het minst toenam, hebben er vier een minimumloon. Ook in de teksten van het congres Verandering voor vooruitgang spreekt de partij zich uit tegen een Europees minimumloon omdat dat “het economische weefsel kan ontwrichten”.

Op 11 juli 2012 is Bart De Wever te gast in De Warande in Brussel. Deze chique club voor zakenmensen werd opgericht door het Vlaams Economisch Verbond, de voorloper van Voka. Voor de centen zorgde KBC-topman Remi Vermeiren. De Wever voelt zich daar in zijn sas: “Het Belgische model blijft gericht op het vrijwaren van de verworven rechten voor wie vandaag reeds werk heeft, onder andere via het relatief hoge minimumloon en de automatische loonindexering. Ondanks de schone schijn van deze regering, wordt dit model op geen enkele wijze structureel hervormd.” Dat is wat je noemt: preken voor eigen kerk.

même manière? Depuis 1994, ces salaires sont adaptés à “l’indice santé” qui ne prend plus en compte les prix des produits “nuisibles à la santé” comme le mazout et l’essence. C’est pourquoi une augmentation de l’index lié aux salaires ne traduit plus l’augmentation totale des prix. La Banque nationale a écrit que “le revenu disponible réel des ménages s’est inscrit en baisse en 2010 et en 2011. (...) [Cela tient] à l’amplification de l’inflation, à son tour répercutée seulement partiellement et avec retard sur les salaires.”

L’index ne permet pas de compenser entièrement l’augmentation des prix dans nos salaires. Le Conseil central de l’économie a calculé que, si les travailleurs avaient uniquement bénéficié d’adaptations de l’index durant la période allant de 2001 à 2011, leur pouvoir d’achat aurait reculé de 2 à 8 pour cent selon leur catégorie de revenus. Conclusion: l’index ne fait pas du tout dérailler les salaires, au contraire, il sous-estime l’augmentation du coût de la vie.

Pourtant, la N-VA souhaite s’en débarrasser. S’il ne tenait qu’au parti, l’index ne subsisterait plus que pour les allocations sociales (pensions, allocations de chômage, etc.), et cet index serait tout à fait dénaturé et vidé de sa substance. (Même si Bart De Wever a fait remarquer dans le magazine économique Trends qu’en fait, il souhaite aussi supprimer entièrement la liaison au bien-être des pensions qui, selon lui, “étrangle le budget”. (traduction)) Le parti souhaite “un mécanisme intelligent” (traduction) qui ne donne lieu à une adaptation qu’une fois par an et qui ne prendrait plus en compte les mesures gouvernementales telles qu’une augmentation de la TVA. De son côté, Steven Vandeput parlait plutôt, pour faire passer son idée, d’un “éco-index” où le poids des prix de l’énergie serait moins élevé.

Dans la course aux rémunérations “les plus concurrentielles”, la N-VA s’oppose aussi systématiquement au salaire minimum légal. En janvier 2013, elle a applaudi un rapport de l’OCDE: “Pour que les jeunes soient mieux employés, il faut qu’ils puissent travailler pour un salaire minimum inférieur”. Johan Van Overtveldt n’est pas non plus favorable au salaire minimum. “Supprimons le salaire minimum!”, écrivait-il déjà dans le Knack avant de passer à la N-VA. Johan Van Overtveldt estime que l’augmentation du salaire minimum est une “exigence asociale de la part des syndicats qui détruira des emplois”. Or, quatre des cinq pays européens où le chômage a le moins progressé ont un salaire minimum. Dans les textes du congrès intitulé “Verandering voor vooruitgang” (le changement en faveur du progrès), la N-VA s’exprime également contre un salaire minimum européen car il pourrait “déstabiliser le tissu économique”.

Le 11 juillet 2012, Bart De Wever était l’invité du club “De Warande” à Bruxelles. Ce club chic du monde des affaires a été créé par le Vlaams Economisch Verbond, prédécesseur du Voka. Le financement a été assuré par Remi Vermeiren, haut dirigeant de la KBC. Bart De Wever y est comme un poisson dans l’eau: “Le modèle belge reste axé sur la sauvegarde des droits acquis des personnes qui ont déjà du travail, notamment grâce à un salaire minimum relativement élevé et à l’indexation automatique des salaires. Quoi qu’en dise le gouvernement, ce modèle n’est aucunement réformé du point de vue structurel.” C’est ce qui s’appelle “prêcher

Nog een andere manier om het loon omlaag te duwen is voor de N-VA het afschaffen van de anciënniteit: “De leeftijdsgebonden loonvorming prijst oudere werknemers uit de markt.” Is dat wel zo? Vandaag kunnen bedrijven al een beroep doen op een hele resem subsidies voor werknemers ouder dan 50.

De N-VA heeft in de discussie over de “torenhoge loonkosten” met geen woord gerept over de productiviteit, maar nu haalt ze de productiviteit er wel bij om de anciënniteit aan te vallen. De partij wil terugvallen op een maandelijks basisloon dat kan “aangevuld worden met een prestatieloon in functie van de prestaties van de werknemer, het ogenblik waarop die prestaties worden uitgevoerd, de bedrijfsresultaten en de flexibiliteit buiten de afgesproken uren.”

Ook hier stapt de partij af van de collectief onderhandelde lonen en zet ze de deur open voor de werkgevers om werknemers à la carte te verlonen en tegen elkaar uit te spelen. Je collega's worden je concurrenten. En factoren zoals de verkoopcijfers en de aandelenkoers van het bedrijf kunnen leiden tot een lager loon. Zo gaan flexibele lonen hand in hand met toenemende werkdruk en financiële onzekerheid.

De aanjager van deze “hervorming van de arbeidsmarkt” is de Europese Unie. Daar geldt de onbarmhartige jacht naar groter marktaandeel ten koste van de anderen. De ratrace met als opdracht: meer uitvoer. En dus zich aanpassen aan het Duitse voorbeeld, competitief zijn, goedkoper en harder werk leveren.

Een groot deel van de Duitse productie gaat naar de export: sinds de invoering van de euro heeft zich zo een Duits exportoverschot van wel 1 500 miljard euro opgehoopt. Daar staan de handelstekorten van de zuidelijke landen van de Europese Unie tegenover. Door de druk die van de Duitse loondumping uitgaat, worden de zuidelijke economieën in de hoek gedrongen. Hun handelsbalans wordt almaar negatiever, hun schulden blijven stijgen, de eurocrisis sleept zich voort.

Neen, er is geen toekomst als alle Europese lidstaten de Duitse aanpak volgen: je kan niet allemaal een exportoverschot hebben en bovendien, als de inkomens overal dalen zullen er ook minder mensen in staat zijn die producten te kopen. Het is een wedren naar de afgrond.

Hoewel het Verslag van de expertengroep aan de regering, met zijn veelheid aan cijfers en gegevens, vakkundig komaf maakte met de fabel van de “torenhoge loonhandicap”, vinden de ideologen van de lage lonen er toch nieuwe munitie in om een nieuwe aanval op de lonen in te zetten. Op verzoek van de regering analyseert de expertengroep immers ook de verschillen met de buurlanden voor 21 economische sectoren,

des convaincus”.

Selon la N-VA, la suppression de l'ancienneté est une autre façon de faire baisser les coûts salariaux: “La liaison du salaire à l'âge exclut les travailleurs âgés du marché du travail.” Est-ce vrai? Aujourd'hui, les entreprises peuvent déjà bénéficier de nombreuses subventions pour les travailleurs de plus de cinquante ans.

Au cours des débats concernant nos “coûts salariaux astronomiques”, la N-VA n'a pas évoqué la question de la productivité. Aujourd'hui, toutefois, elle utilise cet argument pour s'en prendre à l'ancienneté. Ce parti entend revenir à une rémunération mensuelle de base qui pourrait être “complétée par une rémunération liée aux prestations en fonction des résultats des travailleurs, du moment où ces prestations sont effectuées, des résultats des entreprises et de la flexibilité en dehors des heures convenues.”.

Sur ce point aussi, la N-VA s'éloigne des rémunérations convenues collectivement en permettant aux employeurs de rémunérer les travailleurs à la carte et de les opposer les uns aux autres. Dans cette logique, les collègues deviennent des concurrents. Et plusieurs facteurs comme les chiffres de vente et le cours des actions de l'entreprise peuvent entraîner une baisse des rémunérations. Dans cette perspective, la flexibilité des salaires s'accompagne d'une augmentation de la pression professionnelle et de l'insécurité financière.

C'est l'Union européenne qui appelle à cette “réforme du marché du travail”. Elle défend l'idée d'une lutte impitoyable en faveur d'une plus grande part de marché au détriment d'autrui. Le mot d'ordre de cette course de vitesse est: “plus d'exportations”. Il s'agit donc de s'adapter au modèle allemand, d'être compétitif et de travailler moins cher et davantage.

Une grande partie de la production allemande est exportée: depuis l'introduction de l'euro, l'Allemagne a ainsi accumulé un excédent d'exportation de pas moins de 1 500 milliards d'euros, face aux déficits commerciaux des pays méridionaux de l'Union européenne. La pression qui émane du dumping salarial en Allemagne accule les économies méridionales. Le déficit de leur balance commerciale s'alourdit de plus en plus, leur dette continue à augmenter, la crise de l'euro se prolonge.

Non, il n'y a pas d'avenir si tous les États membres de l'Union européenne suivent l'approche allemande: tous les États membres ne peuvent pas avoir un excédent d'exportation et de plus, si les revenus diminuent dans tous les pays, il y aura de moins en moins de personnes qui auront les moyens d'acheter ces produits. C'est une course au précipice.

Bien que le rapport rendu par le groupe d'experts au gouvernement, avec sa multitude de chiffres et de données, ait tordu le cou à la légende du “handicap salarial colossal”, les idéologues des bas salaires y trouvent néanmoins de nouvelles cartouches pour mener une nouvelle attaque contre les salaires. À la demande du gouvernement, le groupe d'experts analyse en effet également les écarts avec les pays

elk met verschillende lonen en productiviteit. In de bouwsector bijvoorbeeld is de Belgische *Unit Labor Cost* lager dan in de buurlanden, maar in sommige andere sectoren ligt de ULC dan weer wat hoger.

De experts hebben ook nog ingewikkelde simulaties gemaakt om de loonhandicap te berekenen als geen rekening gehouden wordt met deze of gene subsidie, omdat die niet voor iedere werkgever of alleen maar in een aantal sectoren geldt.

Op basis van dat alles suggereren ze dat een interprofessionele loonsverhoging geen zin heeft, omdat die in sectoren met een hoger ULC voor een bijkomende “loonhandicap” zou zorgen. Zo sluiten zij zich aan bij de trend om de loononderhandelingen te decentraliseren. Daarmee belanden we in een ander front van de aanval tegen de “hoge loonlasten”: het front omtrent de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).

De trend om deze cao's te decentraliseren past in het ontketende concurrentiedenken dat via neoliberale denktanks gemeengoed is geworden en in alle poriën van de samenleving is doorgedrongen. De concurrentieprincipes worden ook binnen de groep van arbeiders en werknemers gehanteerd.

Het arbeidsmarktbeleid gaat de onderlinge concurrentie als hoogste doel stellen en de loon- en arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitspelen: binnen het bedrijf, tussen de verschillende standplaatsen van een bedrijf, tussen landen, op de schaal van het continent. Het is ieder voor zich.

Gedelegeerd bestuurder Jo Libeer van Voka heeft die visie deels uitgeschreven in zijn essay *Toekomstvisie van Voka op het sociale overleg*. Daarin pleit hij voor de afbouw van dat overleg en van interprofessionele akkoorden. “De recente resultaten van het overlegmodel beantwoorden steeds minder aan de verwachtingen en uitdagingen van onze ondernemingen. (...) Ten gronde moet het sociaal overleg zichzelf misschien eens een rustpauze gunnen en even stoppen met het tweejaarlijkse interprofessioneel overleg om een en ander te overdenken.”

In lijn daarmee schrijft Libeer verder: “Daarom is de afschaffing van de nationale loonnorm vereist. Tegelijk moeten andere niveaus en vooral ondernemingen meer vrijheid krijgen in loonoverleg. Dat vergt vanwege het syndicale feit nog de nodige voorbereiding en veronderstelt preliminair een sterke inperking of eigenlijk zelfs schrapping van de automatische loonsverhogingen zoals indexering.”

Het klinkt poeslief, maar wat stelt Libeer hier concreet voor? De solidariteit van interprofessionele cao's zorgt ervoor dat sterkere sectoren de andere sectoren optrekken naar betere loon- en arbeidsvoorwaarden. In interprofessionele akkoorden worden doorgaans een aantal minima afgesproken:

voisins dans 21 secteurs économiques, aux salaires et à la productivité différents. Dans le secteur de la construction, par exemple, le *Unit Labor Cost* est plus bas en Belgique que dans les pays voisins, mais dans certains autres secteurs l'ULC est toutefois un peu plus élevé.

Les experts ont également effectué de simulations complexes afin de calculer le handicap salarial en ne tenant pas compte de subventions qui ne s'appliquent pas à tous les employeurs ou qui ne s'appliquent que dans un certain nombre de secteurs.

Sur la base de tous ces éléments, ils suggèrent qu'une augmentation salariale interprofessionnelle n'a pas de sens, parce qu'elle créerait un “handicap salarial” supplémentaire dans les secteurs où l'ULC est plus élevé. Ils se rallient ainsi à la tendance à décentraliser les négociations salariales. Cela nous mène à un autre front de l'attaque contre les “charges salariales élevées”: le front relatif aux conventions collectives de travail (CCT).

La tendance à décentraliser ces cct s'inscrit dans le cadre de l'idéologie de la concurrence à tout-va, qui s'est généralisée par le biais des groupes de réflexion néolibéraux et qui a pénétré tous les pores de la société. Les principes de concurrence sont également appliqués au sein du groupe des ouvriers et des employés.

La politique du marché du travail érige la concurrence réciproque en objectif suprême et oppose les conditions de travail et de rémunération: au sein de l'entreprise, entre les différents sièges d'une entreprise, entre pays, à l'échelle du continent. C'est la règle du chacun pour soi.

Jo Libeer, administrateur délégué du Voka, a tracé en partie les contours de cette vision dans son essai intitulé *Toekomstvisie van Voka op het sociale overleg*. Il y plaide en faveur du démantèlement de cette concertation et des accords interprofessionnels: “Les résultats récents du modèle de concertation répondent de moins en moins aux attentes et aux défis de nos entreprises (...) Sur le fond, la concertation sociale doit peut-être s'accorder une pause et suspendre temporairement la concertation interprofessionnelle bisannuelle dans un but de réflexion” (traduction).

Plus loin, Libeer poursuit sur sa lancée: “C'est la raison pour laquelle la suppression de la norme salariale nationale s'impose. En même temps, d'autres échelons, et surtout les entreprises, doivent jouir d'une plus grande liberté dans la concertation salariale. Une telle évolution requiert encore la préparation nécessaire de la part du monde syndical et suppose, de manière préliminaire, une forte limitation, voire la suppression, des hausses salariales automatiques telles que l'indexation.”

Tout ça a l'air bien gentil, mais que propose Libeer concrètement? La solidarité au sein des CCT interprofessionnelles fait en sorte que les secteurs plus vigoureux “tirent” les autres secteurs vers de meilleures conditions de travail et de rémunération. Dans les accords interprofessionnels, on se met

minimumlonen, het garanderen van de welvaartsvastheid van pensioenen en andere uitkeringen enzovoort. Ook bij de sectorakkoorden speelt de solidariteit. Dat zou nu allemaal wegvallen. Het wordt ieder bedrijf voor zich.

Voka heeft alvast geweigerd de laatste interprofessionele akkoorden tussen het VBO en de vakbonden mee te ondertekenen, in naam van de vrijheid van de ondernemingen. Hier is een agressief patronaat aan het werk dat minzaam beweert zichzelf "een rustpauze te gunnen" maar in feite een streep trekt door het sociale overleg.

Hier blijkt weer hoe waar het is, wat De Wever zich aan de onderhandelings tafel van de informateur liet ontvallen: "Voka is mijn baas." Want de N-VA heeft het al evenmin begrepen op collectieve (loon-)onderhandelingen met de vakbonden, laat staan onderhandelingen over interprofessionele akkoorden. De paritaire comité's vindt de partij "verouderd" en "kunstmatig". Ze wil af van de "unitaire loonvorming die in het bijzonder verantwoordelijk zou zijn voor de hoge werkloosheid in Wallonië."

De "ontsporing van de loonkosten zit ingebakken in het sociaal overleg", beweren de congressteksten Verandering voor Vooruitgang. Waarom dan wel? Dat overleg is "gecentraliseerd op federaal niveau ('de Groep van 10') en wordt vervolgens 'getrapt aangevuld in de sectoren en in de bedrijven. Extra loon en extra voordelen komen bovenop de centraal vastgelegde loonmarge." Een getrouwe samenvatting van het essay van Jo Libeer.

Er is overigens geen twijfel mogelijk: met het zelfstandig Vlaanderen waar de N-VA naartoe wil, gaan de lonen niet naar omhoog maar naar omlaag. En flink ook! De splitsing van het loonoverleg zal tot een bruuske loonsverlaging leiden, en niet alleen in Wallonië waar de lonen al 8 procent lager liggen dan in het Vlaamse gewest. Want dan staat de loonconcurrentie helemaal op scherp.

Sinds de loonwet van 1996 worden onze lonen en wedden vergeleken met die in de drie buurlanden. Het loonoverleg splitsen komt erop neer een vierde loonconcurrent op het toneel te laten verschijnen: de andere gewesten.

De pleitbezorgers van Vlaamse zelfstandigheid hebben zich al laten voorrekenen dat de splitsing van aard is dat "de gemiddelde lonen lager zullen liggen in achtergestelde gewesten, wat voordelig is voor bedrijfsinvesteringen en de pendel naar meer welvarende gewesten stimuleert." Dat staat niet toevallig in een briefing van de denktank Vives, van mei 2010. Met andere woorden: de patroons rekenen erop via de goedkopere Waalse en Brusselse pendelarbeider de lonen in Vlaanderen te drukken.

Maar hier stopt de charge tegen de cao's niet. Want het hele systeem van cao's is een mikpunt van de Europese hervorming van de arbeidsmarkt. De Europese Commissie heeft een aanbeveling geschreven om het cao-systeem grondig te hervormen en "all-in akkoorden ter bevordering

generaal d'accord sur un certain nombre de conditions minimales: salaires minimums, liaison garantie des pensions et d'autres allocations au bien-être, etc. De même, la solidarité est également présente dans les accords sectoriels. À présent, tout cela disparaîtrait, chaque entreprise se battant dorénavant pour elle-même.

Le Voka a d'ores et déjà refusé de signer les derniers accords interprofessionnels entre la FEB et les syndicats, et ce, au nom de la liberté des entreprises. On voit donc à l'œuvre un patronat agressif, qui prétend aimablement "s'accorder une pause" mais qui, en réalité, tourne le dos à la concertation sociale.

Ceci démontre à nouveau la véracité des propos tenus par Bart De Wever à la table des négociations avec l'informateur, lorsqu'il avait laissé échapper ces mots: "Le Voka, c'est mon patron". La N-VA n'a en effet pas une plus haute idée des négociations (salariales) collectives avec les syndicats, sans même parler des négociations sur les accords interprofessionnels. Le parti juge les commissions paritaires "dépassées" et "artificielles" et veut en finir avec "la formation unitaire des salaires, qui serait en particulier responsable du chômage élevé en Wallonie" (traduction).

Selon les actes du colloque "Verandering voor Vooruitgang", le "dérèglement des coûts salariaux est inhérent à la concertation sociale". Et pour quelle raison? Parce que cette concertation est "centralisée au niveau fédéral (cf. le 'Groupe des 10') et est ensuite 'complétée par paliers au sein des secteurs et des entreprises, où des avantages supplémentaires, salariaux ou non, viennent s'ajouter à la marge salariale fixée au niveau central" (traduction). Un résumé fidèle de l'essai de Jo Libeer.

Il n'y a, du reste, aucun doute possible: dans la Flandre indépendante que la N-VA appelle de ses vœux, les salaires n'augmentent pas, ils diminuent. Et pas un peu! La scission de la concertation salariale entraînera une brusque baisse des salaires, et pas seulement en Wallonie, où les salaires sont déjà 8 % moins élevés qu'en Région flamande. Car, à ce moment-là, la concurrence salariale jouera pleinement.

Depuis la loi salariale de 1996, nos salaires et rémunérations sont comparés à ceux des trois pays limitrophes. Scinder la concertation salariale revient à faire intervenir un quatrième concurrent en termes salariaux: les autres régions.

Les défenseurs de l'indépendance flamande ont déjà fait calculer que la scission fera en sorte que "les salaires moyens seront inférieurs dans les régions défavorisées, ce qui est avantageux pour les investissements industriels et stimule les navettes vers les régions plus prospères". Ces propos ne se lisent pas par hasard dans un briefing du groupe de réflexion Vives de mai 2010. En d'autres termes, les patrons espèrent faire baisser les salaires en Flandre par l'intermédiaire du navetteur wallon et bruxellois moins onéreux.

La charge contre les CCT ne s'arrête pas là. Tout le système des CCT se trouve dans le viseur de la réforme européenne du marché du travail. La Commission européenne a rédigé une recommandation visant à réformer le système des CCT en profondeur et à stimuler "les accords all-in de

van het concurrentievermogen te stimuleren” en daarbij “het gebruik te vergemakkelijken van *opt-out* clausules om niet aan sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten deel te nemen.”

In een all-in akkoord wordt per sector een absolute bovengrens afgesproken tot waar de lonen kunnen stijgen, ook al stijgt de levensduurte sneller. Een indexverhoging wordt dan niet toegekend als de prijzen sneller stijgen dan de vooropgestelde afspraken. Wie al eens een spelletje poker speelt, weet dat all-in gaan met slechte kaarten meestal slecht afloopt. In sectoren waar de vakbond niet sterk staat, zoals bijvoorbeeld bij de interimarbeid, maken deze akkoorden het de werkgevers gemakkelijk om de loon- en arbeidsomstandigheden naar hun hand te zetten.

Op deze golflengte lanceert de N-VA op haar studiedag Werken in België in 2013 het voorstel om het overleg over de lonen grondig te herzien. Ze wil – want wat had je gedacht? – “all-inakkoorden” voor loon- en arbeidsvoorwaarden op sectorniveau met de mogelijkheid voor bedrijven om via “*opt-out* clausules” daarvan af te wijken. De all-ins en opt-outs worden hernomen in de congresstukken Verandering voor vooruitgang van 2014.

Deze golflengte is er een Duitse. In Duitsland stappen meer en meer bedrijven, vooral in regio's en sectoren met hoge werkloosheid, uit de cao's. Die trend heeft grote gevolgen. Voor de lonen bijvoorbeeld.

In het land van Merkel bedraagt de som van de stijging van de productiviteitsgroei plus die van de prijzen: 40,6 procent (tussen 2000 en 2012). Volgens de klassieke economie hadden de Duitse lonen dan in dezelfde omvang moeten stijgen: dat is “de gouden regel”. Dan zou een evenwichtige ontwikkeling mogelijk geweest zijn, vraag en aanbod zouden zich parallel ontwikkeld hebben en het aandeel van de werknemers in het landelijk inkomen zou gelijk gebleven zijn. Maar de Duitse lonen binnen de bedrijven die zich aan de cao-afspraken houden, stegen tussen 2000 en 2010 maar met goed de helft daarvan: 23,4 procent. En in bedrijven die via *opt-out* afwijken van die cao-afspraken, stegen de lonen zelfs amper met 12,7 procent. Niks gelijke tred, niks gouden regel; het aandeel van de werknemers loopt zienderogen achteruit.

De grootste druk van de Duitse loondumping gaat uit van de Duitse “*opt-out* bedrijven”, die zich van de cao's niets aantrekken en de vakbond zo buitenspel zetten. Het is verontrustend dat sinds 2000 de *opt-out*'ers snel toenemen. Het aantal werknemers van wie het bedrijf cao-gebonden is, daalde sinds 2000 in West-Duitsland van 70 naar 61 procent, en in Oost-Duitsland zelfs van 55 naar 49 procent. Het is een aantasting van de vakbondsmacht.

Almaar minder werknemers in Duitsland zijn lid van de vakbond. Dat komt vooral door de interimarbeid, de mini-jobs en de tijdelijke contracten. Die bemoeilijken de organisatie van de werknemers. De dreiging met delokalisaties maakt het niet

promotion de la compétitivité” en “facilitant l'utilisation de clauses de non-participation afin de ne pas prendre part aux conventions collectives de travail sectorielles”.

Un accord all-in fixe, par secteur, un plafond absolu au-delà duquel les salaires ne peuvent augmenter, même si le coût de la vie augmente plus rapidement. Une indexation n'est pas accordée lorsque les prix augmentent plus rapidement que les accords convenus. Tout joueur de poker sait que cela finit généralement mal quand on pratique un jeu all-in avec de mauvaises cartes en main. Dans les secteurs où les syndicats ne bénéficient pas d'une forte représentation, comme le travail intérimaire par exemple, ces accords permettent aux employeurs de facilement manipuler les conditions salariales et de travail.

Sur la même longueur d'ondes, la N-VA propose, lors de sa journée d'étude Werken in België organisée en 2013, de revoir la concertation salariale de manière approfondie. Elle souhaite – que pouvait-on attendre d'autre? – des accords all-in en matière de conditions salariales et de travail au niveau sectoriel, les entreprises ayant la possibilité d'y déroger via des clauses de non-participation. Les *all-in* et *opt-out* sont repris dans les textes du congrès intitulé Verandering voor vooruitgang de 2014.

Cette longueur d'ondes est une longueur allemande. En Allemagne, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à quitter les CCT, en particulier dans les régions et les secteurs connaissant un haut taux de chômage. Cette tendance est lourde de conséquences, par exemple, pour les salaires.

Au pays de Merkel, la somme de l'augmentation de la croissance de productivité et de celle des prix atteint 40,6 % (entre 2000 et 2012). Selon l'économie classique, les salaires allemands auraient dû connaître une hausse de la même ampleur: c'est la “règle d'or”. Dans ces conditions, une évolution équilibrée aurait été possible, la demande et l'offre auraient évolué en parallèle et la part des travailleurs dans le revenu national serait restée équivalente. Mais, dans les entreprises allemandes respectant les accords conclus dans le cadre de CCT, l'augmentation salariale au cours des années 2000 à 2010 n'a atteint qu'un peu plus de la moitié de ce taux: 23,4 %. Et dans les entreprises qui dérogent à ces accords conclus dans le cadre de CCT par le biais d'un *opt-out*, les salaires ont même à peine augmenté de 12,7 pour cent. Pas de parallélisme, pas de règle d'or: la part des travailleurs diminue à vue d'œil.

La pression la plus forte du dumping salarial allemand émane des “entreprises *opt-out*”, qui ne se soucient pas des CCT et mettent ainsi les syndicats hors-jeu. Depuis 2000, ce type d'entreprises augmente de façon inquiétante. Depuis 2000, le nombre de travailleurs dont l'entreprise est liée à une CCT a diminué, passant de 70 à 61 pour cent en Allemagne de l'Ouest et même de 55 à 49 pour cent en Allemagne de l'Est. Cela porte atteinte au pouvoir des syndicats.

En Allemagne, de moins en moins de travailleurs sont membres d'un syndicat. Cette situation est surtout liée au travail intérimaire, aux mini-jobs et aux contrats temporaires, qui compliquent l'organisation des travailleurs. La menace

gemakkelijker. Maar ook de lage cao-afspraken in het begin van deze eeuw, toen met Hartz IV het Duitse lagelonenmodel op gang kwam, hebben de vakbond geen goed gedaan. Gelukkig zorgen de Duitse vakbonden sinds 2012 voor een bescheiden verbetering, met enkele loonsverhogingen in sterke sectoren.

In de wereld van de all-ins en de opt-outs zijn de werknemers de verliezers. Toch probeert de N-VA-top het voor te stellen als een win-winsituatie. "Als we het sociaal overleg van onderuit organiseren wint iedereen," legt Ben Weyts op de studiedag Werken in België uit. "In moeilijke tijden kunnen werknemers solidair zijn met hun bedrijf, in goede tijden kunnen ze ook meegenieten van de winsten." Als sprookje is dat mooi en verleidelijk, als sociaaleconomisch concept is het onzin.

Vraag het maar aan die van Ford Genk. Voor hun solidariteit met het bedrijf in moeilijke tijden, kregen ze stank voor dank. Een vakbondsafgevaardigde zei in Ons Recht: "We moesten 12 procent op de loonmassa inleveren en flexibeler zijn. In ruil zouden we dan de nieuwe Mondeo krijgen. Het zijn loze beloftes gebleken. Nauwelijks een maand nadat Ford hier nieuwe modellen had beloofd, klonk het dat de fabriek dicht moest."

Een andere werknemer zei. "Onze loonkosten liggen nog zes procent lager dan die in Duitsland. Bovendien vormen de loonkosten maar tien procent van de kostprijs van een wagen. Er gaat heel veel geld naar de sponsoring van de *Champions League*. Maar een bedrijf dat hier rechtstreeks en onrechtstreeks werk bezorgt aan bijna 10 000 mensen, moet gewoon dicht."

De oproep van Ben Weyts voor "solidariteit met het bedrijf in moeilijke tijden" drukt de wens uit van onvoorwaardelijke loyaliteit aan de patroons. Zijn concept doet de samenleving af als een organische gemeenschap zonder breuken, zonder sociale tegenstellingen.

Sinds de opsplitsing van de mensensamenleving in een sociale hiërarchie, toen een kleine minderheid zich systematisch de meerarbeid van anderen begon toe te eigenen, hebben onderdrukten gestreden voor vrijheid en gelijkheid. Zij botsten op de reactie van de onderdrukkers, in woord, idee, en daad. Vandaag is dat niet anders. De aanval op de vakbonden en op de collectieve overeenkomsten is een onderdeel van die reactie.

Voor de *captains of industry* is in deze wereld alles toegelaten. Voor de anderen is er de vrijheid om altijd ja te knikken. Jo Libeer, de baas van Voka, is daar onthutsend eerlijk over: "Wij hebben lak aan interprofessionele akkoorden en algemene sectorale directieven. En dus hebben we geen behoefte aan vakbonden als *Fremdkörper*."

de délocalisations ne rend pas les choses plus simples. Mais les faibles accords conclus dans le cadre de CCT au début de ce siècle, lorsque Hartz IV a lancé le modèle allemand des bas salaires, n'ont pas été bénéfiques aux syndicats. Heureusement, les syndicats allemands ont pu obtenir de modestes améliorations depuis 2012, avec quelques augmentations salariales dans des secteurs forts.

Dans le monde des all-ins et des opt-outs, ce sont les travailleurs qui sont les perdants. Malgré tout, le sommet de la N-VA tente de présenter les choses comme une situation win-win. "Si nous organisons la concertation sociale en partant de la base, tout le monde sera gagnant", a expliqué Ben Weyts lors de la journée d'études Werken in België. "Durant les périodes difficiles, les travailleurs peuvent être solidaires avec leur entreprise, et durant les périodes fastes, ils peuvent profiter des bénéfices." (traduction) Voilà une histoire bien jolie et séduisante, mais en tant que concept socio-économique, cela n'a aucun sens.

Il suffit de poser la question aux travailleurs de Ford Genk. Leur solidarité avec l'entreprise dans une période difficile n'a été récompensée que par de l'ingratitude. Un délégué syndical a déclaré dans Ons Recht: "Nous devons accepter une diminution de 12 pour cent de la masse salariale et être plus flexibles. En échange, nous allions recevoir la nouvelle Mondeo. Ces promesses n'ont pas été tenues. À peine un mois après que Ford a promis l'arrivée de nouveaux modèles, nous avons appris que l'entreprise allait devoir fermer." (traduction)

Et voici les propos d'un autre travailleur: "Nos coûts salariaux sont 6 pour cent moins élevés qu'en Allemagne. De plus, les coûts salariaux ne représentent que dix pour cent du coût d'une voiture. De grosses sommes d'argent sont consacrées au sponsoring de la *Champions League*. Mais une entreprise qui fournit directement et indirectement de l'emploi à près de 10 000 personnes doit tout simplement fermer ses portes." (traduction)

L'appel de Ben Weyts à la "solidarité avec l'entreprise durant les périodes difficiles" exprime le souhait d'une loyauté inconditionnelle aux patrons. Son concept considère notre société comme une communauté organique sans fractures ni disparités sociales.

Depuis la division de la société humaine selon une hiérarchie sociale, au moment où une petite minorité a commencé à s'approprier systématiquement le surtravail des autres, les opprimés ont lutté pour la liberté et l'égalité. Ils se sont confrontés à la réaction des oppresseurs par leurs paroles, leurs idées et leurs actes. Il n'en va pas différemment aujourd'hui. Les attaques envers les syndicats et les conventions collectives s'inscrivent dans cette réaction.

Pour les capitaines d'industrie, tout est permis dans ce monde. Les autres sont libres... d'acquiescer. Jo Libeer, le patron du Voka, est d'une honnêteté déconcertante à cet égard: "Nous nous fichons des accords interprofessionnels et des directives sectorielles générales. Nous n'avons donc pas besoin de ces corps étrangers (*Fremdkörper*) que sont les syndicats." (traduction)

Dit wetsontwerp baadt in dezelfde logica. Door het opleggen van de indexsprong en de loonblokkering, wordt aan de overlegorganen tussen werknemers en werkgevers op verschillende niveau's het recht ontnomen om een billijke stijging van de lonen te onderhandelen, ongeacht de eventuele toename van de productiviteit en winsten in het bedrijf of de sector. Aldus schendt dit wetsontwerp de elementaire beginselen van het sociaal overleg in ons land.

De werkende mensen worden éézijdig een verregaande inlevering op het loon opgelegd, die zij jaar na jaar en maand na maand zullen blijven voelen in hun koopkracht. Dit wetsontwerp draagt aldus bij tot een diepere economische recessie en verdere besparingen. In tegenstelling tot wat het opschrift van dit wetsontwerp ons belooft, zal het finaal leiden tot een verslechtering van de werkgelegenheid.

Nr. 48 VAN DE HEER GILKINET EN MEVROUW WILLAERT

Art. 7

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 7. In artikel 30, § 1, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, het laatst gewijzigd bij de wet van 15 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt aangevuld met een punt c, luidende:

“c. de ondernemingen met gemiddeld ten minste 50 werknemers waarvan de opleidingsinspanningen niet billijk worden verdeeld tussen werknemers:

- van verschillend geslacht;*
- die tot verschillende leeftijdsgroepen behoren;*
- met verschillende opleidingsniveaus.”;*

2. de paragraaf wordt aangevuld met de vier volgende leden:

“De in het eerste lid bedoelde leeftijdsgroepen worden bepaald als volgt:

Le projet de loi à l'examen est imprégné de la même logique. En imposant le saut d'index et le blocage des salaires, le gouvernement prive les organes de concertation entre travailleurs et employeurs du droit de négocier, à différents niveaux, une augmentation équitable des salaires, quelle que soit l'augmentation éventuelle de la productivité et des bénéfices dans l'entreprise ou dans le secteur. Le projet de loi viole ainsi les principes élémentaires de la concertation sociale dans notre pays.

Il impose unilatéralement aux travailleurs une diminution substantielle de leur salaire, et leur pouvoir d'achat s'en ressentira durablement, année après année et mois après mois. Le projet de loi à l'examen contribue donc à approfondir la récession économique et à poursuivre les mesures d'économie. Contrairement à ce que promet son intitulé, il entraînera au final une dégradation de l'emploi.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

N° 48 DE M. GILKINET ET MME WILLAERT

Art. 7

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 7. À l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est complété par un point c, rédigé comme suit:

“c. les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs dont les efforts de formation ne sont pas répartis équitablement entre travailleurs:

- de sexe différent (homme/femme);*
- appartenant à des groupes d'âge différents;*
- ayant des “niveaux” de qualification différents.”;*

2. ce paragraphe est complété par les quatre alinéas suivants:

“Les groupes d'âge devant être déterminés en vertu de l'alinéa premier sont répartis comme suit:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- van 55 tot 64 jaar.

De in het eerste lid bedoelde uiteenlopende opleidingsgraden worden bepaald als volgt:

- *kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 van de ISCED);*
- *hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs (niveaus 3-4 van de ISCED);*
- *hoger onderwijs van de eerste en de tweede cyclus (niveaus 5-6 van de ISCED).*

Voor elk van de drie in het vorige lid bedoelde criteria wordt per groep slechts een afwijking van maximum 10 % aanvaard ten aanzien van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen per groep.

De Koning bepaalt, nadat Hij het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels en de procedure die gelden voor de toepassing van het tweede, derde en vierde lid.”

Artikel 30, § 2bis, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, ingevoegd bij de wet van 22 december 2008, wordt vervangen door wat volgt:

“§ 2bis. Onverminderd gunstigere bepalingen en paragraaf 1, voorzien de bij § 2 beoogde collectieve arbeidsovereenkomsten in een minimumaantal van vijf equivalente voortgezette-opleidingsdagen per werknemer per jaar.

De Koning bepaalt in dit verband de nadere uitvoeringsvoorwaarden.”

VERANTWOORDING

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een gezamenlijke verklaring met de ambitieuze titel “Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid” goedgekeurd. Daarin stelden zij het volgende: “Voor de versterking van het competitief karakter van onze economie, (...) [heeft] de investering in vorming, onderzoek en innovatie minstens even veel belang (...) als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder daarom de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten), en dit met het doel

- *de 15 à 24 ans;*
- *de 25-34 ans;*
- *de 35-44 ans;*
- *de 45-54 ans;*
- *de 55-64 ans.*

Les qualifications différentes devant être déterminées en vertu de l’alinéa premier sont réparties comme suit:

- *éducation préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2 de l’ISCED);*
- *enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4 de l’ISCED);*
- *enseignement supérieur des premier et deuxième cycles (niveaux 5-6 de l’ISCED).*

Pour chacun des trois critères visés à l’alinéa précédent, il ne sera accepté, par groupe, qu’une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupe.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et la procédure à suivre pour l’application des alinéas 2, 3 et 4.”

L’article 30, § 2bis, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, inséré par la loi du 22 décembre 2008, est remplacé comme suit:

“§ 2bis. Sans préjudice de dispositions plus favorables et sans préjudice du § 1^{er}, les conventions collectives de travail visées au § 2 intègrent en tout cas au minimum l’équivalent de cinq jours de formation professionnelle continue par travailleur par an.

Le Roi détermine les modalités d’exécution de ce paragraphe.”

JUSTIFICATION

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux “Une économie plus compétitive en faveur de l’emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l’investissement dans la formation, la recherche et l’innovation revêt une importance au moins égale à celle d’une maîtrise des coûts salariaux et d’une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler

investeringen en werkgelegenheid in België aan te moedigen.” De doelstellingen die zij sinds 1999 hadden vooropgesteld om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en, ingevolge de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 één op twee werknemers een dergelijke opleiding te doen volgen, werden evenwel nog niet bereikt.

Uit de analyse van de sociale balans van de ondernemingen blijkt immers dat de opleidingsparticipatiegraad in 2010 slechts 34,1 % bedroeg; dat is een slechts zeer lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunten ten opzichte van het niveau van 2003. In 2010 werd voorts minder dan 1,1 % van de loonmassa aan die opleidingen besteed.

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van – al te vaak – deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden. Samen met de inspanningen op het vlak van Onderzoek en Ontwikkeling en de inspanningen die worden geleverd om onze ondernemingen minder energieverwendend te maken¹, vormt de permanente opleiding één van de sleutelementen om te waarborgen dat onze ondernemingen gezond blijven.

In dat verband stelde de Europese Commissie reeds in een mededeling van 2003 dat “een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 %”². In 2008 vervolgde de Europese Commissie die vaststelling: “Gekwalificeerde arbeidskrachten leveren niet alleen een bijdrage aan de productiviteit: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. (...) [Hoewel] de economische recessie (...) de druk op de particuliere en overheidsuitgaven [verhoogt], (...) [is het] nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven”³.

Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen verder uit te bouwen, heeft de fractie van de indieners reeds diverse wetsvoorstellen ingediend:

1. wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, om de ondernemingen ertoe aan te zetten meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en bij die opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide van hun personeel in acht te nemen (DOC 53 2307/001). Dat wetsvoorstel strekt er onder meer toe de individuele opleidingsinspanningen van de ondernemingen te

les investissements et l'emploi en Belgique”. Néanmoins, les objectifs qu'ils s'étaient fixés dès 1999 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 obtenu n'était en 2010 que de 34,1 %, soit seulement un léger progrès d'environ 2 points de pourcentage par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient, en 2010, inférieurs à 1,1 % de la masse salariale.

L'importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situés dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue de rendre nos entreprises moins énergivores¹, la formation continuée constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne² relevait déjà dans un rapport de 2003 qu'“une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées.” Par ailleurs, la Commission ajoutait qu'“une main-d'œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l'investissement dans des systèmes bien conçus d'éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C'est pourquoi] même si le ralentissement de l'économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l'éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l'emploi.”³

Dans ce contexte, afin de développer davantage les efforts de formation des entreprises, le groupe Ecolo-Groen a déjà déposé plusieurs propositions de loi:

1. la proposition de loi DOC 53 2307/001 modifiant la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, visant à encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs et à respecter la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation; cette proposition de loi vise, entre autres, à mesurer les efforts individuels de formation des entreprises et, sur cette base, à

¹ Zie in dat verband het wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

² Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003.

³ Europese Commissie, Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften, 2008.

¹ Voir à ce sujet la proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (DOC n° 53 1438/001)

² Commission européenne, Améliorer la qualité de l'emploi, un examen des progrès accomplis, 2008.

³ Commission européenne, Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail, 2008.

meten en, op grond van die resultaten, de ondernemingen die onvoldoende investeren in de opleiding van hun werknemers, individueel te responsabiliseren;

2. wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven alsmede van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde de opleiding van de werknemers uit te bouwen (DOC 53 2317/001). Dat wetsvoorstel strekt er eensdeels toe de werknemers vlotter toegang te verlenen tot een opleiding, door de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever aan te vullen met de verplichting opleidingen aan te bieden aan zijn werknemers, en door de contractuele verplichtingen van de werknemer aan te vullen met de verplichting die opleidingen te volgen. Anderdeels stelt dit wetsvoorstel in uitzicht dat elke onderneming met een ondernemingsraad ten minste eenmaal om de drie jaar een visieplan in verband met de benodigde competenties moet uitwerken. Voor die bedrijven zal dat plan de mogelijkheid bieden de toekomstperspectieven binnen de onderneming vast te stellen en het opleidingsaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen.

Dit artikel beoogt de wettelijke regeling inzake de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aan te vullen met een bijkomend richtsnoer, door de strijd aan te gaan tegen de ongelijke behandeling die verschillende werknemerscategorieën te beurt valt met betrekking tot de toegang tot opleidingsmogelijkheden binnen de ondernemingen.

De door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte Enquête naar de Arbeidskrachten⁴ toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding. "Op individueel niveau lijkt er niet langer discriminatie naar geslacht te bestaan in de toegang tot opleiding, hoewel mannen globaal toch wel langere opleidingen genieten dan vrouwen. Opleidingen blijven echter gemakkelijker toegankelijk voor werknemers van minder dan 45 jaar.

De Enquête naar de Arbeidskrachten ziet de grootste discriminatie op het niveau van de kwalificaties. Hoe beter de werknemer opgeleid is, hoe groter zijn kansen om zich nog verder op te leiden. (...) Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten hebben de loontrekkers meer kansen om deel te nemen aan een opleiding die door hun werkgever wordt gefinancierd, indien ze nog geen 44 zijn, indien ze over een diploma van hogere studies beschikken en indien ze voltijds werken in een onderneming met meer dan 250 werknemers".

Die elementen blijken uit de drie onderstaande tabellen, die zijn opgesteld op grond van de voormelde analyse van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

⁴ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, "Voortgezette beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en uitdagingen", 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc07-854.pdf>, blz. 23.

responsabiliser individuellement les entreprises qui n'investiraient pas suffisamment dans la formation de ses travailleurs;

2. la proposition de loi DOC 53 2317/001 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à développer la formation des travailleurs; cette proposition de loi vise, d'une part, à améliorer l'accès des travailleurs à la formation en ajoutant aux obligations contractuelles de l'employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs, et en ajoutant aux obligations contractuelles du travailleur l'obligation de suivre ces formations; d'autre part, elle prévoit que toute entreprise disposant d'un conseil d'entreprise doit établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires; pour ces entreprises, ce plan permettra d'établir les perspectives futures en son sein, d'orienter l'offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

Le présent article souhaite: (1) poser un jalon supplémentaire dans le dispositif légal relatif aux efforts de formation des entreprises en combattant les discriminations, en matière d'accès à la formation au sein des entreprises, de différentes catégories de travailleurs.

Une analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l'Économie⁴ révèle en effet que différents types de discriminations persistent dans l'accès à la formation. "Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l'accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans".

Selon l'enquête sur les forces de travail, "la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l'enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s'ils sont détenteurs d'un diplôme d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs."

Ces éléments ressortent des trois tableaux suivants, établis sur la base de l'analyse du CCE évoquée ci-dessus.

⁴ Conseil Central de l'Économie, Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

Participatiegraad naar gelang van het geslacht van de werknemers

Geslacht	Participatiegraad
Man	17,2 %
Vrouw	15,8 %

Participatiegraad naar gelang van de leeftijd van de werknemers

Leeftijd	Participatiegraad
15 – 24 jaar	12,7 %
25 – 34 jaar	18,2 %
35 – 44 jaar	17,5 %
45 – 54 jaar	16,3 %
55 – 64 jaar	12,9 %

Participatiegraad naar gelang van de opleidingsgraad van de werknemers

Opleidingsgraad	Participatiegraad
Laaggeschoold	7 %
Gemiddeld geschoold	13,2 %
Hooggeschoold	28,8 %

De gevolgen van die ongelijke behandelingen zijn dat de werknemers – en in het bijzonder die welke aan de internationale concurrentie en aan de technologische evoluties zijn blootgesteld – het moeilijk krijgen en dat voor de werknemers kansen op bijscholing verloren gaan, waardoor *de facto* ook de ondernemingen economische kansen verloren zien gaan.

In die context beoogt dit artikel de ongelijke behandelingen waarvan bepaalde categorieën van werknemers thans het slachtoffer zijn, te beperken. Daartoe bepaalt dit artikel dat de inspanningen inzake permanente opleiding van de ondernemingen met gemiddeld minstens 50 werknemers evenredig moeten worden verdeeld onder werknemers:

- van verschillend geslacht;
- die tot verschillende leeftijdsgroepen behoren;
- met verschillende opleidingsniveaus.

Overeenkomstig de verdeling die wordt vastgesteld door de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat⁵ worden de volgende leeftijdsgroepen bedoeld:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- van 55 tot 64 jaar.

Overeenkomstig eensdeels de verdeling die wordt vastgesteld door de enquête naar de arbeidskrachten

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

Taux de participation selon le sexe des travailleurs

Sexe	Taux de participation
Masculin	17,2 %
Féminin	15,8 %

Taux de participation selon l'âge des travailleurs

Age	Taux de participation
15 – 24 ans	12,7 %
25 – 34 ans	18,2 %
35 – 44 ans	17,5 %
45 – 54 ans	16,3 %
55 – 64 ans	12,9 %

Taux de participation selon le niveau de qualification des travailleurs

Qualifications	Taux de participation
Bas qualifiés	7 %
Moyens qualifiés	13,2 %
Hauts qualifiés	28,8 %

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques, un gaspillage d'opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto*, aussi un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises.

Dans ce contexte, cet article vise à réduire les discriminations dont sont actuellement victimes certaines catégories de travailleurs. Pour ce faire, cet article prévoit que les efforts de formation continue des entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs soient répartis proportionnellement entre travailleurs:

- de sexe différent (homme/femme);
- appartenant à des groupes d'âges différents;
- ayant des "niveaux" de qualification différents.

Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les force du travail, réalisée par Eurostat⁵, les groupes d'âge visés sont les groupes:

- de 15 à 24 ans;
- de 25 à 34 ans;
- de 35 à 44 ans;
- de 45 à 54 ans;
- de 55 à 64 ans.

Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les force du travail, réalisée par Eurostat et à l'International

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

van Eurostat en anderdeels de International Standard Classification of Education (ISCED) gaat het om de volgende opleidingsniveaus:

— kleuteronderwijs, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (niveaus 0-2 van de ISCED);

— hoger secundair onderwijs en postsecundair niet-tertiair onderwijs (niveaus 3-4 van de ISCED);

— hoger onderwijs van de eerste en de tweede cyclus (niveaus 5-6 van de ISCED).

Voor elk van de drie criteria (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) zal een afwijking van maximum 10 % worden aanvaard ten aanzien van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen per groep. Dankzij die afwijking kan rekening worden gehouden met de bijzondere kenmerken van de ondernemingen.

In dit artikel wordt de reikwijdte van de verplichting om bij de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide in acht te nemen, beperkt tot de ondernemingen met ten minste 50 werknemers, teneinde de kleinste ondernemingen niet te benadelen. Die hebben immers onvoldoende werknemers in dienst om de in deze tekst vervatte maatregel zinvol in te vullen.

Nr. 49 VAN DE HEER GILKINET EN ME-VROUW WILLAERT

Art. 19/1 tot 19/8 (*nieuw*)

Een titel Vbis invoegen, met als opschrift “Verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de oudere werknemers”, dat de artikelen 19/1 tot 19/8 omvat en luidt als volgt:

“Titel Vbis. Verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de oudere werknemers

“Art. 19/1. § 1. Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

1° Comité: het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarvan sprake is in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° inzetbaarheid: de geschiktheid van de werknemer, met name in het licht van zijn gezondheid, kennis en vaardigheden, om een werkpost in de onderneming te bekleden, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de werkomgeving.

Standard Classification of Education (ISCED), les niveaux de qualification sont:

— éducation préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2 de l'ISCED);

— enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4 de l'ISCED);

— enseignement supérieur des premier et deuxième cycles (niveaux 5-6 de l'ISCED).

Pour chacun des trois critères (sexe, groupe d'âge, niveau de qualification), sera acceptée une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupe. Cette dérogation permet de prendre en compte les particularités des entreprises.

Cet article limite la portée du respect de la pyramide des âges dans les efforts de formation aux entreprises d'au moins 50 travailleurs, afin de ne pas pénaliser les plus petites entreprises. Ces dernières n'emploient en effet pas un nombre suffisant de travailleurs pour que la mesure introduite par cet article ait du sens.

N° 49 DE M. GILKINET ET MME WILLAERT

Art. 19/1 à 19/8 (*nouveaux*)

Insérer un Titre Vbis intitulé “Amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés” comprenant les articles 19/1 à 19/8, rédigés comme suit:

“Titre Vbis. Amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés

“Art. 19/1. § 1^{er}. Pour l'application du présent Titre, on entend par:

1° Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail dont question à la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° facultés de travail: aptitudes du travailleur, eu égard notamment à sa santé, ses connaissances et ses compétences, à occuper un poste de travail au sein de l'entreprise, en tenant compte de la spécificité de l'environnement de travail.

§ 2. De Koning kan de bepalingen van deze titel en de uitvoeringsbesluiten ervan deels of geheel toepasbaar maken op andere dan de in § 1 bedoelde personen die zich bevinden op de bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan bedoelde arbeidsplaatsen.

Art. 19/2. In alle ondernemingen die doorgaans gemiddeld ten minste vijftig werknemers in dienst hebben, kan de werknemer van 55 jaar of ouder een aanvraag tot het Comité richten met het oog op de toewijzing van een aangepaste post in de onderneming, waarbij rekening wordt gehouden met zijn inzetbaarheid.

Het Comité behandelt de aanvraag binnen de drie maanden die volgen op de indiening ervan, waarbij het de inrichting van de werkposten, de keuze van de werk- en productie-uitrusting, de arbeidsorganisatie en de werkomgeving beoordeelt. Het Comité behandelt de aanvraag na inwinning van het advies van de arbeidsgeneesheer.

Als de aanvraag wordt geweigerd, moet die weigering met redenen zijn omkleed en vergezeld zijn van alle nodige elementen om de gegrondheid ervan te kunnen beoordelen.

Art. 19/3. In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 131decies ingevoegd, luidende:

“Art. 131decies. § 1. Krachtens artikel 7, § 1, derde lid 3, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost toegekend aan de werknemer die een inkomensverlies lijdt, na indiening van een aanvraag tot het verkrijgen van een aan zijn inzetbaarheid aangepaste post.

§ 2. Overeenkomstig § 7 van dit artikel en artikel 133, § 1, 14°, dient de werknemer een aanvraag in tot het verkrijgen van een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost. Dat dossier moet worden ingediend uiterlijk in de periode van twee maanden te rekenen van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de overstap plaatsheeft.

§ 3. De werknemer die meer dan 55 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een overstappremie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

§ 2. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions du présent Titre et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles visées au § 1^{er}, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 19/2. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un poste adapté qui prend en considération ses facultés de travail.

Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que l'environnement de travail. Le Comité traite la demande après avis consultatif du médecin du travail.

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien-fondé.

Art. 19/3. Dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est inséré un article 131decies, rédigé comme suit:

“Art. 131decies. § 1^{er}. En exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime de passage à un poste de travail adapté est octroyée au travailleur qui, suite à l'introduction d'une demande visant à se voir attribuer un poste adapté à ses facultés de travail, subit une perte de revenus.

§ 2. Conformément au § 7 du présent article et à l'article 133, § 1^{er}, 14°, le travailleur introduit une demande pour obtenir la prime de passage à un poste de travail adapté. Ce dossier doit être introduit au plus tard dans la période de deux mois à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le passage a lieu.

§ 3. Le travailleur qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'occupation de l'ancien poste de travail a pris fin.

De werknemer die meer dan 58 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een premie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

§ 4. De overstappremie wordt afgeschaft indien de werknemer:

1. niet langer door een arbeidsovereenkomst aan dezelfde werkgever is verbonden;

2. niet langer voor de betrokken kalendermaand inkomensverlies lijdt in de zin van artikel 131nonies, § 1, tweede lid, 3°;

3. zich in een situatie bevindt waarin hij met toepassing van de artikelen 64, 65, § 1, 66 of 67 niet meer in aanmerking zou komen voor de uitkeringen tijdens de volle betrokken maand;

4. voor de betrokken kalendermaand een uitkering als volledig werkloze ontvangt overeenkomstig een uitkeringsstelsel op grond van artikel 100 of 103, dan wel een inkomensgarantie-uitkering in de zin van artikel 131bis, een uitkering in het kader van een gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking of in het kader van het tijdskrediet, of een uitkering als volledig werkloze in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§ 5. De werknemer die overeenkomstig § 1 een uitkeringsaanvraag heeft ingediend, moet de gebeurtenissen aangeven die de toekenning van de premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost in de weg staan, in de vorm en binnen de termijnen die gelden voor de aangifte van een wijzigende gebeurtenis.

§ 6. In afwijking van artikel 160, § 1, derde lid, stelt het betalingsorgaan het recht op een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost voor de betrokken maand vast op basis van dit artikel, zonder dat enig bewijsstuk moet worden ingediend en uitgaande van de veronderstelling dat de werkloze blijft voldoen aan de vereiste voorwaarden voor de toekenning van die premie, totdat het een uitkeringsaanvraag als volledig werkloze of een aangifte van een wijzigende gebeurtenis ontvangt.

§ 7. Voor de aanvraag en de verklaring waarvan sprake in de voorgaande paragrafen, dient een formulier te worden gebruikt waarvan het model en de

Le travailleur qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d'une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'occupation de l'ancien poste de travail a pris fin.

§ 4. La prime de passage est supprimée si le travailleur:

2. n'est plus lié par un contrat de travail avec le même employeur;

3. ne subit plus une perte de revenus au sens de l'article 131nonies, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, pour le mois calendrier concerné;

4. se trouve dans une situation dans laquelle, en application des articles 64, 65, § 1^{er}, 66 ou 67, il n'aurait plus droit aux allocations durant le mois complet concerné;

5. le travailleur perçoit, pour le mois calendrier concerné, une allocation comme chômeur complet conformément à un régime d'indemnisation prévu à l'article 100 ou 103, une allocation de garantie de revenus au sens de l'article 131bis, une allocation dans le cadre d'une interruption de carrière totale ou partielle ou dans le cadre du crédit-temps ou une allocation comme chômeur complet dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

§ 5. Le travailleur qui, conformément au § 1^{er}, a introduit une demande d'allocations doit déclarer les événements qui font obstacle à l'octroi de la prime de passage à un poste de travail adapté, dans les formes et délais applicables à la déclaration d'un événement modificatif.

§ 6. Par dérogation à l'article 160, § 1^{er}, alinéa 3, l'organisme de paiement fixe le droit à la prime de passage à un poste de travail adapté pour le mois considéré sur la base du présent article, sans qu'aucune pièce justificative ne doive être introduite, en partant de l'hypothèse que le chômeur continue à satisfaire aux conditions requises pour l'octroi de cette prime, jusqu'au moment où il reçoit une demande d'allocations comme chômeur complet ou une déclaration d'un événement modificatif.

§ 7. La demande et la déclaration visées aux paragraphes précédents s'effectuent au moyen d'un formulaire dont le modèle et le contenu sont fixés par le comité

inhoud door het beheerscomité worden vastgesteld. De aanvraag moet met name de gegevens bevatten die in artikel 131novies, § 6, worden bedoeld.

§ 8. Wat de toepassing van artikel 148, 1°, betreft, op grond waarvan na een onderbreking van het recht op uitkeringen een nieuwe uitkeringsaanvraag moet worden ingediend, wordt abstractie gemaakt van de betaling van de toeslag.

In afwijking van artikel 27, 4°, wordt de overstap-premie met het oog op een aangepaste werkpost niet beschouwd als een uitkering voor de toepassing van de artikelen 38, § 1, eerste lid, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 en 97.

Art. 19/4. Artikel 133, § 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“15° de werknemer die de in artikel 131decies bedoelde overstappremie aanvraagt.”.

Art. 19/5. Artikel 144, § 2, eerste lid, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“12° het recht op een overstappremie met het oog op een aangepaste werkpost als bedoeld in artikel 131decies, wordt geweigerd.”.

Art. 19/6. In hoofdstuk X van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt een artikel 79/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 79/1. Wanneer een werknemer een aanvraag indient overeenkomstig artikel 131decies van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, kan de werkgever tegen die werknemer geen nadelige maatregelen nemen, tenzij om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

Wanneer tegen de werknemer een nadelige maatregel wordt genomen binnen een termijn van zes maanden nadat de aanvraag werd ingediend, dient de werkgever te bewijzen dat die nadelige maatregel werd genomen om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

Wanneer geoordeeld wordt dat met overtreding van het eerste lid een nadelige maatregel werd genomen, moet de werkgever de werknemer een schadevergoeding uitbetalen voor een bedrag dat, naar keuze van de werknemer, overeenstemt met hetzij een forfaitaire schadeloosstelling van vijfduizend euro, hetzij de

de gestion. La demande doit notamment comporter les données conformément à l'article 131novies, § 6.

§ 8. Pour l'application de l'article 148, 1°, sur la base duquel une nouvelle demande d'allocations doit être introduite après une interruption du bénéfice des allocations, il est fait abstraction du paiement du complément.

Par dérogation à l'article 27, 4°, la prime de passage à un poste de travail adapté n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 et 97.

Art. 19/4. L'article 133, § 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“15° le travailleur qui demande la prime de passage visée à l'article 131decies.”

Art. 19/5. L'article 144, § 2, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“12° le droit à une prime de passage à un poste de travail adapté visée à l'article 131decies est refusé.”.

Art. 19/6. Dans le chapitre X de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs est inséré un article 79/1, rédigé comme suit:

“Art. 79/1. Lorsqu'une demande est introduite par un travailleur en vertu de l'article 131decies de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette demande.

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis du travailleur dans un délai de six mois suivant l'introduction de la demande, il appartient à l'employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette demande.

Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée, en contravention à l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit verser au travailleur des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire correspondant à un montant de cinq mille euros, soit au dommage que

schade die de betrokkene effectief heeft geleden. In dat laatste geval moet de werknemer de omvang van de door hem geleden schade bewijzen.”.

Art. 19/7. In artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 17 mei 2007 en gewijzigd bij de wet van 29 maart 2012, worden in § 1 de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in het eerste lid wordt punt b vervangen door wat volgt:

“b. de ondernemingen die behoren tot sectoren die een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijsluitende opleidingsinspanningen hebben afgesloten overeenkomstig § 2, maar die individueel de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet halen; na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en nadere regels op grond waarvan wordt aangetoond dat de ondernemingen de doelstellingen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet hebben gehaald;”

2. het eerste lid wordt aangevuld met een punt c., luidende:

“c. de ondernemingen met gemiddeld ten minste 50 werknemers waarvan de opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide van hun personeel niet in acht nemen.”;

3. deze paragraaf wordt aangevuld met de volgende drie leden:

“Krachtens het eerste lid worden leeftijdsgroepen vastgesteld als volgt:

- van 15 tot 24 jaar;*
- van 25 tot 34 jaar;*
- van 35 tot 44 jaar;*
- van 45 tot 54 jaar;*
- van 55 tot 64 jaar.*

Opdat de opleidingsinspanningen van de ondernemingen de leeftijdspiramide van het personeel in acht nemen en met het oog op een evenredige verdeling van die opleidingsinspanningen naar gelang van het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen, wordt per leeftijdsgroep slechts een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van de strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen.

celui-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient au travailleur de prouver l'étendue du préjudice qu'il a subi.”.

Art. 19/7. À l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 17 mai 2007 et modifié par la loi du 29 mars 2012, au § 1^{er}, sont apportées les modifications suivantes:

1. à l'alinéa 1^{er}, le point b est remplacé comme suit:

“b. les entreprises qui appartiennent aux secteurs qui ont conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation, selon le § 2, mais qui n'atteignent pas, individuellement, les objectifs de la convention collective de travail; après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et modalités qui démontrent que les entreprises n'ont pas atteints les objectifs de la convention collective du travail;”

2. l'alinéa 1^{er} est complété par un point c, rédigé comme suit:

“c. les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs dont les efforts de formation ne respectent pas la pyramide des âges de leur personnel.”;

3. ce paragraphe est complété par les trois alinéas suivants:

“Les groupes d'âge devant être déterminés en vertu de l'alinéa premier sont répartis comme suit:

- de 15 à 24 ans;*
- de 25-34 ans;*
- de 35-44 ans;*
- de 45-54 ans;*
- de 55-64 ans.*

Afin que les efforts de formation respectent la pyramide des âges au sein du personnel et que les efforts de formation des entreprises soient répartis proportionnellement en fonction du nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge, il ne sera accepté, par groupe d'âge, qu'une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation sur les groupes d'âge.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels en procedures die voor de toepassing van de vorige leden moeten worden gevolgd.”

Art. 19/8. In artikel 107 van de programmawet (I) van 29 maart 2012 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het derde lid wordt aangevuld met 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 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 die betrekking heeft op maatregelen die worden beschouwd als maatregelen om het aantal werknemers van 55 jaar en ouder in stand te houden of te doen toenemen.

Het Werkgelegenheidsplan voor 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.”

VERANTWOORDING

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”⁶.

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.

⁶ Europese Commissie, 2006, *De demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging*, (COM 2006) 571.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et la procédure à suivre pour l’application des alinéas précédents.”

Art. 19/8. À l’article 107 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012 sont apportées les modifications suivantes: l’alinéa 3 est complété par un point 8°, rédigé comme suit:

1. “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.”

JUSTIFICATION

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.”⁶

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,

⁶ Commission européenne, 2006, *L’Avenir démographique de l’Europe, transformer un défi en opportunité*, COM 2006)571.

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 RVA⁷ 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 jaar⁸) 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 loopbaan jaren en de pensionering. De vraag “langer te werken” zal immers alleen passend gehoor vinden als tegelijkertijd de vraag “anders te werken” wordt opgeworpen en beantwoord.

De jongste pensioenhervorming, die eind 2011 halsoverkop werd goedgekeurd en aangenomen, staat haaks op die doelstellingen en beperkt zich er 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 2011 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing⁹ 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

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'emplois 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 exemple⁷, une attention particulière doit être mise 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 ans⁸) 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 la prise de la pension. La question 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 réforme des pensions votée et adoptée à la hussarde fin 2011 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 futur de nos pensions. D'après le rapport 2011 du Comité d'Étude sur le Vieillessement⁹, 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, n'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 possible de travailler plus longtemps. Il ne doit pas uniquement s'agir de prolongation des

⁷ RVA, *Jaarverslag 2011*.

⁸ IDEA Consult, 2011, *Langere loopbanen: succesfactoren en belemmeringen volgens werknemers en werkgevers*.

⁹ Studiecommissie voor de Vergrijzing, *Jaarverslag*, juni 2011.

⁷ ONEM, Rapport annuel 2011,

⁸ Idea Consult, 2011, *Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

⁹ Comité d'Étude sur le Vieillessement, juin 2011, Rapport annuel.

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/EU¹⁰ 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 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 multidimensionale aanpak, alsook 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.

Deze titel strekt ertoe:

(1) de aanpassing van de job voor werknemers vanaf 55 jaar te vergemakkelijken.

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 N° 9 de la Décision n°940/2011/UE¹⁰ 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 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 non seulement 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 pour 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 des clients,...

Le présent Titre vise à:

(1) faciliter l'adaptation des jobs pour les travailleurs de 55 ans et plus.

¹⁰ Bekendgemaakt in PBL nr. 246 van 23 september 2011.

¹⁰ Publiée au JOL n°246 du 23 septembre 2011.

De arbeidsorganisatie (inhoud van het werk, werkomgeving, arbeidsvoorwaarden) is immers een doorslaggevende factor voor de gezondheid van de werknemers.

Bovendien staat het vast dat met een langere loopbaan ook het risico op een arbeidsgebonden ziekte toeneemt; de kans om op het einde van de loopbaan een beroepsziekte op te lopen en de mate van ernst van die ziekte hangen dan ook heel nauw samen met het aantal jaren dat de werknemer aan de bronfactoren is blootgesteld.

In verband met arbeidsongevallen dient te worden opgemerkt dat 0,24 % van de ongevallen in de leeftijdsgroep van de 60-plussers een dodelijke afloop heeft, tegenover 0,032 % in de leeftijdsgroep van 20 tot 29 jaar. Die cijfers maken duidelijk dat een oudere werknemer acht keer meer risico op een dodelijk arbeidsongeval loopt dan een jonge werknemer¹¹.

Als het om niet-dodelijke arbeidsongevallen gaat, kan men er niet omheen dat in 16,7 % van de arbeidsongevallen bij 60-plussers de werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt, tegenover 6 % bij de 20- tot 29-jarigen.

In dat verband luiden de *Société Scientifique de Santé au Travail* (SSST) en de *Association Scientifique de Médecine d'Assurance* (ASMA) de alarmbel over het toenemend aantal gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid, die vervolgens voor rekening van de ziekte- en invaliditeitsverzekering komen. Daarnaast blijken de betrokken werknemers het moeilijk te hebben om opnieuw aan de slag te gaan.

Het Fonds voor de beroepsziekten telde 518 gerechtigden van een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte in de leeftijdsgroep 20-34 jaar; bij de 65-plussers stijgt het aantal gerechtigden van een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid tot 35 557¹².

De artsen onderstrepen dat de werkgevers weinig initiatieven nemen om langdurig zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen.

Nochtans tonen heel wat voorbeelden aan dat maatregelen binnen de ondernemingen om de arbeidsvoorwaarden aan te passen, wel degelijk een gunstig effect sorteren.

Zo werd in 2007 in een van de BMW-fabrieken in Duitsland het project "Vandaag voor morgen" opgestart. Dat project hield in dat de fabrieksmachines werden aangepast uit het oogpunt van de ergonomie.

De bedrijfsleider van die fabriek met 2 500 werknemers had vastgesteld dat de algemene productiviteitsdoelstellingen in het gedrang kwamen omdat de gemiddelde leeftijd van de werknemers daalde. Daarom werd een project op touw gezet om de werkbelasting te verlagen aan bepaalde werkplekken in de fabriek waar de oudste werknemers werken.

Aanvankelijk was dat project vooral gericht op ergonomische ingrepen die de werkbelasting moesten verlagen, maar

En effet, l'organisation du travail (contenu du travail, environnement de travail, conditions de travail) apparaît comme un déterminant important de la santé des travailleurs.

Il est d'ailleurs établi que le prolongement de la carrière des travailleurs a un impact sur les risques de contracter des maladies d'origine professionnelle, de sorte que l'éventualité de contracter une maladie professionnelle en fin de carrière et le taux d'aggravation de celle-ci sont intimement liés au nombre d'années d'exposition aux facteurs sources.

En matière d'accident du travail, il y a lieu de remarquer que 0,24 % des accidents survenus dans la tranche des 60 ans et plus sont des accidents mortels, contre 0,032 % dans la tranche des 20-29 ans. Ces chiffres mettent en évidence qu'un travailleur âgé a 8 fois plus de risques d'avoir un accident du travail mortel qu'un travailleur plus jeune¹¹.

De plus, en ce qui concerne les accidents du travail non mortels, force est de constater que 16,7 % des accidents du travail qui ont touché la tranche des 60 ans et plus ont provoqué des incapacités permanentes, contre 6 % pour la tranche des 20-29 ans.

À cet égard, la Société Scientifique de Santé au Travail et l'Association Scientifique de Médecine d'Assurance dénoncent le nombre croissant d'incapacités de travail de longue durée tombant à charge de l'assurance maladie-invalidité et les difficultés rencontrées par les travailleurs concernés pour reprendre le travail.

Le Fonds des maladies professionnelles dénombrait 518 bénéficiaires de rentes pour incapacité permanente causée par une maladie professionnelle dans la tranche des 20-34 ans; à partir de 65 ans, le nombre de bénéficiaires d'indemnité pour incapacité permanente s'élève à 35 557¹².

Les médecins soulignent le peu d'initiatives prises par les employeurs pour offrir toutes les chances de reprendre le travail aux travailleurs malades de longue durée.

Or, de nombreux exemples mettent en lumière l'efficacité de mesures visant, au sein des entreprises, à adapter les conditions de travail.

Ainsi, dans l'une des usines BMW en Allemagne, une démarche initiée en 2007, intitulée "Aujourd'hui pour demain" s'est donnée pour mission de revoir et d'adapter l'ergonomie des machines de l'usine.

Partant du constat que la moyenne d'âge des travailleurs était en baisse et qu'elle était susceptible de mettre en péril les objectifs généraux de productivité, le dirigeant de cette usine de 2 500 employés a développé un projet visant à réduire la pénibilité de certains postes de travail occupés par ses travailleurs les plus âgés.

Si le projet comportait initialement, surtout, des objectifs ergonomiques visant à réduire la pénibilité, d'autres

¹¹ Jaarverslag 2009 van het Fonds voor de beroepsziekten.

¹² *Idem*.

¹¹ Rapport annuel 2009 du Fonds des maladies professionnelles

¹² *Idem*.

gaandeweg werden ook arbeidsorganisatorische wijzigingen doorgevoerd. Zo werd bijvoorbeeld voorzien in een billijke beurtrol waarbij de verschillende ploegen elkaar aan de fysiek zwaarste werkposten zouden aflossen. Voorts werd de uurregeling soepeler gemaakt, zodat in sommige gevallen ook deeltijdwerk makkelijker werd. Daarnaast werden initiatieven uitgewerkt om het aanbod van beroepsopleidingen toegankelijker te maken en de werknemers de mogelijkheid te bieden de vaardigheden te verwerven die de verandering van de arbeidsorganisatie vereisen.

Op basis van dat proefproject heeft BMW besloten die aanpak toe te passen in al haar vestigingen in Duitsland.

Rekening houdend met die ervaring beoogt deze titel dat de werknemers van 55 jaar en ouder een aanpassing van hun job kunnen vragen, zo die laatste niet langer op hun mogelijkheden is afgestemd.

Voorts wil deze titel ervoor zorgen dat de werknemers van 55 jaar en ouder die in dienst zijn van een onderneming met doorgaans gemiddeld minstens vijftig werknemers, er bij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) om kunnen verzoeken een job te krijgen die aan hun mogelijkheden is aangepast.

In dat verband heeft men het wel eens over de “werkbaarheid”, een term die kan worden omschreven als het evenwicht tussen de werknemer (gezondheid, kennis, competenties en blijfintentie) enerzijds, en de specificiteit van de werkomgeving anderzijds. In alle ondernemingen die doorgaans gemiddeld minstens 50 werknemers in dienst hebben, kunnen de werknemers van 55 jaar en ouder er bij het CPBW om verzoeken binnen de onderneming een job te krijgen die naar werkbaarheid aangepast is. Het CPBW behandelt het verzoek binnen drie maanden na de indiening ervan en evalueert daarbij het ontwerp en de inrichting van de werkplekken, de keuze van de werk- en productiemethoden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsomgevingsfactoren. Het verzoek wordt behandeld op raadgevend advies van de arbeidsgeneesheer.

Wordt het verzoek verworpen, dan moet die weigering met redenen zijn omkleed en vergezeld gaan van alle elementen die het mogelijk maken de gegrondheid ervan te beoordelen.

Bovendien heeft de werknemer voor wie de overstap naar een aangepaste job een inkomensverlies veroorzaakt, de mogelijkheid een premie voor die overstap naar een aangepaste job te ontvangen; die zal hem worden uitbetaald door de RVA. Onder inkomensverlies wordt verstaan dat het normale loon, omgerekend op uurbasis, in de nieuwe functie lager uitvalt dan in de vroegere functie. Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder dan 55 jaar is, komt in aanmerking voor een overstappremie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de vorige job een einde heeft genomen.

Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder dan 58 jaar is, komt in aanmerking voor een overstappremie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die ingaat vanaf

modifications relatives à l'organisation du travail ont, par la suite, été apportées. Celles-ci touchent, par exemple, la rotation des équipes pour distribuer plus équitablement les postes de travail plus exigeants physiquement, une certaine flexibilité des horaires de travail, favorisant parfois le travail à temps partiel. Des initiatives ont également été mises en place pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences associées aux changements dans l'organisation du travail.

Suite à ce projet pilote, BMW a décidé d'étendre cette approche à toutes ses usines situées en Allemagne.

Dans ce contexte, le présent Titre vise à offrir aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus la possibilité de solliciter une adaptation de leur job lorsque ce dernier n'est plus adéquat, eu égard à leurs facultés de travail.

L'objectif de ce Titre est de permettre au travailleur, âgé de 55 ans ou plus, employé dans une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, d'introduire devant le Comité pour la Prévention et la Protection au travail de son entreprise une demande visant à ce qu'il lui soit octroyé un job adapté à ses facultés de travail.

Les facultés de travail peuvent se voir représentées par le point d'équilibre entre le travailleur (santé, connaissances, compétences, intention de rester) d'une part, et la spécificité de l'environnement de travail, d'autre part. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un job adapté qui prend en considération ses facultés de travail. Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction, en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que les facteurs ambiants au travail. Celle-ci est traitée après avis consultatif du médecin du travail.

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien-fondé.

Par ailleurs, le travailleur, pour lequel le passage à un job adapté entraîne une perte de revenus, a la possibilité de bénéficier d'une prime de passage à un job adapté qui lui sera versée par l'ONEM. Par perte de revenus, il est entendu le fait que le salaire normal, converti sur une base horaire, dans la nouvelle fonction est inférieur à celui de l'ancienne fonction. Le travailleur, qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin.

Le travailleur, qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui

de eerste maand volgend op die waarin de vorige job een einde heeft genomen. Het bedrag van de premie en de desbetreffende toekenningsprocedure zijn geïnspireerd op de premie die wordt toegekend aan een werknemer van 55 jaar of ouder voor wie de overstap van zware arbeid naar lichter werk tot inkomensverlies leidt. Die bestaande premie werd ingesteld bij het koninklijk besluit van 19 april 2010¹³.

Men kan evenwel niet om de vaststelling heen dat die premie tot dusver nog maar aan weinig werknemers is toegekend. De restrictieve toekenningsvoorwaarden en het gebrek aan een procedure ter begeleiding van de overstap van een zware naar een lichtere job maken die regelgevende bepaling immers weinig doeltreffend.

Tot slot kan de betrokken onderneming, wanneer de aanpassing van een werkpost een financiële investering vergt, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 een subsidieaanvraag indienen bij het Ervaringsfonds. Pro memorie: het Ervaringsfonds werd opgericht ter ondersteuning van ongeacht welke werkgever die projecten ontwikkelt om de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan 45 jaar te verbeteren. Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België. Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, zulks via financiële ondersteuning van de opgezette projecten.

Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden, bijvoorbeeld:

- de ervaren werknemers de mogelijkheid bieden nieuwe ervaringen op te doen via een verandering van functie;
- de arbeid van de oudere werknemers fysiek verlichten aan de hand van hulpmiddelen of uitrusting;
- via opleiding de competenties verbeteren.

Ook de sectoren komen in aanmerking voor financiële steun uit het Ervaringsfonds.

De bestaanszekerheidsfondsen en de paritaire opleidingscentra kunnen voor hun leden, in samenwerking met het Ervaringsfonds, immers bewustmakingscampagnes in verband met de vergrijzing van de werknemers uitbouwen, dan wel meet- of diagnose-instrumenten aanbieden. In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen in verband met 11 037 werknemers. 320 van die aanvragen werden goedgekeurd.

¹³ Koninklijk besluit van 19 april 2010 tot wijziging van de artikelen 113, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van een artikel 131^{novies} in hetzelfde besluit.

au cours duquel l'ancien job a pris fin. Le montant de cette prime, ainsi que la procédure d'octroi de cette dernière, s'inspirent de la prime octroyée à un travailleur âgé de 55 ans ou plus, pour lequel le passage d'un travail lourd à un travail plus léger entraîne une perte de revenus. Cette prime existante est instituée par l'arrêté royal du 19 avril 2010¹³.

Force est de constater toutefois que cette prime n'a été attribuée qu'à peu de travailleurs. En effet, les conditions restrictives d'octroi de cette dernière et l'absence de procédure encadrant le passage d'un job lourd à un job plus léger rendent cette disposition réglementaire peu effective.

Enfin, lorsque l'adaptation d'un poste de travail entraîne un investissement financier, l'entreprise concernée peut introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelle, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006. Pour rappel, le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans. Le Fonds de l'expérience professionnelle entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et à améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation, en soutenant financièrement les projets mis en œuvre.

Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent, par exemple:

- donner aux travailleurs expérimentés la possibilité d'engranger de nouvelles expériences par le biais d'un changement de fonction;
- alléger physiquement le travail des travailleurs âgés au moyens d'outils ou d'équipements;
- améliorer les compétences par le biais de la formation.

Les secteurs peuvent également bénéficier d'une aide financière de la part du Fonds de l'expérience professionnelle.

En effet, les fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires peuvent développer pour leurs membres, en collaboration avec le Fonds de l'expérience professionnelle, des campagnes de sensibilisation autour du vieillissement des travailleurs ou proposer des instruments de mesure ou de diagnostic. En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention, concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées.

¹³ Arrêté royal du 19 avril 2010 modifiant les articles 113, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 131^{nonies}.

(2) de ondernemingen ertoe aansporen meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en daarbij de leeftijds piramide van het personeel in acht te nemen

Op 27 maart 2006 hebben de sociale partners een gezamenlijke verklaring met de ambitieuze titel “Een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid” goedgekeurd. Daarin stelden zij het volgende: “Voor de versterking van het competitief karakter van onze economie, (...) [heeft] de investering in vorming, onderzoek en innovatie minstens even veel belang (...) als loonkostenbeheersing en verlaging van werkgeversbijdragen (zonder daarom de financiering van de sociale zekerheid aan te tasten), en dit met het doel investeringen en werkgelegenheid in België aan te moedigen¹⁴”. De doelstellingen die zij sinds 1999 hadden vooropgesteld om 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleiding te besteden en, ingevolge de Werkgelegenheidsconferentie van 2003, tegen 2010 één op twee werknemers een dergelijke opleiding te doen volgen, werden evenwel nog niet bereikt. Uit de analyse van de sociale balans van de ondernemingen blijkt immers dat de opleidingsparticipatiegraad in 2010 slechts 34,1 % bedroeg; dat is een slechts zeer lichte vooruitgang met ongeveer 2 procentpunten ten opzichte van het niveau van 2003. In 2010 werd voorts minder dan 1,1 % van de loonmassa aan die opleidingen besteed.

Nochtans is het duidelijk dat de permanente opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu we door een diep dal gaan (crisis op economisch, sociaal en milieugebied). We moeten onder meer zien om te gaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te verhinderen dat de economische activiteit ons land verlaat, als gevolg van – al te vaak – deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal gebied of in milieuaangelegenheden. Samen met de inspanningen op het vlak van Onderzoek en Ontwikkeling en de inspanningen die worden geleverd om onze ondernemingen minder energieverslindend te maken¹⁵, vormt de permanente opleiding één van de sleutelementen om te waarborgen dat onze ondernemingen gezond blijven.

In dat verband stelde de Europese Commissie¹⁶ reeds in een mededeling van 2003 dat “een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 %”. Later voegde zij daaraan toe dat “(g)ekwalificeerde arbeidskrachten niet alleen een bijdrage aan de productiviteit [leveren]: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. (...) [Hoewel] de economische recessie (...) de druk op de particuliere en overheidsuitgaven [verhoogt], (...) [is het] nu niet de tijd om investeringen in onderwijs,

(2) encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs en respectant la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation

Le 27 mars 2006, les partenaires sociaux adoptaient une déclaration commune sous le titre ambitieux “Une économie plus compétitive en faveur de l’emploi”. Ils y déclaraient que “dans le cadre du renforcement de la compétitivité de notre économie, (...) l’investissement dans la formation, la recherche et l’innovation revêt une importance au moins égale à celle d’une maîtrise des coûts salariaux et d’une diminution de cotisations patronales (sans pour autant affecter le financement de la sécurité sociale), et ceci afin de stimuler les investissements et l’emploi en Belgique¹⁴”. Néanmoins, les objectifs qu’ils s’étaient fixés dès 1999 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 obtenu n’était en 2010 que de 34,1 %, soit seulement un très léger progrès d’environ 2 points de pourcentage par rapport au niveau de 2003. Quant aux efforts financiers consentis, ils étaient en 2010 inférieurs à 1,1 % de la masse salariale.

L’importance de la formation continue des travailleurs est pourtant évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l’impérieuse nécessité de maintenir l’emploi et l’activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situées dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue de rendre nos entreprises moins énergivores¹⁵, la formation continuée constitue un des facteurs clés en vue d’assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne¹⁶ relevait déjà dans un rapport de 2003 qu’“une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées.” Par ailleurs, la Commission ajoutait qu’“une main d’œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l’investissement dans des systèmes bien conçus d’éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C’est pourquoi] même si le ralentissement de l’économie met les dépenses publiques et privées à rude

¹⁴ <http://www.aclvb.be/publicaties/nieuws/nieuwsitem/detail/eenmeer-competitieve-economie-ten-voordele-van-de-werkgelegenheid>.

¹⁵ Zie in dat verband het door de fractie van de indieners ingediende wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

¹⁶ Europese Commissie, *De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen*, 2003.

¹⁴ <http://www.aclvb.be/publicaties/nieuws/nieuwsitem/detail/eenmeer-competitieve-economie-ten-voordele-van-de-werkgelegenheid>.

¹⁵ Voir à ce sujet notre proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (n° 1438).

¹⁶ Commission européenne, *Amélioration de la qualité de l’emploi: un examen des derniers progrès accomplis*, 2003.

vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schreeven”.

De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact voorziet in sancties voor de gevallen waarin minder dan 1,9 % van de loonmassa aan permanente opleidingen wordt besteed.

In de huidige stand van zaken worden sancties opgelegd aan:

— de ondernemingen in de sectoren die geen collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten om bijkomende opleidingsinspanningen te leveren;

— de ondernemingen in de sectoren die wél een dergelijke cao hebben gesloten, maar die op sectoraal niveau de door de cao vooropgestelde doelen niet hebben gehaald¹⁷.

De sancties houden in dat de werkgeversbijdrage voor de financiering van het opleidingsverlof wordt verhoogd (vanaf 2013 bedraagt die verhoging 0,15 %, op grond van artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012, tot wijziging van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact; dat artikel 113 moet in werking treden op de datum die de Koning bepaalt, wat tot dusver nog niet het geval is (zie artikel 114 van de programmawet (I) van 29 maart 2012)). Gezien de omvang van de economische crisis en de noodzaak de positie van onze ondernemingen te versterken, achten de indieners die sectorale aanpak onvoldoende. Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aan te zwengelen en de al in 1999 door de sociale partners vooropgestelde doelen te bereiken, stellen zij derhalve voor de ondernemingen individueel te responsabiliseren inzake hun opleidingsinspanningen.

In dat verband bepaalt deze titel dat de voormelde sancties moeten gelden voor de ondernemingen die individueel de door de collectieve arbeidsovereenkomst vooropgestelde doelen niet halen.

De Ministerraad bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de nadere regels voor de praktische toepassing van dat beginsel. Voor die regels kan men zich baseren op de huidige structuur van de sociale balans, zodat het niet nodig is de ondernemingen nieuwe administratieve vereisten op te leggen.

Permanente-opleidingsinspanningen die de leeftijdspiramide van het personeel in acht nemen

Deze titel strekt er niet alleen toe de opleidingsinspanningen in het algemeen te versterken door de ondernemingen individueel te responsabiliseren voor hun opleidingsinspanningen, maar ook ervoor te zorgen dat de ondernemingen de leeftijdspiramide van hun personeel in acht nemen bij hun inspanningen met betrekking tot de permanente opleiding van de werknemers.

¹⁷ Europese Commissie, *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften*, 2008.

épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l'éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l'emploi.”

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations prévoit des sanctions tant qu'1,9 % de la masse salariale n'est pas affectée à la formation continue.

Actuellement, sont sanctionnées:

— les entreprises appartenant aux secteurs qui n'ont pas conclu une convention collective de travail concernant des efforts supplémentaires en matière de formation;

— les entreprises appartenant aux secteurs qui ont conclu une telle CCT mais qui, au niveau sectoriel, n'ont pas atteint les objectifs fixés par la CCT¹⁷.

Les sanctions appliquées consistent en une augmentation de la cotisation patronale pour le financement du congé-éducation (dès 2013, l'augmentation est de 0,15 % en vertu de l'article 113 de la loi-programme (I) du 29 mars 2012, modifiant l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, devant entrer en vigueur à la date déterminée par le Roi, ce qui n'est pas encore le cas actuellement, voir l'article 114 de ladite loi-programme (I) du 29 mars 2012). Vu l'ampleur de la crise économique et la nécessité de favoriser le positionnement de nos entreprises, cette approche sectorielle n'est, à notre sens, pas suffisante. Afin d'augmenter les efforts de formation des entreprises et d'atteindre les objectifs fixés dès 1999 par les partenaires sociaux, nous proposons dès lors de responsabiliser individuellement les entreprises par rapport à leurs efforts de formation.

Dans ce contexte, le présent Titre prévoit l'application des sanctions évoquées ci-dessus aux entreprises, lorsqu'elles n'atteignent pas individuellement les objectifs fixés par la convention collective de travail.

Le Conseil des ministres, après avis du Conseil National du Travail, détermine les modalités pratiques de l'application de ce principe. Ces modalités pratiques pourront s'appuyer sur la structure actuelle des bilans sociaux, et il n'est donc pas nécessaire de prévoir de nouvelles exigences au niveau administratif à l'égard des entreprises.

Des efforts de formation continue qui respectent la pyramide des âges du personnel

Au-delà de l'objectif d'augmentation générale des efforts de formation, suite à la mise en place d'une responsabilisation individuelle des entreprises par rapport à leurs efforts de formation, le présent Titre vise aussi à ce que les efforts de formation continue des entreprises respectent la pyramide des âges de leur personnel.

¹⁷ Commission européenne, *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*, 2008.

In het licht van de vergrijzing, een verschijnsel dat zich in veel West-Europese landen voordoet, ziet het er immers naar uit dat de permanente opleiding van de oudere werknemers een aanzienlijke uitdaging vormt. De Europese bevolking vergrijsd almaar sneller. Tegen 2050 “zal de totale bevolking van de EU-25 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”¹⁸.

Om het vergrijzingsvraagstuk aan te pakken, moet het op verschillende fronten worden aangepakt: het begrotingsevenwicht moet gaandeweg worden hersteld, het kapitaal en de financiële speculatie moeten meer bijdragen tot de financiering van de Staat en van de solidariteit, de fiscale fraude moet efficiënter worden bestreden, en de werkgelegenheidsgraad – meer bepaald van de oudere werknemers – moet worden verhoogd. Met betrekking tot de verhoging van de werkgelegenheidsgraad heeft ons land er zich in het kader van de doelstellingen van de Europa 2020-Strategie toe verbonden tegen 2020 een algemene werkgelegenheidsgraad van 72,3 % voor de 20- tot 64-jarigen te bewerkstelligen (momenteel is dat 67,6 %), en van 50 % voor de 55- tot 64-jarigen (momenteel 35,9 %). Om die doelstelling te halen, moet een banenscheppend beleid worden uitgewerkt. Het moet de bedoeling zijn de algemene werkgelegenheid en de algemene loonmassa te verhogen, ook al moet, gezien de huidige toestand en volgens het jongste jaarverslag van de RVA bijvoorbeeld¹⁹, bijzondere aandacht uitgaan naar de participatie aan de arbeidsmarkt van jongeren, niet-Europese vreemdelingen en werknemers ouder dan 50 jaar. Uit een recent onderzoek van IDEA Consult blijkt dat drie op vier werknemers niet bereid zijn tot hun 65ste aan de slag te blijven²⁰. In dat opzicht vereist de participatie van werknemers ouder dan 50 jaar aan de arbeidsmarkt de uitbouw van een coherente benadering die rekening houdt met de volledige loopbaan, de overgang van de ene levensfase naar de andere, het beheer van het loopbaaneinde en de pensionering. Het probleem van het “langer werken” kan immers alleen op de juiste manier worden opgelost als men zich tegelijk beraadt over “anders werken”.

De recente pensioenhervorming die de federale meerderheid eind 2011 op een drafje heeft besproken en aangenomen, streeft die doelstellingen geenszins na. Integendeel: die hervorming is voornamelijk bedoeld om de toegang tot het brugpensioen en het vervroegd pensioen te beperken. Afgezien van het overhaaste karakter ervan en het gebrek aan sociaal overleg brengt die hervorming geen structureel antwoord op de vraag naar de duurzaamheid van de toekomstige financiering van onze pensioenen.

Face au phénomène de vieillissement de la population que connaissent de nombreux pays d'Europe occidentale, la formation continue des travailleurs plus âgés apparaît en effet comme un enjeu majeur. La population européenne vieillit 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 et plus”¹⁸.

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 exemple¹⁹, une attention particulière doit être portée sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs de plus de 50 ans au marché du travail. À cet égard, la participation des travailleurs de plus de 50 ans au marché du travail (d'après une récente enquête IDEA Consult, 3 travailleurs sur 4 ne sont pas prêts à travailler jusqu'à 65 ans²⁰), 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 la prise de la pension. La question 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 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 futur de nos pensions.

¹⁸ Mededeling van de Europese Commissie, *Demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging*, COM (2006)571, 2006.

¹⁹ RVA, Jaarverslag 2011: http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/Jaarverslag2011/index.html

²⁰ IDEA Consult, 2011, *Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

¹⁸ Commission européenne, 2006, *L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité*, COM (2006) 571.

¹⁹ ONEm, Rapport Annuel 2011: http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslagvolledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html.

²⁰ Idéa Consult, 2011, *Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

Volgens het jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing²¹ zou zonder maatregelen om de werkgelegenheidsgraad structureel te verbeteren, de verstrakking van de voorwaarden inzake toegang tot de diverse pensioen- en brugpensioenregelingen immers maar een beperkte weerslag op de budgettaire kosten van de vergrijzing hebben. Bovendien gaat die hervorming niet gepaard met een verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven op elkaar af te stemmen of met maatregelen die erop gericht zijn het behoud van de werkgelegenheid van de oudere werknemers te bevorderen.

Wel integendeel: tegelijkertijd met de pensioenhervorming werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoewel het voorzieningen betreft waarmee de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, onder meer in bepaalde non-profitsectoren, via het Plan Tandem), en voorts ook om te voorzien in een soepelere omschrijving van het begrip “passende baan”, met alle ernstige gevolgen van dien, meer bepaald voor de werknemers die het moeilijkst een baan vinden.

Het ontbreekt echter aan maatregelen om met name de arbeidsvoorwaarden en de werkomgeving aan te passen aan arbeidskrachten van verschillende leeftijd, om de strijd aan te gaan tegen discriminatie en negatieve stereotypen waarvan met name de oudere werknemers het slachtoffer zijn en om de vaardigheden van de werknemers op te voeren.

Wat die opvoering van de vaardigheden van de werknemers betreft, blijkt uit de analyse van de door de FOD Economie uitgevoerde driemaandelijks “Enquête naar de arbeidskrachten”²² dat de discriminatie in verband met de toegang tot opleiding onder andere te wijten is aan het feit dat de opleidingen makkelijker toegankelijk blijven voor werknemers onder de 45 jaar. In die analyse komt men tot de volgende participatiepercentages voor de verschillende leeftijdsgroepen van werknemers:

Leeftijd	Participatiegraad
15 – 24 jaar	12,7 %
25 – 34 jaar	18,2 %
35 – 44 jaar	17,5 %
45 – 54 jaar	16,3 %
55 – 64 jaar	12,9 %

Dat soort discriminatie leidt echter tot een verspilling van economische mogelijkheden voor de ondernemingen en tot een verzwakking van de werknemers, vooral die welke moeten optornen tegen internationale concurrentie en technologische evoluties. Die discriminatie verhindert tot op zekere hoogte dat oudere werknemers blijven participeren aan de arbeidsmarkt, omdat zij vaker door de ondernemingen terzijde worden geschoven bij gebrek aan met name aangepaste permanente opleiding. Daar moet wat aan worden gedaan.

²¹ Studiecommissie voor de Vergrijzing, *Jaarverslag*, juni 2011.

²² Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

D’après le rapport annuel du Comité d’Étude sur le Vieillessement²¹, 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.

Des mesures pour adapter les conditions de travail et l’environnement professionnel à une main-d’œuvre d’âge varié, pour lutter contre la discrimination et les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et pour renforcer les compétences des travailleurs manquent notamment.

Au niveau du renforcement des compétences des travailleurs, l’analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l’Économie²² révèle que, parmi les différents types de discriminations dans l’accès à la formation, figure le fait que les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Cette analyse met en effet en exergue les taux de participation suivants pour les différentes catégories d’âge de travailleurs:

Age	Taux de participation
15 – 24 ans	12,7 %
25 – 34 ans	18,2 %
35 – 44 ans	17,5 %
45 – 54 ans	16,3 %
55 – 64 ans	12,9 %

Or, ces discriminations engendrent un gaspillage d’opportunités économiques pour les entreprises et une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques. Ces discriminations empêchent dans une certaine mesure les travailleurs plus âgés de continuer à participer au marché du travail, puisque ces derniers sont plus souvent mis de côté par les entreprises, faute notamment de formations continues adaptées. Il convient de remédier à cette discrimination.

²¹ Comité d’Étude sur le Vieillessement, juin 2011, Rapport annuel.

²² Conseil Central de l’Économie, *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

In die context wordt in deze titel bepaald dat de inspanningen van de ondernemingen inzake permanente opleiding in overeenstemming moeten zijn met de leeftijds piramide van het personeel. Artikel 111 van de voornoemde programmawet beperkt die verplichting evenwel tot de ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Deze titel wil daarom de pensioenhervorming op dat punt bijsturen.

Concreet betekent dit dat voor die ondernemingen de opleidingsinspanningen evenredig verdeeld moeten zijn volgens het aantal werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen. Overeenkomstig de verdeling in de Enquête naar de Arbeidskrachten (afkomstig van Eurostat) zijn de beoogde leeftijdsgroepen de volgende:

- van 15 tot 24 jaar;
- van 25 tot 34 jaar;
- van 35 tot 44 jaar;
- van 45 tot 54 jaar;
- en van 55 tot 64 jaar.

Per leeftijdsgroep wordt een afwijking aanvaard van maximum 10 % ten opzichte van een strikte toepassing van de evenredige verdeling van de opleidingsinspanningen over de leeftijdsgroepen. Die afwijking maakt het mogelijk rekening te houden met de bijzondere kenmerken van de ondernemingen. Voorts biedt die afwijking in bepaalde gevallen, dat wil zeggen indien noodzakelijk, de mogelijkheid een deel van de opleidingsinspanningen te richten op de beginnende werknemers, die er soms meer behoefte aan hebben.

In deze titel wordt de reikwijdte van de verplichting om bij de opleidingsinspanningen de leeftijds piramide in acht te nemen, beperkt tot de ondernemingen met ten minste 50 werknemers, teneinde de kleinste ondernemingen niet te benadelen. Die hebben immers onvoldoende werknemers in dienst om de in deze titel vervatte maatregel zinvol in te vullen. Om de ondernemingen te helpen het in deze titel vastgestelde doel te halen, herinneren de indieners eraan dat de ondernemingen bij het Ervaringsfonds een subsidieaanvraag kunnen indienen, conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds. Het Ervaringsfonds is opgericht om alle werkgevers te steunen die projecten ontwikkelen met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan 45 jaar. Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België. Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, zulks via financiële ondersteuning van de projecten die worden opgezet. Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden.

In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen die samen op 11 037 werknemers betrekking hadden. Daarvan werden 320 aanvragen goedgekeurd. De vereffeningskredieten voor de toekenning van

Dans ce contexte, le présent Titre prévoit que les efforts de formation continue des entreprises respectent la pyramide des âges des travailleurs. L'article 111 de la loi-programme précitée limite cependant cette obligation aux seules entreprises occupant plus de 20 travailleurs. Ce Titre constitue dès lors un élément correctif à la réforme des pensions.

Concrètement, cela signifie que, pour ces entreprises, les efforts de formation doivent être répartis proportionnellement au nombre de travailleurs appartenant aux différents groupes d'âge. Conformément à la répartition identifiée par l'enquête sur les forces du travail, réalisée par Eurostat, les groupes d'âge visés sont les groupes d'âge:

- de 15 à 24 ans;
- de 25 à 34 ans;
- de 35 à 44 ans;
- de 45 à 54 ans;
- de 55 à 64 ans.

Par groupe d'âge sera acceptée une dérogation de maximum 10 % par rapport à une application stricte de la répartition proportionnelle des efforts de formation par groupes d'âge. Cette dérogation permet de prendre en compte les particularités des entreprises. Par ailleurs, cette dérogation permet d'orienter, parfois si nécessaire, une partie des efforts de formation vers les travailleurs en début de carrière qui en ont certaines fois davantage besoin.

Le présent Titre limite la portée du respect de la pyramide des âges dans les efforts de formation aux entreprises d'au moins 50 travailleurs, afin de ne pas pénaliser les plus petites entreprises. Ces dernières n'emploient en effet pas un nombre suffisant de travailleurs pour que la mesure introduite par ce Titre ait du sens. Afin d'aider les entreprises à atteindre l'objectif fixé dans ce Titre, les auteurs rappellent que les entreprises peuvent introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelles, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle. Le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans. Ce Fonds entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation en soutenant financièrement les projets mis en œuvre. Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent.

En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées. Les crédits de liquidation pour l'octroi des

subsidies aan privéorganisaties in het kader van de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers van meer dan 45 jaar, bedroegen in 2010 4,3 miljoen euro. Om de doelstellingen inzake arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers te halen, zal men in de toekomst moeten voorzien in een verhoging van de toegekende kredieten en van het aantal toegekende subsidies. Op basis van het gemiddelde bedrag van de toegekende subsidies (ongeveer 390 euro per werknemer per jaar) en gesteld dat de ondernemingen op het Ervaringsfonds een beroep doen voor de financiering van projecten voor nog maar de helft van hun werknemers van meer dan 45 jaar, zou men het Ervaringsfonds 290 miljoen euro per jaar moeten toewijzen!

In die context is het paradoxaal vast te stellen dat de huidige meerderheid voor de komende jaren uitgaat van een stagnatie van de kredieten en een daling van het aantal subsidieaanvragen (zie: verantwoording van de Algemene Uitgavenbegroting voor het Begrotingsjaar 2012. Sectie 23. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg²³).

(3) het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers, dat werd ingesteld bij de programmawet (I) van 29 maart 2012, concreet ten uitvoer leggen en het tegelijkertijd ambitieuzer en werkbaarder 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, tweede 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;

²³ Zie DOC 53 2113/015, blz. 58.

subsidies à des organismes privés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de plus de 45 ans s'élevaient en 2010 à 4,3 millions d'euros. Pour atteindre les objectifs de participation au marché du travail des travailleurs plus âgés, il conviendra, à l'avenir, de prévoir une augmentation des crédits octroyés et du nombre de subsides alloués. Si on se base sur le montant moyen des subsides accordés (soit environ 390 euros/travailleurs par an) et si les entreprises devaient faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle pour le financement de projets, ne serait-ce que pour la moitié de leurs travailleurs de plus de 45 ans, ce Fonds devrait être doté de 290 millions d'euros par an!

Dans ce contexte, il est paradoxal de constater que la majorité actuelle a prévu une stagnation des crédits et une baisse du nombre de demandes de subventions introduites pour les années à venir (cf. justification du budget général des dépenses pour l'année budgétaire 2012 – partie 23: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale²³).

(3) concrétiser le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés, institué par la loi-programme (I) du 29 mars 2012, de manière à le rendre plus ambitieux et 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;

²³ Voir DOC 53 2113/015, p.58.

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.

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

Deze titel 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 deze titel ertoe in 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 deze titel 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 40 % bedragen. De categorie oudere werknemers vormt met andere woorden een grote uitdaging bij het uitstippelen van de beleidslijnen op het vlak van werkgelegenheid.

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 précédent.

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.

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

Ce titre 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, le présent Titre 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, ce titre 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.

Tot slot is het de bedoeling van deze titel dat het Werkgelegenheidsplan oudere werknemers ten minste vijf maatregelen bevat ten gunste van het 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 die betrekking hebben op drie actieterreinen uit de hiernavolgende lijst en 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.

Deze titel 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 deze titel is bepaald.

Enfin, ce titre vise à ce que le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés contienne au minimum cinq des mesures en faveur du maintien ou 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.

D'autre part, le présent Titre 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 ce Titre.

Nr. 50 VAN DE HEER GILKINET EN MEVROUW WILLAERT

Art. 19/9 tot 19/12 (nieuw)

Een titel IVter “Toegangsvoorwaarden tot de economische-werkloosheidsregeling” invoegen, luidende:

“Titel IVter. Toegangsvoorwaarden tot de economische-werkloosheidsregeling

“Art. 19/9. In artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. paragraaf 2, 2°, wordt opgeheven;

2. paragraaf 2, 3°, wordt opgeheven;

3. in paragraaf 2, 4°, dat paragraaf 2, 2°, wordt, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. het eerste en het tweede lid worden opgeheven;

b. in het derde lid, dat het eerste lid wordt, worden de woorden “en de ondernemingsplannen bepaald in de punten 1° tot 4°” weggelaten;

4. paragraaf 3 wordt opgeheven;

5. paragraaf 4 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen:

1. de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling met minimum 20 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de eerste maal dat gebruik werd gemaakt van de vermindering van de arbeidsprestaties om de crisis het hoofd te bieden, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de eerste maal dat gebruik werd gemaakt van de vermindering van de arbeidsprestaties om de crisis het hoofd te bieden, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwartaal(en) voorafgaand aan de eerste maal dat gebruik werd gemaakt van de vermindering van de arbeidsprestaties om de crisis het hoofd te bieden. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

N° 50 DE M. GILKINET ET MME WILLAERT

Art. 19/9 à 19/12 (nouveau)

Insérer un Titre Vter “Conditions d'accès au chômage économique”, rédigé comme suit, comprenant les articles 19/9 à 19/12:

“Titre Vter. Conditions d'accès au chômage économique

“Art. 19/9. À l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011, sont apportées les modifications suivantes:

1. le § 2, 2°, est abrogé

2. le § 2, 3°, est abrogé;

3. au § 2, 4°, devenant le § 2, 2°, sont apportées les modifications suivantes:

a. les alinéas 1^{er} et 2 sont abrogés;

b. à l'alinéa 3, devenant l'alinéa 1^{er}, les mots “et les plans d'entreprise mentionnés aux points 1° à 4°” sont abrogés;

4. le § 3 est abrogé;

5. le § 4 est remplacé comme suit:

“§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1. l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année précédente; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, jointes en annexe.

De substantiële daling met 20 % van de productie moet:

— *betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;*

— *verkregen worden door een weging die rekening houdt met de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces, en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;*

— *bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen bezorgd aan de ondernemingsraad.*

2. de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens hetwelk het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, kampt met een aantal dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor de arbeiders, ten belope van ten minste 25 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven dagen.

3. de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen met minimum 20 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de eerste maal dat gebruik werd gemaakt van de vermindering van de arbeidsprestaties om de crisis het hoofd te bieden, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling met 20 % van de bestellingen moet:

— *betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;*

— *verkregen worden door een weging die rekening houdt met de belangrijkheid van de diverse*

La diminution substantielle de 20 % de la production doit:

— *concerner la production complète de l'entreprise;*

— *être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution des heures de travail productives des travailleurs en relation de celle-ci;*

— *être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise;*

2. l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de sécurité sociale;

3. l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 20 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année précédente; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent titre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent titre.

La diminution substantielle de 20 % des commandes doit:

— *affecter toutes les commandes de l'entreprise;*

— *être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu*

bestellingen, en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;

— bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de indicatieve btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen bezorgd aan de ondernemingsraad.”;

6. paragraaf 5 wordt opgeheven;

7. paragraaf 6 wordt opgeheven.

Art. 19/10. In artikel 77/2 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, worden de woorden “of een ondernemingsplan bedoeld in afdeling 1 van dit hoofdstuk” weggelaten.

Art. 19/11. In artikel 77/4, § 7, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in het derde lid worden de woorden “of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk” weggelaten;

2. in het vierde lid worden de woorden “of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51” weggelaten;

3. het vijfde lid wordt opgeheven.

Art. 19/12. In artikel 77/7, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, worden de woorden “de in afdeling 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten of ondernemingsplan” vervangen door de woorden “de collectieve arbeidsovereenkomsten”.

VERANTWOORDING

Krachtens de recent aangenomen wet van 12 april 2011 is de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden (beter bekend onder de benaming “economische werkloosheidsregeling voor bedienden”) toegankelijk voor alle “ondernemingen in moeilijkheden” die gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst die werd gesloten in het paritair comité dan wel in de onderneming zelf, of door een ondernemingsplan.

De omschrijving van een “onderneming in moeilijkheden” is vervat in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende

à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;

— être prouvée par l’introduction d’un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d’entreprise.”;

6. le § 5 est abrogé;

7. le § 6 est abrogé.

Art. 19/10. À l’article 77/2 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, les mots “ou un plan d’entreprise, tels que visés à la section 1^{re} du présent chapitre” sont abrogés.

Art. 19/11. À l’article 77/4, § 7, de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, sont apportées les modifications suivantes:

1. à l’alinéa 3, les mots “ou par le plan d’entreprise, comme prévu à la section 1 du présent chapitre” sont abrogés;

2. à l’alinéa 4, les mots “à défaut d’une telle convention collective, au montant minimum prévu ou en vertu dudit article 51” sont abrogés;

3. l’alinéa 5 est abrogé.

Art. 19/12. À l’article 77/7, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, les mots “ou au plan d’entreprise visés à la section 1” sont abrogés”.

JUSTIFICATION

Selon la loi du 12 avril 2011 récemment adoptée, le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l’exécution du contrat de travail pour les employés (appelé plus communément “chômage économique des employés”) est accessible pour toutes les “entreprises en difficulté” qui sont liées par une convention collective conclue au sein de la commission paritaire, une convention collective conclue au sein de l’entreprise ou un plan d’entreprise.

Les “entreprises en difficulté” sont définies à l’article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de

de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de voormelde wet van 12 april 2011, en luidt als volgt:

— de onderneming “met een substantiële daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling (...) vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008;

— de onderneming die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens hetwelk de aanvraag wordt betekend, “een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven dagen;

— de onderneming “met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling (...) vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008.”

De economische-werkloosheidsregeling voor bedienden, zoals omschreven in sommige bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de voormelde wet van 12 april 2011, bestendigt in feite een maatregel die voor het eerst werd genomen bij de wet van 19 juni 2009 op het hoogtepunt van de economische crisis, met het argument dat een aantal ingevolge de financiële crisis bedreigde banen niet verloren mocht gaan. Destijds was die maatregel bedoeld als een overgangsmaatregel, zoals duidelijk blijkt uit de memorie van toelichting van die wet: “Deze regeling, die onontbeerlijk is geworden als gevolg van de economische crisis, is evenwel slechts van tijdelijke aard.”²⁴

Voorts was het begrip “onderneming in moeilijkheden” strikter opgevat dan dat waarvoor uiteindelijk werd geopteerd in het kader van de permanente economische-werkloosheidsregeling voor bedienden. In de voormelde memorie van toelichting wordt immers het volgende aangegeven: [Door de omschrijving van het begrip “onderneming in moeilijkheden”] (...) wordt het voordeel van de maatregel beperkt tot de ondernemingen die werkelijk getroffen zijn door de gevolgen van de huidige crisis. Om de werkelijkheid van deze moeilijkheden vast te stellen worden er twee referentiepunten voorgesteld: hetzij een belangrijke daling (20 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van (...) [2008]) van het zakencijfer of de productie, hetzij een belangrijke toevlucht (ten minste 20 % van het totaal aantal dagen dat wordt aangegeven aan de RSZ) tot de regeling van tijdelijke werkloosheid voor de werklieden.”²⁵

Twee jaar later moet worden erkend dat de maatregel tot instelling van de mogelijkheid van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden daadwerkelijk heeft bijgedragen tot het behoud van de werkgelegenheid tijdens de crisis. Desondanks kan men zich terecht afvragen of het relevant is die maatregel te bestendigen, en a fortiori de criteria waaraan de ondernemingen voortaan moeten voldoen om op die regeling een beroep te kunnen doen, neerwaarts bij te stellen.

travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 précitée, comme les entreprises:

— qui connaissent une diminution substantielle d’au moins 10 % de leur chiffre d’affaires ou de leur production dans l’un des quatre trimestres précédant la demande, par rapport au même trimestre de l’année 2008;

— qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié la demande, connaissent un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers, à concurrence d’au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l’Office national de sécurité sociale;

— qui connaissent une diminution substantielle de leurs commandes de 10 % au moins dans l’un des quatre trimestres précédant la demande, par rapport au même trimestre de l’année 2008.

Le chômage économique des employés, tel que défini par certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, introduites par la loi précitée du 12 avril 2011, constituent en fait la pérennisation d’une mesure qui avait été prise pour la première fois par la loi du 19 juin 2009, en pleine crise économique, sous l’argument de protéger une série d’emplois menacés par les conséquences de la crise financière. À l’époque, cette mesure se voulait transitoire, comme l’exprimait d’ailleurs clairement l’exposé des motifs de cette loi: “ce régime, rendu indispensable par la crise qui touche notre économie n’est toutefois que temporaire”²⁴.

Par ailleurs, la notion “d’entreprise en difficulté” était plus stricte que celle finalement choisie dans le cadre du régime permanent de chômage économique des employés. Toujours selon l’exposés des motifs, il s’agissait alors de “limiter le bénéfice de la mesure aux entreprises réellement touchées par les effets de la crise actuelle. Pour déterminer la réalité de ces difficultés, deux points de référence sont proposés: soit une diminution conséquente (20 % [NDLR par rapport au même trimestre de 2008]) du chiffre d’affaire ou de la production soit un recours important (20 % au moins du nombre total de jours déclarés à l’ONSS) au chômage temporaire pour les ouvriers.”²⁵

Deux ans plus tard, et même s’il est reconnu que la mesure instituant temporairement une possibilité de chômage économique des employés a effectivement été un des facteurs permettant de soutenir l’emploi durant la crise, on peut légitimement s’interroger quant à la pertinence de pérenniser cette mesure et, a fortiori, quant à la pertinence de revoir à la baisse les critères qui permettront dorénavant aux entreprises d’y recourir.

²⁴ DOC 52 2003/001, blz. 12.

²⁵ *Ibidem*, blz. 8 en 9.

²⁴ DOC 52 2003/001, p. 12.

²⁵ *Ibidem*, p. 8 et 9.

De huidige – gewijzigde – economische context is minder ongunstig voor de ondernemingen. In dat verband rijzen vragen bij de mogelijke buitenkanseffecten van die regeling voor bepaalde ondernemingen die niet echt in moeilijkheden verkeren, maar die desondanks voldoen aan de wettelijk bepaalde criteria.

Door de kosten deels naar de gemeenschap door te schuiven, en tegelijk de bedienden bijvoorbeeld voor te stellen het werk op vier in plaats van op vijf dagen te verrichten, kunnen de ondernemingen hun winst onrechtmatig opdrijven, evenwel zonder dat zulks de werkgelegenheid ten goede komt. Voorts leidt die maatregel voor de overheidsfinanciën tot aanzienlijke kosten (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de stukken die de minister van Werk heeft voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010).

Ten slotte maakt die maatregel de arbeidsmarkt nog flexibeler, terwijl die reeds uiterst flexibel is. Hoe dan ook menen de indieners dat de criteria om na te gaan of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert, en of de bedienden van die onderneming dus al dan niet in aanmerking komen voor de economische-werkloosheidsregeling, op zijn minst moeten worden aangepast, gepreciseerd en verstrengd. Met betrekking tot de substantiële daling van de omzet, van de productie dan wel van de bestellingen, alsook met betrekking tot het aanzienlijke aantal dagen tijdelijke werkloosheid van de werklieden, voorzien deze artikelen er derhalve in gewoon terug te vallen op de criteria van de voormelde wet van 19 juni 2009. Die wet bepaalde dat de omzet, het productievolume of de bestellingen met minstens 20 % (en niet 10 %) moest zijn gedaald, en dat het aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden ten minste 20 % (in plaats van 10 %) van het totale aantal aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangegeven dagen moest bedragen, vooraleer de ondernemingen een beroep konden doen op de economische werkloosheidsregeling voor bedienden.

Bovendien voorzien deze artikelen in een wijziging van het referentiejaar voor de berekening van de “substantiële daling” van de omzet, de productie of de bestellingen. Het is immers absurd eindeloos het jaar 2008, het jaar vóór de crisis is losgebarsten, als referentiejaar te behouden.

In de huidige stand van zaken komen de bedienden van ondernemingen waarvan de omzet, de bestellingen of de productie gedaald is/zijn ten aanzien van het boekjaar 2008, in aanmerking voor de economische-werkloosheidsregeling, ook als die ondernemingen momenteel groeien of aanzienlijke winst boeken (dat is onder meer het geval voor een onderneming als Carrefour, die nu opnieuw winst maakt, nadat ze een deel van haar winkels heeft verkocht en veel mensen heeft ontslagen).

In dat geval wordt de winst gemaximaliseerd ten koste van de sociale zekerheid, die het, gezien de algemene economische en sociale context, reeds hard te verduren heeft. Daarom stellen voorzien deze artikelen erin als referentiejaar het jaar te hanteren dat voorafgaat aan de door de onderneming ingediende aanvraag tot invoering van de

Le contexte économique a changé et est à présent moins défavorable aux entreprises. À cet égard, il y a lieu de s'interroger sur les effets d'aubaine dont pourraient bénéficier certaines entreprises, pas vraiment en difficulté mais répondant tout de même aux critères de la loi.

En reportant sur la collectivité une partie de leur coût, tout en proposant, par exemple, à leurs employés de réaliser, sur quatre jours, le travail de cinq jours, elles peuvent augmenter de façon induue leur bénéfice, sans pour autant servir l'emploi. Par ailleurs, cette mesure engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi-2010). Enfin, cette mesure flexibilise encore un peu plus un marché du travail qui l'est déjà très fortement.

En tout état de cause, il convient, aux yeux des auteurs, à tout le moins, d'adapter, de préciser et de renforcer les critères permettant d'estimer si une entreprise est en difficulté ou non et si elle peut donc ou non avoir accès au chômage économique pour ses employés. Pour ce qui est de la diminution substantielle du chiffre d'affaires, ou de la production, ou des commandes, et pour ce qui est du recours important au chômage temporaire des ouvriers, les présents articles prévoient dès lors, simplement, d'en revenir aux critères établis lors de la loi du 19 juin 2009 précitée, c'est-à-dire en fixant à 20 %, plutôt qu'à 10 %, la diminution du chiffre d'affaires (ou du volume de production) ou l'augmentation du recours au chômage économique des ouvriers ou la diminution du volume de commande, nécessaires pour ouvrir le droit pour les entreprises de recourir au chômage économique des employés.

De plus, les présents articles modifient l'année de référence par rapport à laquelle la “diminution substantielle” du chiffre d'affaires, ou de la production ou des commandes est calculée. Il est en effet aberrant de conserver *ad vitam* l'année 2008, soit l'année précédant la crise, comme année référence.

En l'état actuel des choses, des entreprises dont le chiffre d'affaires, ou les commandes, ou la production, ont baissé par rapport à l'exercice 2008 peuvent placer leurs employés en chômage économique, et ce même si elles connaissent actuellement une croissance ou des bénéfices importants (c'est par exemple le cas d'une entreprise comme Carrefour qui, après avoir revendu une partie de ses établissements et procédé à d'importants licenciements, a renoué avec les bénéfices).

Dans ce cas, la maximisation des profits s'opère sur le dos de la sécurité sociale, pourtant déjà soumise à rude épreuve, vu le contexte économique et social global. À cet égard, les présents articles visent à ce que l'année de référence soit l'année qui précède la demande formulée par l'entreprise qui souhaite recourir au chômage économique des employés. Il

economische-werkloosheidsregeling voor bedienden. Het ligt immers in de bedoeling nauwer aan te sluiten bij de economische realiteit van de betrokken onderneming.

Bovendien ondergaan niet alle sectoren de structurele of de conjuncturele economische schommelingen op dezelfde manier. Het statuut van "onderneming in moeilijkheden" mag dus alleen op sectoraal niveau worden verleend, op grond van overeenkomsten die in de paritaire comités worden gesloten. Die paritaire comités zijn immers het best geplaatst om de specifieke behoeften van de sector in het algemeen in te schatten en maatregelen inzake tijdelijke werkloosheid om economische redenen te nemen.

Deze titel strekt er derhalve toe de toegang tot de economische-werkloosheidsregeling voor bedienden te beperken tot de "ondernemingen in moeilijkheden" die gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst die in het paritair comité is gesloten.

Aldus zal een "onderneming in moeilijkheden" alleen in geval van een sectoraal akkoord een beroep kunnen doen op de economische-werkloosheidsregeling voor bedienden.

Dankzij die bijstellingen wordt voorkomen dat die economische-werkloosheidsregeling voor bedienden onrechtmatig en bovenmatig wordt aangewend, kunnen de overheidsmiddelen worden besteed aan de ondernemingen die zulks het meest nodig hebben, houdt men de kosten voor de sociale zekerheid binnen de perken, en wordt voorkomen dat onrechtmatige buitenkanseffecten ontstaan.

Nr. 51 VAN DE HEER GILKINET EN MEVROUW WILLAERT

Art. 19/13 tot 19/18 (*nieuw*)

Een Titel Vquater invoegen, "Invoering van een procedure die het mogelijk maakt de toegekende overheidssteun terug te vorderen van ondernemingen ingeval deze overgaan tot een sociaal ongerechtvaardigde inkrimping van de bedrijfsactiviteit", die de artikelen 19/13 tot 19/18 bevat, luidende:

"Titel Vquater. Invoering van een procedure die het mogelijk maakt de toegekende overheidssteun terug te vorderen van ondernemingen ingeval deze overgaan tot een sociaal ongerechtvaardigde inkrimping van de bedrijfsactiviteit"

"Art. 19/13. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° "onderneming in moeilijkheden": de onderneming

a) waarvan de omzet of de productie, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, fors is gedaald, met ten minste 20 %;

convient en effet de coller davantage à la réalité économique rencontrée par l'entreprise concernée.

En outre, tous les secteurs ne sont pas exposés de la même manière aux variations économiques structurelles ou conjoncturelles, de sorte que le statut d'"entreprise en difficulté" ne devrait être traité qu'au niveau sectoriel, sur la base d'accords conclus au sein des commissions paritaires. En effet, les commissions paritaires sont les mieux à même d'envisager, de manière globale, les besoins spécifiques au secteur et de prendre les mesures relatives au chômage temporaire pour raisons économiques.

Le présent titre vise donc à ce que le recours au chômage économique des employés ne soit accessible que pour les "entreprises en difficulté" qui sont liées par une convention collective conclue au sein de la commission paritaire.

Par ce biais, ce n'est qu'en cas d'accord sectoriel qu'une "entreprise en difficulté" pourra recourir au chômage économique de ses employés.

Par ces différentes corrections, on évitera une surutilisation injustifiée de cette mesure du chômage économique des employés, on pourra concentrer les moyens publics sur les entreprises qui en ont le plus besoin, on limitera les coûts pour la sécurité sociale, et on évitera l'apparition d'effets d'aubaine injustifiés.

N° 51 DE M. GILKINET ET MME WILLAERT

Art. 19/13 à 19/18 (*nouveau*)

Insérer un Titre Vquater "De la récupération des aides publiques octroyées à des entreprises en cas de réduction socialement injustifiée de l'activité", comprenant les articles 19/13 à 19/18, rédigés comme suit:

"Titre Vquater. De la récupération des aides publiques octroyées à des entreprises en cas de réduction socialement injustifiée de l'activité"

"Art. 19/13. Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° "entreprise en difficultés": l'entreprise qui:

a) connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production, par rapport au même trimestre de l'année précédente;

b) waar een aantal dagen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelden voor de arbeiders, ten belope van ten minste 20 % van het totale aantal dagen waarvan aangifte is gedaan bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, of

c) waarvan het aantal bestellingen, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar, fors is gedaald, met ten minste 20 %.

De forse daling van de bestellingen als bedoeld onder c) moet:

— een weerslag hebben op alle bestellingen van de onderneming;

— zijn verkregen door weging van het belang van de verschillende bestellingen, en leiden tot een dienovereenkomstige afname van de productieve arbeidsuren van de werknemers.

De Koning bepaalt de specifieke nadere regels voor de procedure die de onderneming moet volgen om te bewijzen dat zij voldoet aan een van de bovenstaande criteria;

2° “winst na belastingen”: een geconsolideerd bedrag van de winsten van de vijf laatste boekjaren van de onderneming dat 5 % van de omzet te boven gaat, gelet op de bepalingen waarin het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 voorziet inzake het “arm’s length”-beginsel voor transacties binnen de groep zelf;

3° “delokalisatie”: de overheveling van de gehele productie of van een schakel in de keten van de productie of diensten naar een gastland, resulterend in de beëindiging of de vermindering van de activiteiten en/of de werkgelegenheid in België;

4° “overheidssteun”: de individuele steun en de steun die worden toegekend in het kader van een steunregeling, zoals staat omschreven in artikel 2, §§ 1 tot 3, van Verordening (EG) Nr. 800/2008 van de Europese Commissie van 6 augustus 2008 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 87 en 88 van het Verdrag met de gemeenschappelijke markt verenigbaar worden verklaard (“de algemene groepsvrijstellingsverordening”).

Art. 19/14. § 1. De onderneming die tot een bedrijfssluiting overgaat als bedoeld in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen terwijl zij winst na belastingen genereert, is verplicht de tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

b) connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d’au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l’Office national de Sécurité sociale; ou

c) connaît une diminution substantielle de ses commandes de 20 % au moins par rapport au même trimestre de l’année précédente.

La diminution substantielle des commandes visée au c), doit:

— affecter toutes les commandes de l’entreprise;

— être obtenue par une pondération en fonction de l’importance des diverses commandes, et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs.

Le Roi détermine les modalités spécifiques concernant la procédure à suivre par l’entreprise pour prouver qu’elle correspond à l’un des critères susmentionnés;

2° “bénéfice après impôts”: un montant consolidé des bénéfices des cinq derniers exercices comptables de l’entreprise qui dépasse 5 % du chiffre d’affaires, compte tenu des dispositions prévues par le Code des impôts sur les revenus 1992 en matière de prix de pleine concurrence pour les opérations intragroupes;

3° “délocalisation”: le transfert de la production entière ou d’un maillon de la chaîne de production ou de services vers un pays d’accueil, entraînant la cessation ou la réduction des activités et/ou de l’emploi en Belgique;

4° “aides publiques”: les aides individuelles et aides accordées dans le cadre d’un régime d’aide, telles que définies à l’article 2, §§ 1^{er} à 3 du Règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d’aide compatibles avec le marché commun en application des articles 107 et 108 du traité (Règlement général d’exemption par catégorie).

Art. 19/14. § 1^{er}. L’entreprise qui procède à une fermeture d’entreprise, telle que visée par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises, alors qu’elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser les aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 2. De onderneming die tot een collectief ontslag overgaat als bedoeld in collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 10 inzake collectief ontslag terwijl zij winst na belastingen genereert, is verplicht de tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 3. De onderneming in de zin van het begrip “technische bedrijfseenheid”, die in de loop van het aan het aan het ontslag voorafgaande kalenderjaar ten minste 20 werknemers in dienst had en die een bedrijfsverplaatsing doorvoert terwijl zij winst na belastingen genereert, is verplicht alle tijdens de laatste vijf boekjaren ontvangen overheidssteun terug te betalen.

§ 4. De ondernemingen in moeilijkheden zijn evenwel uitgesloten van de §§ 1 tot en met 3.

§ 5. De op grond van dit artikel ingestelde vordering kan worden ingesteld door de minister die bevoegd is voor Werk, hetzij ambtshalve, hetzij op verzoek van een of meer werknemers van de betrokken onderneming.

§ 6. Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet bepaalt de Koning de nadere voorwaarden waaronder de overheidssteun wordt teruggevorderd.

§ 7. De voor Werk bevoegde minister bepaalt voor elk dossier en met de hulp van de betrokken ministers het terug te vorderen bedrag, rekening houdend met door de Koning vastgestelde criteria. Die criteria omvatten met name de verschillende vormen van ontvangen overheidssteun, het belang van de betrokken onderneming voor het plaatselijke economisch weefsel, de werkgelegenheid bij de onderaannemers en de plaatselijke werkloosheidsgraad.

§ 8. De betrokken onderneming beschikt over een termijn van veertien werkdagen om een voorziening in te stellen bij de rechtbank van koophandel. Die vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding. Het vonnis is bij voorraad uitvoerbaar, niettegenstaande voorziening en zonder borgstelling.

§ 9. In geval van voorziening vervalt de vordering tot terugvordering van het bedrag overeenkomstig de §§ 5 tot 7, indien de onderneming afziet van sluiting, collectief ontslag of delocalisering.

§ 10. De teruggevorderde bedragen worden aan de Schatkist gestort.

Art. 19/15. Artikel 19/14 is niet van toepassing indien:

1° door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, door de vakbondsafvaardiging of, bij

§ 2. L'entreprise qui procède à un licenciement collectif, tel que visé par la convention collective du travail n° 10 relative aux licenciements collectifs, alors qu'elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser les aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 3. L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation, qui occupait en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement, au moins 20 travailleurs, effectue une délocalisation, alors qu'elle réalise un bénéfice après impôts, est tenue de rembourser l'ensemble des aides publiques perçues au cours des cinq derniers exercices comptables.

§ 4. Les entreprises en difficultés sont toutefois exclues des §§ 1^{er} à 3.

§ 5. L'action fondée sur la base du présent article peut être exercée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, soit d'office, soit à la demande d'un ou de plusieurs travailleurs de l'entreprise concernée.

§ 6. Le Roi arrête dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur de cette loi les modalités du recouvrement des aides publiques.

§ 7. Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions détermine pour chaque dossier avec l'aide des ministres concernés le montant à récupérer en tenant compte des critères arrêtés par le Roi. Ces critères incluent notamment les différentes aides publiques reçues, l'importance de l'entreprise concernée pour le tissu économique local, l'emploi auprès des sous-traitants et le taux de chômage local.

§ 8. L'entreprise concernée dispose d'un délai de quatorze jours ouvrables pour introduire un recours auprès du tribunal de commerce. L'action est formée et instruite selon les formes du référé. Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

§ 9. En cas de recours, l'action visant à récupérer le montant conformément aux §§ 5 à 7 s'éteint si l'entreprise renonce à la fermeture, aux licenciements collectifs ou à la délocalisation.

§ 10. Les montants récupérés sont versés au Trésor.

Art. 19/15. L'article 19/14 ne s'applique pas si:

1° le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les

ontstentenis daarvan, door de werknemers van de in artikel 3 bedoelde onderneming, wordt erkend dat de beslissing tot sluiting van de onderneming, tot collectief ontslag of tot delocalisering verantwoord is in het licht van de economische vooruitzichten op korte en middellange termijn of in het licht van de herstructureringsstrategie van de onderneming;

2° bij onenigheid binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, binnen de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, onder de werknemers van de in artikel 3 bedoelde onderneming aangaande de relevantie van de beslissing tot sluiting van de onderneming, tot collectief ontslag of tot bedrijfsverplaatsing, de onderneming tijdens de jongste vijf boekjaren en gemiddeld genomen op jaarbasis:

— inzake opleiding bijkomende inspanningen heeft geleverd, ten belope van 0,1 % van de loonmassa en die minstens 1,9 % van de loonmassa bedragen;

— inspanningen heeft geleverd om het percentage werknemers die een opleiding hebben gevolgd, met 5 % te verhogen, zodat minstens 50 % van de betrokken werknemers wordt gehaald. Ook zal de onderneming moeten aantonen dat het profiel van de werknemers die dergelijke opleidingen konden volgen, overeenstemt met het profiel van de werknemers die in die onderneming in dienst zijn. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels om die voorwaarde na te gaan. De in dit artikel bedoelde percentages “1,9 %” en “50 %” worden aangepast zo de Koning nieuwe referenties vastlegt, nadat de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven advies hebben uitgebracht, overeenkomstig de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Art. 19/16. Bij elke door de Federale Staat toegekende nieuwe overheidssteun wordt naar deze titel verwezen.

Art. 19/17. In artikel 25, § 3, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen de woorden “de rechten en verplichtingen” en de woorden “die niet in de balans voorkomen”, de woorden “, inzonderheid de overheidssteun als bepaald bij de wet van ,” ingevoegd;

2° in het tweede lid worden tussen de woorden “rechten en verplichtingen” en de woorden “die niet kunnen worden becijferd”, de woorden “, inzonderheid de overheidswaarborgen,” ingevoegd.

travailleurs de l'entreprise visée à l'article 3, reconnaît que la décision de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou de délocalisation, est justifiée au regard des perspectives économiques à court et moyen terme ou de la stratégie de redéploiement de l'entreprise;

2° alors que le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs de l'entreprise visée à l'article 3, est divisé quant à la pertinence de la décision de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou de délocalisation, l'entreprise a effectué au cours des cinq derniers exercices comptables et en moyenne annuelle:

— des efforts supplémentaires en matière de formation de 0,1 % de la masse salariale pour au moins atteindre 1,9 % de la masse salariale;

— des efforts pour augmenter de 5 % le pourcentage de travailleurs ayant suivi une formation pour au moins atteindre les 50 % des travailleurs concernés. De plus, l'entreprise devra démontrer que le profil des travailleurs ayant eu accès à ces formations coïncide avec le profil des travailleurs occupés en son sein. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les modalités permettant de vérifier cette condition. Les pourcentages “1,9 %” et “50 %” visés au présent article seront adaptés si le Roi détermine de nouvelles références, sur avis du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Économie, conformément à la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations.

Art. 19/16. Toute nouvelle aide publique octroyée par l'État fédéral fait référence au présent titre.

Art. 19/17. Dans l'article 25, § 3, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “, en particulier les aides publiques telles que définies dans la loi du,” sont insérés entre les mots “les droits et engagements” et les mots “qui ne figurent pas au bilan”;

2° les mots “, en particulier les garanties publiques,” sont insérés entre les mots “droits et engagements importants” et les mots “qui ne sont pas susceptibles d'être quantifiés”.

Art. 19/18. Het Rekenhof dient telkens vóór 30 september bij de Kamer van volksvertegenwoordigers een jaarverslag in over de tenuitvoerlegging van artikel 25, § 3, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen.”

VERANTWOORDING

De voorbije jaren is aan almaar meer ondernemingen overheidssteun toegekend, met de rechtmatige bedoeling de bedrijfsactiviteit en de werkgelegenheid te ondersteunen en in sommige gevallen de strategische keuzes van de bedrijven aan te sturen (investeringen in onderzoek en ontwikkeling, aanwerving van bepaalde categorieën werknemers enzovoort).

Aan die overheidssteun worden echter al te zelden voorwaarden gekoppeld in verband met het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid, met alle opportunisme van dien. Zo zijn er in ons land ondernemingen die overheidssteun krijgen, maar ondanks hun sterke winstcijfers beslissen over te gaan tot collectief ontslag, in de hoop hun winstmarge maximaal te verhogen, zonder rekening te houden met de gevolgen van hun beslissingen voor onze economie. De recente ontwikkelingen bij Arcelor Mittal zijn daar een schrijnend voorbeeld van. De vele directe en indirecte overheidssteun ten spijt, heeft de multinational aangekondigd dat de warme lijn in het Luikse staalbekken niet opnieuw in bedrijf zal worden genomen. Als gevolg van die beslissing van één van de rijkste industriële ter wereld staat de welvaart van een hele regio op de helling.

Deze artikelen strekken er dan ook toe veel strengere voorwaarden in verband met het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid te koppelen aan de toekenning van de diverse vormen van overheidssteun voor ondernemingen. Het wil de betrokken ondernemingen ertoe aansporen meer belang te hechten aan de voorzetting en de ontwikkeling van de bedrijfsactiviteit op middellange termijn dan aan het winstbejag op korte termijn.

Een bijzonder benarde budgettaire context, die zowel het sociaal beleid als het investeringsbeleid bedreigt

Europa beleeft de zwaarste economische, financiële en sociale crisis sinds de Tweede Wereldoorlog. De verdeling van de welvaart is hoe langer hoe meer in onbalans. Op die crisis enten zich bovendien de almaar nijpendere vraagstukken van de vergrijzing en het milieu.

Sommigen zweren bij een bezuinigingsbeleid om de schuldencrisis aan te pakken. Meer dan ooit is het evenwel noodzakelijk een zekere bewegingsvrijheid te nemen en te behouden om de interpersonele solidariteit te waarborgen – meer bepaald via een toereikende financiering van de sociale zekerheid –, om te investeren in de jobs van morgen en om de vereiste ecologische transitie van de economie te verwezenlijken. Als men de toekomstige generaties niet met een ondraaglijke schuld wil opzadelen, is een begrotingssanering

Art. 19/18. La Cour des comptes présente avant le 30 septembre un rapport annuel à la Chambre des représentants sur l'application de l'article 25, § 3, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution de Code des sociétés.”

JUSTIFICATION

Au cours de ces dernières années, les aides publiques aux entreprises se sont multipliées dans l'objectif légitime de soutenir le développement de l'activité et de l'emploi et, dans certains cas, d'orienter les choix stratégiques des entreprises (investissement en recherche et développement, engagement de travailleurs de catégories particulières,...).

Ces aides publiques sont toutefois trop peu souvent conditionnées au maintien ou à la création d'emploi, ce qui conduit à des effets d'aubaine choquants. Ainsi, malgré leurs bénéfices importants, certaines entreprises recourant à ces aides publiques décident de procéder à des licenciements collectifs dans notre pays, dans le seul but de maximiser leurs profits, sans prendre en considération les conséquences de leurs décisions sur notre économie. Ce fut le cas de façon spectaculaire très récemment dans le cadre du dossier Arcelor Mittal. Malgré des aides publiques importantes, directes et indirectes, la multinationale a annoncé son intention de ne pas relancer la phase sidérurgique à chaud en région liégeoise. C'est aujourd'hui la prospérité de toute une région qui est menacée par cette décision d'un des plus riches industriels au monde.

Les présents articles visent donc à ce que le maintien ou le développement de l'emploi conditionnent beaucoup plus strictement l'octroi des aides diverses apportées par l'État aux entreprises. L'objectif de cette proposition est d'encourager les entreprises concernées à privilégier la poursuite et le développement des activités à moyen terme, plutôt que la réalisation de bénéfices à court terme.

Un contexte budgétaire particulièrement difficile, menaçant les politiques sociales et d'investissement

L'Europe traverse la pire crise économique, financière et sociale depuis la Seconde Guerre mondiale. La répartition des richesses est de plus en plus déséquilibrée. Cette crise se double par ailleurs de crises démographique et environnementale qui s'accroissent.

Pour sortir de la crise de la dette souveraine, certains ne jurent que par l'austérité. Mais il est plus que jamais nécessaire de conserver et de dégager des marges de manœuvre pour assurer la solidarité entre les personnes, notamment via un financement suffisant de la sécurité sociale, pour investir dans les emplois de demain et pour réussir la nécessaire transition écologique de l'économie. L'assainissement budgétaire à réaliser pour éviter de léguer une dette insoutenable aux générations futures nécessite une répartition correcte de

onvermijdelijk, waarbij de inspanningen billijk moeten worden verdeeld en waaraan alle maatschappelijke geledingen moeten bijdragen, in verhouding tot hun draagkracht.

Sociaal en ethisch onaanvaardbare winstmaximalisatiepraktijken ten koste van de werkgelegenheid, tegen de achtergrond van een almaar meer op financiële leest geschoeide economie

De praktijken van bepaalde ondernemingen die koste wat het kost hun winstmarge willen maximaliseren en niet aarzelen over te gaan tot collectief ontslag, sluiting of verplaatsing van de bedrijfsactiviteit, maar die tegelijkertijd winst blijven boeken, zijn in dat opzicht sociaal nog meer ongerechtvaardigd dan vroeger en sporen niet met de algemene toestand van de economie, noch met de noodzaak dat iedereen op een billijke wijze bijdraagt tot de algemene inspanning. Die onaanvaardbare opportunistische gedragingen druisen in tegen de economische stelregel van het gezond verstand, namelijk dat “de winsten van vandaag de investeringen van morgen zijn, die op hun beurt de werkgelegenheid van overmorgen waarborgen”.

Aan de Princeton University is empirisch onderzoek gedaan naar de ontwikkeling, tussen 1970 en 1997, van het effect van de aangekondigde ontslagen op de beurzen²⁶. Daaruit blijkt dat de aankondigingen van ontslagen tussen 1970 en 1980 als ongunstig werden gepercipieerd door de markten, die hen zagen als de voorbode van meer structurele financiële moeilijkheden voor de ondernemingen, maar voor de jaren daarna nemen de onderzoekers gaandeweg een gedragswijziging waar. Zo hebben de vorsers het jongste decennium kunnen vaststellen dat de financiële markten voortaan juichen als er ontslagen vallen; voor hen betekenen die immers dat de kosten zullen dalen en de winst dus zal stijgen.

Ondertussen is de economie gefinancieriseerd, met de welwillende medewerking van Ronald Reagan en Margaret Thatcher. Die financierisering wordt meer bepaald gekenmerkt door de driemaandelijks bekendmaking van de ondernemingsresultaten, die van bij de invoering ervan door de *US Chamber of Commerce* aan de kaak werd gesteld als één van de zwaarste bedreigingen voor het concurrentievermogen op lange termijn²⁷. Een ander kenmerk van de financierisering is de sterk toegenomen omloopsnelheid van de aandelen (in de tweede helft van de vorige eeuw werden aandelen twee tot zeven jaar in bezit gehouden, in 2007 nog slechts zeven maanden)²⁸.

In het verlengde van die financierisering van de economie heeft de ontslagpraktijk als zoethouder voor de aandeelhouders in de jaren 2000 een steeds hogere vlucht genomen,

l'effort et une participation de toutes les catégories sociales, proportionnelle à leur capacité contributive propre.

Des pratiques socialement et éthiquement insupportables de maximisation du profit au détriment de l'emploi, dans le contexte d'une économie de plus en plus financiarisée

Dans un tel contexte, les pratiques de certaines entreprises qui, visant à maximiser à tout prix leur profit, procèdent à des licenciements collectifs, voire à des fermetures ou à des délocalisations alors que, dans le même temps, elles continuent à enregistrer des bénéfices, apparaissent socialement plus injustifiables encore que par le passé et contrastent avec l'état général de l'économie et avec cette nécessité d'une juste contribution de chacun à l'effort général. Ces comportements opportunistes inacceptables vont à l'encontre du principe économique de bon sens selon lequel “les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain”.

Une étude empirique, réalisée par deux chercheurs de la Princeton University, a montré l'évolution des relations entre les marchés boursiers et les annonces de licenciements entre 1970 et 1997²⁶. Alors qu'entre 1970 et 1980, les annonces de licenciements étaient perçues négativement par les marchés, qui avaient tendance à les interpréter comme annonciatrices de difficultés financières plus structurelles pour les entreprises, les chercheurs observent un changement de comportement au fil du temps. Ainsi, durant la dernière décennie, les chercheurs observent que les marchés financiers saluent désormais positivement les licenciements, voyant en eux un signe de contraction des coûts et donc d'augmentation des bénéfices.

Entre-temps, l'économie s'est financiarisée, avec la complicité bienveillante de Ronald Reagan et de Margaret Thatcher. Cette financiarisation s'est notamment marquée par la publication trimestrielle des résultats des entreprises, dénoncée lors de son introduction par la *US Chamber of Commerce* comme l'une des pires menaces pour la compétitivité à long terme²⁷, ou encore par une rotation beaucoup plus rapide dans la détention des actions (la durée de détention passant de 2 à 7 années durant la seconde moitié du siècle précédent à 7 mois en 2007)²⁸.

Dans la continuité logique de cette financiarisation de l'économie, la pratique visant à licencier afin de satisfaire les actionnaires a pris de plus en plus d'importance au cours des

²⁶ Henry S. Farber en Kevin F. Hallock, “*Have Employment Reductions Become Good News for Shareholders? The Effect of Job Loss Announcements on Stock Prices, 1970-97*”, Princeton University, Working Paper 417, 1999.

²⁷ Thomas J. Donohue, “Enhancing America's Long-Term Competitiveness: Ending Wall Street's Quarterly Earnings Game”, *Wall Street Analyst Forum*, 2005.

²⁸ Andrew G. Haldane, “*Patience and Finance*”, Oxford China Business Forum, Peking, 2010.

²⁶ Henry S. Farber et Kevin F. Hallock, “*Have Employment Reductions Become Good News for Shareholders? The Effect of Job Loss Announcements on Stock Prices, 1970-97*”, Princeton University, Working Paper 417, 1999.

²⁷ Thomas J. Donohue, “Enhancing America's Long-Term Competitiveness: Ending Wall Street's Quarterly Earnings Game”, *Wall Street Analyst forum*, 2005.

²⁸ Andrew G. Haldane, “*Patience and Finance*”, Oxford China Business Forum, Beijing, 2010.

waardoor die ontslagen cynisch “beursgestuurde ontslagen” werden genoemd.

Recente pijnlijke voorbeelden bij ons

In ons land werden de jongste jaren verscheidene ondernemingen met de vinger gewezen omdat ze hun werknemers ontsloegen, ondanks de winst van de onderneming: HP, Inbev, Cartomills, DHL, Bekaert, Arcelor Mittal, Caterpillar, Dow Corning enzovoort. In een recenter verleden (oktober 2011) kondigde Kraft Foods aan dat het bedrijf, ondanks het feit dat het jongste boekjaar winst voor belasting kon worden behaald, 99 van de 418 in Halle aan de slag zijnde werknemers zou ontslaan, als gevolg van de gedeeltelijke overheveling van de productie van “Mignonnetten”, “Bouchées” en “Chokotoffs” van de fabriek in Halle naar andere Europese productievestigingen.

Thans denkt men spontaan aan Arcelor Mittal, dat in november 2011 de sluiting van de warme lijn aankondigde, met alle economische en sociale gevolgen van dien: 581 banen staan op de tocht en 200 bij de toeleveranciers; daarbij wordt dan nog geen rekening gehouden met de indirecte werkgelegenheid, noch met de vraag wat er met de koude lijn te gebeuren staat. Arcelor Mittal heeft de vijf jongste boekjaren een gemiddelde winst voor belasting van 983 miljoen euro geboekt en heeft bitter weinig bijgedragen aan de financiering van de Staat, met dank aan de notionele intrestaftrek (ten belope van ongeveer 310 miljoen euro per jaar; dit is een extra winst van 1,5 miljard euro, zonder dat daarvoor nieuwe banen werden gecreëerd of banen werden behouden). Bovendien heeft het bedrijf gretig gebruik gemaakt van de overheidsinfrastructuur en -diensten. Dit zijn dermate schokkende feiten dat zij wetswijzigingen vereisen, zoals de indieners voorstellen.

Het behoud van de werkgelegenheid als voorwaarde koppelen aan het verlenen van overheidssteun

Er moet een einde worden gemaakt aan die maatschappelijk onaanvaardbare praktijken, waarmee sommige ondernemingen laten blijken dat zij zeer weinig respect opbrengen voor hun personeel, en in ruimere zin voor de belastingplichtigen en de Staat. Die ondernemingen beschouwen de overheid louter als een geldautomaat waaraan ze niet de minste verantwoording moeten afleggen.

Daarom bepalen deze artikelen dat de ontvangen overheidssteun moet worden terugbetaald wanneer een onderneming die zich niet in moeilijkheden bevindt, overgaat tot collectief ontslag, haar activiteiten staakt of delokaliseert, hoewel de geboekte winst voor belastingen ten minste 5 % bedraagt van haar gemiddelde omzet van de jongste vijf boekjaren.

Die maatregel is bovenal bedoeld om het aantal “beursgestuurde ontslagen” drastisch te verminderen. Het ligt in de bedoeling te voorkomen dat bepaalde ondernemingen – een zichtbare minderheid van alle zowat 200 000 Belgische ondernemingen, die het imago van alle Belgische ondernemingen besmeuren – nog een beroep doen op soortgelijke maatschappelijk niet te rechtvaardigen maatregelen, in het bijzonder in crisistijd. Voortaan zullen de multinationale

années 2000 et a cyniquement été baptisée “licenciements boursiers”.

Des exemples aussi récents que douloureux, près de chez nous

En Belgique, plusieurs entreprises ont été pointées du doigt au cours des dernières années pour avoir licencié leurs travailleurs tout en réalisant des profits: HP, Inbev, Cartomills, DHL, Bekaert, Arcelor Mittal, Caterpillar, Dow Corning, etc. Plus récemment, en octobre 2011, c’est Kraft Foods qui, en dépit de bénéfices avant impôt pour la dernière année comptable, annonce le licenciement de 99 travailleurs sur les 418 occupés à Halle. C’est la conséquence du transfert vers d’autres sites européens d’une partie de la production de cette usine de production de “Mignonnettes”, de “Bouchées” et de “Chokotoff”.

Aujourd’hui, c’est le nom d’Arcelor Mittal qui vient le plus naturellement à l’esprit, en raison de l’impact économique et social de la fermeture de la phase à chaud annoncée en novembre 2011: 581 emplois en péril et 200 auprès des sous-traitants, sans compter les emplois indirects et les questions pesant sur l’avenir de la phase à froid. Cette entreprise a réalisé un bénéfice moyen avant impôt de 983 millions d’euros au cours des cinq derniers exercices et a très peu contribué au financement de l’État, grâce au recours aux intérêts notionnels (d’environ 310 millions d’euros par an, soit un bénéfice supplémentaire de 1,5 milliard d’euros, sans création ni maintien de l’emploi), tout en profitant largement de ses infrastructures et services. C’est évidemment choquant et cela appelle à des modifications législatives, telles que proposées en l’occurrence.

Conditionner les aides publiques au maintien de l’emploi

Il convient de mettre un terme à ces pratiques socialement insupportables, qui révèlent le peu de respect de certaines entreprises envers leur personnel et, plus largement, envers les contribuables et l’État. Ces entreprises considèrent les pouvoirs publics comme de vulgaires distributeurs de billets, envers lesquels elles n’ont aucun compte à rendre.

Les présents articles prévoient donc le remboursement des aides publiques perçues lorsqu’une entreprise qui n’est pas en difficulté, effectue un licenciement collectif, arrête ses activités ou les délocalise, alors qu’elle réalise des bénéfices avant impôts d’au moins 5 % de son chiffre d’affaires en moyenne au cours des cinq derniers exercices comptables.

Cette mesure a d’abord et avant tout comme objectif de réduire drastiquement le nombre de “licenciements boursiers”. Le but est d’éviter que certaines entreprises – une minorité visible dans l’ensemble des quelque 200 000 entreprises belges, qui entachent l’image de toutes celles-ci – ne recourent encore à ce type de comportement socialement injustifiable, en particulier en temps de crise. Il ne sera désormais plus possible pour les entreprises multinationales de

ondernemingen niet langer kunnen azen op Belgische subsidies om zich vervolgens terug te trekken zodra de “buit” binnen is. Deze wet zal een succes blijken te zijn als ze – na de inwerkingtreding ervan – begrotingsneutraal is. Dat zou immers betekenen dat de ondernemingen die overheidssteun krijgen, hun banen hebben behouden, en zou dus de terugkeer van bepaalde waarden van de reële economie inhouden.

In het slechtste geval zal die gerecupereerde overheidssteun bijdragen tot de sanering van de overheidsfinanciën, veeleer dan de winst van de aandeelhouders van de betrokken ondernemingen op te voeren.

Over welke overheidssteun gaat het?

Deze artikelen hebben betrekking op de overheidssteun die wordt toegekend overeenkomstig de Europese wetgeving in de vorm van loonsubsidies, vermindering van de sociale bijdragen, fiscale aftrekmogelijkheden, steun in natura of waarborgen. In het geval van steun in natura, zoals het ter beschikking stellen van terreinen, zal het te recupereren bedrag worden berekend op grond van de relevante marktprijzen (in casu is dat de huur die door een onderneming van vergelijkbare omvang in dezelfde zone wordt betaald). Gaat het om waarborgen, dan wordt het te recupereren bedrag berekend op grond van het verschil tussen de door het betrokken onderneming betaalde intrestpercentage voordat de waarborg door de Staat, dan wel door een instelling van openbaar nut werd verleend, en de intrestvoet die werd betaald nadat de waarborg werd verleend.

Onder meer de volgende aftrekken, verminderingen en vrijstellingen moeten als overheidssteun in aanmerking worden genomen:

- de belastingaftrek voor risicokapitaal (notionele interessen), zoals die werd ingevoerd bij de wet van 22 juni 2005;
- de belastingaftrek voor octrooi-inkomsten, zoals die werd ingevoerd bij de wet van 27 april 2007;
- de structurele verminderingen van socialezekerheidsbijdragen, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;
- de doelgroepverminderingen voor oudere werknemers, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;
- de doelgroepverminderingen voor langdurig werklozen, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;
- de doelgroepverminderingen voor eerste aanwerving, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;
- de doelgroepverminderingen voor jonge werknemers, zoals bedoeld in de wet van 24 december 2002;
- de doorstromingsprogramma's, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 16 mei 2003 en in het koninklijk besluit van 9 juni 1997;

partir à la pêche aux subventions en Belgique, puis de s'en aller fortune faite. Cette loi sera couronnée de succès si, après son entrée en vigueur, elle ne rapporte rien au budget de l'État. Cela signifierait, en effet, le maintien de l'emploi dans les entreprises bénéficiant d'aides publiques et donc le retour à certaines valeurs de l'économie réelle.

Dans le pire des cas, la récupération de ces aides bénéficiera à l'effort d'assainissement des finances publiques, plutôt que d'augmenter les bénéfices des actionnaires des entreprises concernées.

Quelles aides publiques sont visées?

Les aides publiques visées par le présent titre sont celles qui ont été octroyées conformément à la législation européenne et qui prennent la forme de subventions salariales, de réductions de cotisations sociales, de déductibilités fiscales, d'aides en nature ou de garanties. Dans le cas des aides en nature, comme la mise à disposition de terrains, le montant à récupérer sera calculé en fonction des prix du marché pertinent (en l'occurrence, le loyer payé par une entreprise de taille similaire dans la même zone). Dans le cas de garanties, le montant à récupérer est calculé sur la base de la différence entre le taux d'intérêt payé par l'entreprise concernée avant l'apport de la garantie par l'État ou un organisme d'intérêt public et le taux d'intérêt payé après l'apport de la garantie.

Parmi les aides publiques à prendre en considération figurent notamment:

- la déduction fiscale pour capital à risque (intérêts notionnels), telle qu'instaurée par la loi du 22 juin 2005;
- la déduction fiscale pour revenus de brevets, telle qu'instaurée par la loi-programme du 27 avril 2007;
- les réductions structurelles de cotisations de sécurité sociale, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;
- les réductions groupe-cible pour travailleurs âgés, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;
- les réductions groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;
- les réductions groupe-cible pour premier engagement, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;
- les réductions groupes-cibles pour jeunes travailleurs, telles que visées dans la loi du 24 décembre 2002;
- les programmes de transition professionnelle, tels que visés par l'arrêté royal du 16 mai 2003 et l'arrêté royal du 9 juin 1997;

— het activaplan, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 19 december 2001;

— het Activa Start plan, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 29 maart 2006;

— de vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing voor overwerk, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing voor ploeg- of nachtwerk, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de algemene vrijstellingen van betaling van bedrijfsvoorheffing, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de aftrekken van vorige verliezen, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de aftrekken voor ontslagkosten, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen;

— de aftrekken voor beleggingsreserves, zoals bedoeld in het Wetboek van de inkomstenbelastingen.

Een conditionaliteit die al wordt toegepast in het kader van de Europese Structuurfondsen

Deze Titel neemt het Verdrag over de werking van de Europese Unie in acht en doet geenszins afbreuk aan de vrijheden van verkeer waarop de interne markt berust. Het opzet ervan is terug te vinden in de juridische regeling voor de Europese structuurfondsen, dat wil zeggen in Verordening (EG) Nr. 1083/2006 van de Raad van 11 juli 2006 houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds en tot intrekking van Verordening (EG) Nr. 1260/1999. Artikel 57 van die Verordening luidt immers: "De lidstaat of de managementautoriteit ziet erop toe dat de bijdrage uit de fondsen voor een concrete actie alleen blijft gehandhaafd als die concrete actie gedurende vijf jaar na de voltooiing van de concrete actie (...) geen enkele belangrijke wijziging ondergaat: a) die strijdig is met de aard ervan of met de uitvoeringsvoorwaarden die ervoor gelden, of die een onderneming of overheidsinstantie onrechtmatig voordeel oplevert en; b) die het gevolg is van hetzij een verandering in de aard van de eigendom van een infrastructuurvoorziening, hetzij de beëindiging van een productieactiviteit. (...) De onverschuldigd betaalde bedragen worden teruggevorderd overeenkomstig de artikelen 98 tot en met 102." Dat zogenaamd beding van de duurzaamheid van concrete acties wordt in stand gehouden in het voorstel voor een verordening tot regeling van het structureel beleid voor de periode 2014-2020 (artikel 61).

Aan de economische context en aan de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aangepaste nadere regels

Deze Titel beoogt niet individuele ontslagen te verbieden, evenmin als collectieve ontslagen, sluiting of verplaatsing

— le plan activa, tel que visé par l'arrêté royal du 19 décembre 2001;

— le plan activa start, tel que visé par l'arrêté royal du 29 mars 2006;

— les dispenses de versement du précompte professionnel pour travail supplémentaire, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les dispenses de versement du précompte professionnel pour travail en équipe ou travail de nuit, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les dispenses générales de versement de précompte, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les déductions de pertes antérieures, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les déductions pour frais de licenciement, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus;

— les déductions pour réserves d'investissement, telles que visées par le Code des impôts sur les revenus.

Une conditionnalité déjà appliquée dans le cadre des fonds structurels européens

Le présent titre respecte le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et ne porte nullement atteinte aux libertés de circulation à la base du marché intérieur. Son esprit se retrouve dans le régime juridique régissant les fonds structurels européens, à savoir le Règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n° 1260/1999. Son article 57 stipule en effet que "L'État membre ou l'autorité de gestion s'assure que la contribution des Fonds reste acquise à l'opération uniquement si, dans un délai de cinq ans à compter de son achèvement (...), l'opération cofinancée ne connaît pas de modification importante: a) affectant sa nature ou les conditions de sa mise en œuvre ou procurant un avantage indu à une entreprise ou à un organisme public; et b) résultant soit d'un changement dans la nature de la propriété d'un élément d'infrastructure, soit de l'arrêt d'une activité de production (...). Les sommes indûment versées sont recouvrées conformément aux articles 98 à 102." Cette clause dite de "pérennité des règlement organisant la politique structurelle pour la période 2014-2020 (article 61).

Des modalités adaptées au contexte économique et aux efforts de formation des entreprises

Le présent titre n'a pas vocation à interdire les licenciements individuels, ni même les licenciements collectifs,

van bedrijven, als een onderneming plots met een bruuske inkrimping van haar afzetmarkt te kampen krijgt en ze tot dusver een maatschappelijk verantwoord gedrag heeft gehad.

Naast de afwijkingen voor de ondernemingen in moeilijkheden bepalen deze artikelen in dat kader dat voor de ondernemingen afwijkingen kunnen gelden op de terugbetaling van verleende overheidssteun als de belanghebbende partijen in die ondernemingen (met name de ondernemingsraad of, voor de kleinere ondernemingen, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis de werknemers zelf) het unaniem eens zijn dat een dergelijke herstructurering noodzakelijk is wegens de economische vooruitzichten of een bijsturing van de strategie van de onderneming.

Ingeval de betrokken partijen het niet eens zijn, wordt de afwijking gehandhaafd op voorwaarde dat de onderneming voldoende heeft geïnvesteerd in de opleiding van haar personeel, zodat dit zich nieuwe vaardigheden eigen kan maken en opnieuw op de arbeidsmarkt zijn weg kan vinden. Om te beoordelen of de onderneming aan die voorwaarde voldoet, zal de regering zich toelagen op de analyse van de financiële inspanningen van de onderneming inzake opleiding van de werknemers; die inspanningen moeten met ten minste 0,1 % per jaar gedurende de vorige vijf jaar zijn vooruitgegaan om het doel te behalen van 1,9 % van de loonmassa (wat, ter herinnering, de referentie is die de sociale partners op centraal niveau hebben vastgelegd).

Om bovendien de toegang tot opleiding democratischer te maken en, in overeenstemming met de op de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 2003 aangegeven verbintenissen, zal zolang het nagestreefde doel om ten minste één werknemer op twee aan een opleidingsprogramma te laten deelnemen, niet is bereikt, de onderneming erop moeten toezien het percentage deelnames aan opleidingen gedurende vijf boekjaar met 5 % per jaar te verhogen. Die in het generatiepact overeengekomen referenties zullen worden bijgesteld als de sociale partners akkoord gaan om die parameters te wijzigen.

Om er tot slot voor te zorgen dat die opleidingsinspanningen alleen een bepaalde categorie van werknemers ten goede komen, zal de onderneming moeten aantonen dat het profiel van de werknemers die aan een opleiding hebben deelgenomen, overeenstemt met het algemene profiel van de werknemers. Als bijvoorbeeld de onderneming 40 % laaggeschoolden onder haar personeelsleden heeft, zouden ongeveer 40 % van de werknemers die naar een opleiding worden gestuurd, moeten behoren tot die categorie van werknemers. Dergelijke gelijkenis moet ook worden gevonden op het vlak van gender, leeftijd of arbeidspost.

Een door de minister van Werk op te starten en uit te voeren procedure

Deze Titel bepaalt dat de procedure voor de terugbetaling van overheidssteun in geval van opportunistisch gedrag wordt opgestart door ofwel de minister van Werk, ofwel de werknemers van de betrokken onderneming.

la fermeture ou la délocalisation d'entreprises, lorsqu'une entreprise fait soudainement face à une contraction brutale de ses débouchés, alors qu'elle a adopté un comportement socialement responsable jusque-là.

Dans ce cadre, outre les dérogations pour les entreprises en difficultés, la présente proposition prévoit que les entreprises puissent bénéficier de dérogations à la récupération des aides publiques perçues si, au sein de l'entreprise, les parties prenantes (c'est-à-dire le conseil d'entreprise ou, pour les entreprises plus petites, la délégation syndicale et si celle-ci fait défaut, les travailleurs eux-mêmes) reconnaissent unanimement la nécessité d'une telle restructuration, en raison des perspectives économiques ou d'un ajustement de la stratégie de l'entreprise.

En cas de désaccord entre les parties prenantes, la dérogation est maintenue à la condition que l'entreprise ait suffisamment investi dans la formation de son personnel, de manière à ce que celui-ci puisse intégrer de nouvelles compétences et se réorienter sur le marché du travail. Pour évaluer si l'entreprise satisfait à cette condition, le gouvernement s'attachera à l'analyse des efforts financiers de l'entreprise en matière de formation des travailleurs, ceux-ci devant avoir progressé d'au moins 0,1 % par an au cours des cinq dernières années pour atteindre l'objectif de 1,9 % de la masse salariale (qui est, pour rappel, la référence arrêtée par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel).

De plus, afin de démocratiser l'accès à la formation et, conformément à l'engagement pris lors de la Conférence Nationale de l'Emploi de 2003, tant que l'objectif poursuivi de faire participer au moins un travailleur sur deux au programme de formation ne sera pas atteint, l'entreprise devra veiller à augmenter le taux de participation aux formations de 5 % en moyenne annuelle au cours des cinq dernières années. Ces références, arrêtées par le Pacte de Solidarité entre les Générations, seront ajustées si les partenaires sociaux conviennent de modifier ces paramètres.

Enfin, afin d'éviter que ces efforts de formation ne bénéficient qu'à une certaine catégorie de travailleurs, l'entreprise devra démontrer que le profil des travailleurs ayant participé à une activité de formation correspond au profil global des travailleurs. Ainsi, à titre d'exemple, si l'entreprise compte 40 % de travailleurs peu qualifiés parmi les membres de son personnel, environ 40 % des travailleurs envoyés en formation devraient appartenir à cette catégorie de travailleurs. Une telle similarité devrait également se retrouver au niveau du genre, de l'âge ou du poste de travail.

Une procédure à déclencher et à concrétiser par le ministre de l'Emploi

Le présent titre prévoit que la procédure de recouvrement des aides publiques en cas de comportement opportuniste soit initiée soit par le ministre de l'Emploi, soit par les travailleurs de l'entreprise concernée.

De minister van Werk bepaalt ook het terug te vorderen bedrag, waarbij rekening wordt gehouden met alle ontvangen overheidssteun, alsook met de ernst van de weerslag van het collectief ontslag in het licht van het belang van de onderneming voor het plaatselijk economisch weefsel, van het lokale werkloosheidscijfer, van het werk bij onderaannemers enzovoort. Om dit bedrag te bepalen, baseert de minister van Werk zich op de andere regeringsleden die bevoegd zijn voor de toekenning van andere soorten steun (voor milieudoelinden, in verband met de uitvoer, fiscale steun enzovoort).

Mogelijkheid van voorziening – Voorlegging van een jaarverslag

Er is ook voorzien in de mogelijkheid een voorziening in te stellen. De onderneming die het teruggevorderde bedrag betwist, kan zich binnen veertien werkdagen tot de rechtbank van koophandel wenden.

Om de transparantie inzake toegekende overheidssteun te bevorderen, zullen de ondernemingen, voorts voortaan verplicht zijn de genoten steun in de bijlagen bij hun boekhouding op te nemen.

Tot slot zal het Rekenhof een jaarverslag voorleggen aan het Parlement waarin de ontvangen overheidssteun wordt onderzocht en waarin wordt nagegaan of de ondernemingen aan deze bepaling voldoen.

Le ministre de l'Emploi fixe également le montant à récupérer, en tenant compte, d'une part, de l'ensemble des aides publiques perçues et, d'autre part, de la gravité des répercussions du licenciement collectif eu égard à l'importance de l'entreprise pour le tissu économique local, du taux de chômage local, de l'emploi auprès des sous-traitants, etc. Afin de déterminer ce montant, le ministre de l'Emploi s'appuie sur les autres membres du gouvernement responsables de l'octroi d'autres types d'aides (à vocation environnementale, destinée à soutenir les exportations, fiscales, etc.).

Une voie de recours et présentation d'un rapport annuel

Une voie de recours est également prévue. L'entreprise en désaccord avec le montant réclamé peut s'adresser au tribunal de commerce dans les quatorze jours ouvrables.

Par ailleurs, de manière à faciliter la transparence sur les aides publiques octroyées, les entreprises seront désormais tenues de répertorier dans les annexes de leur comptabilité celles dont elles jouissent.

Enfin, la Cour des comptes présentera un rapport annuel au Parlement qui fait le point sur les aides publiques reçues et qui s'assure que les entreprises respectent cette disposition.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)