

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 december 2017

WETSVOORSTEL

**tot ondersteuning van de oprichting
van sectorale werkbaarheids- en
demografiefondsen**

(ingediend door mevrouw Meryame Kitir)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 décembre 2017

PROPOSITION DE LOI

**soutenant la création
de fonds sectoriels travail faisable
et démographie**

(déposée par Mme Meryame Kitir)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het oprichten van werkbaarheids- en demografiefondsen in zoveel mogelijk sectoren te bevorderen. Daartoe voorziet het in een verhoogde fiscale aftrekbaarheid, als beroepskosten, van de storting (bijdragen) die de werkgevers doen ter financiering van deze fondsen. Ook bepaalt het voorstel dat deze storting (bijdragen) niet als loonkosten worden behandeld in het kader van de loonkostenwet van 1996.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à promouvoir la création de fonds travail faisable et démographie dans un maximum de secteurs. Elle prévoit à cet effet une déductibilité fiscale accrue, à titre de frais professionnels, des versements (cotisations) effectués par les employeurs en vue de financer lesdits fonds. La proposition prévoit également que ces versements (cotisations) ne seront pas considérés comme des coûts salariaux dans le cadre de la loi de 1996 sur les coûts salariaux.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Met, onder andere, de verslechterde scores die worden opgetekend in de *werkbaarheidsmonitor 2016* die de Stichting Innovatie & Arbeid opleverde en het steeds toenemend aantal mensen met een arbeidsongeschiktheid (waarin mentale en psychische aandoeningen een belangrijk aandeel uitmaken) in het achterhoofd, is er een groeiende consensus dat er meer aandacht moet zijn voor meer werkbaar werk. Van de snel verouderende beroepsbevolking wordt verwacht dat ze langer beroepsactief blijft (waarbij de pensioenleeftijd zelfs werd opgetrokken naar 67 jaar) maar gelijktijdig werden maatregelen die aan werknemers wat vat gaven op hun eigen tijd en arbeidsritme, zoals het tijdskrediet en de landingsbanen, steeds toegankelijker gemaakt. Gelijktijdig werd wetgeving aangenomen die steeds meer flexibiliteit vraagt aan de werknemers (bijvoorbeeld bijkomende overuren, annualisering van de arbeidsduur, optrekking van de “interne grens” voor overuren, de toename van het aantal overuren waarvoor geen inhaalrust moet worden toegekend, ...)

Nochtans zijn er voldoende literatuur en studies voorhanden die aantonen dat langer werken maar haalbaar zal zijn indien de aard en organisatie van het werk dat ook toelaten.

Maar “werkbaar werk” is geen strikt gedefinieerd iets. Maatregelen die een betere score op de *werkbaarheids-indicatoren* en de *risico-indicatoren* die de Stichting Innovatie & Arbeid meet om de *werkbaarheidsscore* te kunnen opstellen opleveren, verschillen sterk van sector tot sector, van onderneming tot onderneming en van functie tot functie.

Maatregelen ter bevordering van de werkbaarheid vragen dus vooral maatwerk. Daarom is het belangrijk dat er in sectoren en ondernemingen, sector- of ondernemingsspecifieke acties en maatregelen kunnen afgesproken en geïmplementeerd worden.

In die zin is het demografiefonds dat in de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences werd opgericht ter uitvoering van het artikel 8 van de cao van 17 juni 2015 gesloten in het paritair comité voor de scheikundige nijverheid betreffende het Nationaal Akkoord 2015-2016 een goed, en volgens ons, te veralgemenen voorbeeld.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Eu égard, notamment, à la détérioration des scores enregistrés dans le cadre du *werkbaarheidsmonitor 2016* (l'observatoire de la qualité du travail) réalisé par la *Stichting Innovatie & Arbeid* et au nombre sans cesse croissant de personnes en incapacité de travail (dont les maladies mentales et psychiques représentent une part importante), le consensus grandit quant à la nécessité d'accorder une attention accrue au travail plus faisable. On attend de la population active vieillissante qu'elle prolonge son activité professionnelle (l'âge de la pension ayant même été porté à 67 ans), tout en entravant de plus en plus l'accès aux mesures qui permettraient aux travailleurs d'organiser quelque peu leur temps et leur rythme de travail, telles que le crédit-temps et les emplois de fin de carrière. Parallèlement, des lois ont été adoptées réclamant toujours plus de flexibilité de la part des travailleurs (par exemple, l'augmentation des heures supplémentaires, l'annualisation de la durée du travail, le relèvement de la “limite interne” en matière d'heures supplémentaires, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires ne devant pas donner lieu à un repos compensatoire, ...).

Or, il ne manque ni de littérature ni d'études démontrant que l'on ne pourra travailler plus longtemps que pour autant que la nature et l'organisation du travail le permettent.

Le “travail faisable” n'est cependant pas une notion strictement définie. Les mesures permettant d'améliorer le score des indicateurs de faisabilité et des indicateurs de risques que la *Stichting Innovatie & Arbeid* mesure pour établir le score de faisabilité, diffèrent sensiblement d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre et d'une fonction à l'autre.

C'est pourquoi les mesures visant à promouvoir la maniabilité requièrent avant tout un travail sur mesure. C'est pourquoi il importe qu'il soit possible d'adopter et d'appliquer, dans les secteurs et dans les entreprises, des actions et des mesures spécifiques au secteur ou à l'entreprise.

En ce sens, le fonds démographie créé dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie en exécution de l'article 8 de la CCT du 17 juin 2015 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie chimique relative à l'accord national 2015-2016 constitue, selon nous, un bon exemple qui devrait être généralisé.

De sociale partners uit deze sector haalden hun inspiratie daarvoor in Duitsland. In Duitsland werden in 2008 de eerste stappen gezet naar de oprichting van een demografiefonds. De sectoren chemie, mijnbouw en energiesector waren de eerste sectoren die hier werk van maakten.

In 2008 werd een collectief akkoord gesloten tussen de sociale partners van de sectoren mijnbouw, chemie en energie over de implementatie van maatregelen in verband met demografische veranderingen (Demografie-Tarifverträge).

De oprichting van dit fonds was dus een feit en de werkgever betaalde 300 euro per werknemer op jaarbasis. Nadien volgden andere sectoren zoals metaal, transport, kunststofindustrie,... Vandaag ligt het trekkingsrecht per werknemer in Duitsland op ongeveer een goede 750 euro.

We keren terug naar het demografiefonds in de Belgische chemiesector.

Vanaf 2016 storten alle bedrijven (cao van onbepaalde duur) daar maandelijks voor iedere werknemer (arbeiders, bedienden, kaders en directieleden) een bijdrage van 0,15 % berekend op het brutoloon in het gemeenschappelijk demografiefonds van de sector.

Die 0,15 % wordt geheven op alle componenten van het loon die onderworpen zijn aan de RSZ (ploegenpremies, loon, eindejaarspremie, anciënniteitspremies,...)

Om als bedrijf een trekkingsrecht te hebben uit het fonds, moet er op bedrijfsvlak een goedgekeurd demografieplan zijn. Bij het uitwerken daarvan worden de ondernemingen ondersteund door experts (drie aangewezen door de vakbonden, één door de werkgeversorganisaties), die op hun beurt een beroep kunnen doen op ondersteuning vanuit de academische wereld. Interessant daarbij is dat het gaat om mensen die vertrouwd zijn met de aard van het werk in de bedrijven die ressorteren onder dat paritair comité.

Het beheerscomité van het demografiefonds moet het bedrijfsplan goedkeuren.

Enkel bedrijfsplannen die nieuwe in maatregelen voorzien welke uit de actiegebieden (werk, gezondheid, competenties, loopbanen) komen van de sectorale cao demografiefonds, komen in aanmerking. De bedrijfsplannen kunnen over één of meerdere jaren lopen.

Les partenaires sociaux de ce secteur se sont inspirés, pour cela, de ce qui a été fait en Allemagne, où les premières mesures visant à créer un fonds démographie ont été prises en 2008, les secteurs de la chimie, des mines et de l'énergie ayant été les premiers à concrétiser ce projet.

En 2008, un accord collectif a été conclu entre les partenaires sociaux des secteurs minier, chimique et énergétique sur la mise en œuvre de mesures liées aux changements démographiques (*Demografie-Tarifverträge*).

La création de ce fonds est donc devenue réalité et tout employeur a dû y verser 300 euros par salarié sur une base annuelle. D'autres secteurs ont suivi, par exemple ceux du métal, des transports, des plastiques, etc. Aujourd'hui, le droit de tirage par travailleur salarié s'élève à environ 750 euros en Allemagne.

Concernant le fonds démographie du secteur chimique belge:

Depuis 2016, toutes les entreprises (CCT à durée indéterminée) versent au fonds démographie commun du secteur, pour chacun de leurs travailleurs (ouvriers, employés, cadres et membres de la direction), une cotisation mensuelle de 0,15 % calculée à partir de la rémunération brute.

Cette cotisation de 0,15 % est prélevée sur toutes les composantes de la rémunération soumises aux cotisations de sécurité sociale (primes d'équipes, rémunération, prime de fin d'année, primes d'ancienneté, etc.)

Pour qu'une entreprise dispose d'un droit de tirage sur le fonds, elle doit disposer d'un plan démographique approuvé au niveau de l'entreprise. Pour l'élaboration de ce plan, les entreprises sont accompagnées par des experts (trois désignés par les syndicats et un par les organisations représentatives des employeurs), qui peuvent à leur tour solliciter le soutien du monde académique. Il est intéressant de noter, à ce propos, qu'il s'agit de personnes qui connaissent bien la nature du travail relevant dans les entreprises relevant de la commission paritaire.

Le comité de gestion du fonds démographie est chargé d'approuver le plan d'entreprise.

Seuls les plans d'entreprise qui prévoient de nouvelles mesures dans les domaines d'action (emploi, santé, compétences, carrières) de la CCT sectorielle fonds démographie entrent en ligne de compte. Les plans d'entreprise peuvent porter sur une ou plusieurs années.

Wanneer afspraken gemaakt worden die de uitvoering zijn van wettelijke of conventionele verplichtingen (bijvoorbeeld de wetgeving op Veiligheid en Welzijn op het Werk), kunnen deze niet erkend worden voor financiering vanuit het fonds. Een dubbele subsidiëring kan logischerwijze ook niet.

Op die manier kunnen ondernemingen dus uit het fonds putten om nieuwe, ondernemingsspecifieke maatregelen die werden afgesproken in de ondernemingsplannen te financieren.

Wij vinden het belangrijk dat ook andere sectoren, in het bijzonder minder kapitaalkrachtige en kleinere sectoren, in staat zijn om dergelijke fondsen op te richten. Om de oprichting van werkbaarheids- en demografiefondsen in zoveel mogelijk sectoren te bevorderen, zijn volgens ons minstens volgende twee maatregelen nodig:

— een verhoogde fiscale aftrekbaarheid, als beroeps-kosten, van de stortingen (bijdragen) die de werkgevers doen ter financiering van deze fondsen; en

— dat deze stortingen (bijdragen) niet als loonkosten worden behandeld in het kader van de “loonkostenwet” (wet op de vrijwaring van het concurrentievermogen) van 1996.

Dat is het doel van respectievelijk de artikelen 3 en 4 van dit wetsvoorstel.

In artikel 2 worden de concepten “fondsen werkbaarheid en demografie” en “werkbaarheids- en demografieplannen” nader omschreven evenals de voorwaarden waaraan zij dienen te voldoen.

Meryame KITIR (sp.a)

Les accords conclus en exécution d’obligations légales ou conventionnelles (prévues par exemple dans la législation sur la sécurité et le bien-être au travail) ne peuvent être financés au moyen du fonds. En toute logique, un double subventionnement n’est pas non plus possible.

Les entreprises pourront donc puiser dans le fonds pour financer de nouvelles mesures spécifiques qui ont été prévues dans les plans d’entreprise.

Nous estimons qu’il est important que d’autres secteurs, en particulier ceux qui disposent de moins de capitaux et qui sont d’une taille plus réduite, soient aussi en mesure de créer ce type de fonds. En vue de promouvoir la création de fonds travail faisable et démographie dans un nombre de secteurs aussi élevé que possible, nous estimons qu’il faut prendre au moins les deux mesures suivantes:

— augmenter la déductibilité fiscale, en tant que frais professionnels, des versements (cotisations) effectués par les employeurs en vue de financer ces fonds; et

— prévoir que ces versements (cotisations) ne peuvent être traités comme des coûts salariaux dans le cadre de la “loi relative au coût salarial” (loi relative à la sauvegarde de la compétitivité) de 1996.

Tel est l’objectif, respectivement, des articles 4 et 5 de la présente proposition de loi.

Les articles 2 et 3 définissent les concepts “fonds travail faisable et démographie” et “plans travail faisable et démographie” et fixent les conditions auxquelles ils doivent répondre.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

— fondsen werkbaarheid en demografie: fondsen voor bestaanszekerheid die worden opgericht door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst in toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid waarbij de bijdragen worden geïnd of ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en die tot doel hebben werkbaarheids- en demografieplannen die sectoraal of op ondernemingsniveau worden afgesloten in sectoren of ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair(sub-)comité waarbinnen het Fonds werkbaarheid en demografie werd opgericht, te financieren en te ondersteunen.

Art. 3

Om in aanmerking te komen voor een financiering vanuit een fonds werkbaarheid en demografie als bedoeld in artikel 2 moeten de werkbaarheids- en demografieplannen nieuwe maatregelen bevatten die tot doel hebben de werkbaarheid van het werk te verbeteren, met bijzondere aandacht voor oudere werknemers, belastende beroepen en ploegenarbeid. De specifieke voorwaarden waaraan een werkbaarheids- of demografieplan dient te voldoen teneinde financiering te kunnen genieten vanuit het Fonds werkbaarheid en demografie dienen opgenomen te worden in een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard in toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 4

In het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wordt een artikel 52*ter* ingevoegd, luidende:

“Art. 52*ter*. 140 procent van de bijdragen die door een belastingplichtige die in artikel 23, § 1, 1^o en 2^o, vermelde

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

— fonds travail faisable et démographie: les fonds de sécurité d'existence créés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence dont les cotisations sont perçues ou recouvrées par l'Office national de sécurité sociale et qui visent à financer et à soutenir des plans travail faisable et démographie conclus au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise dans des secteurs ou des entreprises qui relèvent du champ d'application de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire au sein de laquelle le fonds travail faisable et démographie a été créé.

Art. 3

Pour pouvoir bénéficier du financement d'un fonds travail faisable et démographie tel que visé à l'article 2, les plans travail faisable et démographie doivent comprendre de nouvelles mesures visant à améliorer la faisabilité du travail, en accordant une attention particulière aux travailleurs âgés, aux métiers pénibles et au travail posté. Les conditions spécifiques auxquelles doit satisfaire un plan travail faisable ou un plan démographie en vue de pouvoir bénéficier du financement du fonds travail faisable et démographie doivent être prévues dans une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et rendue obligatoire par le Roi en application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 4

Dans le Code des impôts sur les revenus 1992, il est inséré un article 52*ter* rédigé comme suit:

“Art. 52*ter*. 140 % des cotisations qu'un contribuable recueillant des bénéfices ou profits visés à l'article

winsten of baten verkrijgt, werden betaald in het kader van de fondsen werkbaarheid en demografie bedoeld in de wet van ... tot ondersteuning van de oprichting van sectorale werkbaarheids- en demografiefondsen worden als beroepskosten aangemerkt.”

Art. 5

Artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt aangevuld met een 5°, luidende:

“5° de bijdragen gestort in het kader van de fondsen werkbaarheid en demografie bedoeld in de wet van ... tot ondersteuning van de oprichting van sectorale werkbaarheids- en demografiefondsen.”.

26 september 2017

Meryame KITIR (sp.a)

23, § 1^{er}, 1° et 2°, a payées dans le cadre des fonds travail faisable et démographie visés dans la loi du ... soutenant la création de fonds sectoriels travail faisable et démographie sont considérées comme des frais professionnels.”

Art. 5

L'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est complété par un 5° rédigé comme suit:

“5. les cotisations versées dans le cadre des fonds travail faisable et démographie visés dans la loi du ... soutenant la création de fonds sectoriels travail faisable et démographie.”.

26 septembre 2017