

ADVIES Nr. 1.534

Zitting van woensdag 16 november 2005

Uitvoering van het Generatiepact

x x x

2.162-1

A D V I E S Nr. 1.534

Onderwerp : Uitvoering van het Generatiepact

Bij brief van 9 november 2005 hebben de heren P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, B. TOBBACK, minister van Pensioenen en R. DEMOTTE, minister van Sociale Zaken het advies van de Raad gevraagd betreffende de legistische teksten ter uitvoering van het Generatiepact.

Gelet op de toegemeten termijn heeft het Bureau de bespreking van die adviesaanvraag toevertrouwd aan een werkgroep ad hoc.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 16 november 2005 volgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

Bij brief van 9 november 2005 hebben de heren P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, B. TOBBACK, minister van Pensioenen en R. DEMOTTE, minister van Sociale Zaken het advies van de Raad gevraagd betreffende de legistieke teksten ter uitvoering van het Generatiepact.

Dit Generatiepact vloeit voort uit het eindloopdebat voorzien in de Federale beleidsverklaring van 12 oktober 2004. Daarin had de federale regering zich voorgenomen om in overleg met de sociale partners tijdens een eindloopbaandebat maatregelen uit te werken zowel gericht op een verhoging van de activiteitsgraad van oudere werknemers als op een gewaarborgde financiering van de sociale zekerheid

De Raad wordt verzocht om over voornoemde teksten in verschillende fasen advies uit te brengen. Tegen uiterlijk 16 november 2005 wordt het advies gevraagd over het voorontwerp van wet betreffende de uitvoering van het Generatiepact. Over de uitvoeringsbesluiten van dit voorontwerp wordt het advies van de Raad ofwel binnen één maand ofwel binnen twee maanden verwacht.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Bespreking van de inhoud en de draagwijdte van de tekst

De Raad merkt op dat hij in een eerste fase advies uitbrengt over het hem voorgedragen voorontwerp van wet. Over de ontwerpen van koninklijk besluit zal hij in een volgende fase, namelijk over één en twee maanden, advies uitbrengen.

De Raad heeft het hem voorgelegde voorontwerp van wet met bijzondere aandacht onderzocht en daarbij vastgesteld dat het de volgende punten regelt uit het Generatiepact:

- de financiering van de maatregelen die tot doel hebben meer jongeren aan een zelfstandige job te helpen zoals de cumul van de onkostenvergoeding met de wachtuitkering, de renteloze tussenkomst, de langere begeleiding en het toekennen van pensioenrechten aan jongeren die alternerend leren;
- het toekennen van een fiscaal voordeel op het aanvullend pensioen voor werknemers die tot hun 65ste blijven werken en een equivalente maatregel voor de zelfstandigen;
- het wegwerken van de fiscale discriminatie bij de nieuwe gehuwde bruggepensioneerden;
- het verlenen van een gunstige fiscale behandeling van de aanvullende vergoeding brugpensioenen bij werkhervatting;
- het mogelijk maken van uitzendarbeid in de context van een door de regio's erkend herplaatsings- of inschakelingstraject;
- de lastenverlaging voor ploegenarbeid en innovatie;
- de introductie van het mechanisme van welvaartsaanpassingen voor de sociale uitkeringen;
- alternatieve financiering van de sociale zekerheid (alternatieve financiering via BTW, een deel van de inkomsten op het gebruik van voor de volksgezondheid schadelijke producten, 15% van de inkomsten uit de roerende voorheffing, een enveloppe die overeenstemt met het terugverdieneffect van nieuwe lastenverlagingen).

Daarnaast creëert het wetsontwerp de wettelijke basis die toelaat de volgende punten uit het Generatiepact uit te voeren via koninklijk besluit: het opzetten van experimenten om de loonspanning tussen jongere en oudere werknemers te verkleinen, de vereenvoudigde sociale balans, het afdwingbaar maken van de aangegane opleidingsverbintenissen, de invoering van een pensioenbonus voor werknemers en zelfstandigen, de hermodulering van de pensioenmalus voor zelfstandigen, het kader dat zal dienen om iedere actieve jaarlijks te informeren over zijn opgebouwde pensioenrechten, de lastenverlaging voor de oudere werknemers, het wegwerken van het financiële risico na aanwerving van een bruggepensioneerde, afdwingbaar maken van outplacement, opsplitsing van het loonplafond in de pensioenberekening, de lastenverlaging voor jongeren, de invoering van een minimumrecht per loopbaanjaar voor personen die atypische loopbaan jaren hebben met geringe inkomsten en de invoering van een proportioneel minimumpensioen voor werknemers die een voldoende maar deeltijdse loopbaan hebben en een aantal maatregelen om de bijdrage en uitkeringsfraude te bestrijden.

Tevens worden erin een aantal delegaties aan de koning verleend die moeten toelaten om het hoofdstuk over herstructurering, brugpensioen en canada dry uit het Generatiepact vorm te geven via uitvoeringsbesluiten.

B. Algemene Beschouwingen

Alvorens zich te buigen over de eigenlijke tekst van het voorgelegde voorontwerp van wet formuleert de Raad een aantal algemene beschouwingen.

1. De Raad wijst erop dat de rol van het sociaal overleg niet mag worden onderschat in het kader van de uitwerking, op lange termijn, van een nieuw sociaal beleid voor de huidige en toekomstige generaties, zoals dat beleid in het voorontwerp van wet wordt vastgesteld.

Hij betreurt dan ook dat hij zich binnen zeven dagen moet uitspreken over een voorontwerp van wet van een dergelijke omvang.

Ondanks die korte termijn stelt hij het toch op prijs te zijn geraadpleegd.

2. In dat opzicht dringt de Raad erop aan systematisch te worden geraadpleegd over elk koninklijk besluit tot uitvoering van het voorontwerp van wet.

Volgens hem is het dienaangaande nodig in de tekst van het voorontwerp van wet uitdrukkelijk in die raadpleging te voorzien telkens wanneer een machtiging wordt verleend aan de Koning, wat op dit ogenblik niet altijd het geval is.

Hetzelfde geldt voor de raadpleging van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen wanneer het gaat over een materie die onder zijn bevoegdheid valt.

Hij wijst er ook op dat het beleid waaraan het voorontwerp van wet uitvoering geeft, volgens hem ook een vorm van overleg met de gewesten impliceert ter wille van de coherentie tussen de bevoegdheidsniveaus.

Hij vraagt zich bijgevolg af of in een dergelijk mechanisme is voorzien.

3. De Raad spreekt zich niet uit over de inhoud van het voorontwerp van wet, dat een juridische herschrijving is van het Generatiepact waarover ieder van de in zijn midden vertegenwoordigde organisaties al een standpunt heeft ingenomen, maar maakt toch een aantal technische opmerkingen.

Daarmee loopt hij echter geenszins vooruit op zijn inhoudelijke beoordeling.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen denken met name aan de maatregelen betreffende de tewerkstelling van jongeren via een intensivering van de startbaanovereenkomsten, via een verplichte vervanging van de eindloopbanen en het voltijds tijdskrediet, aan de nieuwe bepalingen tot wijziging van de regels voor toegang tot het cao-brugpensioen via een verruiming van de gelijkstellingen en de naleving van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten, aan de nieuwe aanpak inzake herstructureringen en inzonderheid de impact ervan op de wet van 3 juli 1978, aan de voorgestelde regeling die de aanvullingen Canada-dry treft maar ook de regelingen inzake degressief loopbaaneinde, aan de uitbreiding van het tijdskrediet en in het algemeen de mogelijkheden om beroeps- en privé-leven te combineren en ten slotte aan de voorgestelde pensioenhervorming die de regeling van de gelijkgestelde dagen wijzigt.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen denken ondermeer aan de volgende krachtlijnen : het maximaal grijpen van kansen op tewerkstelling voor jongeren via meer mogelijkheden op interimarbeid, aan de noodzaak om een band te maken tussen de opname van periodes voor tijdskrediet en de voorwaarden tot brugpensioen en aan de problematiek van de gelijkgestelde periodes teneinde werken meer te belonen dan niet werken en het ongeconditioneerd karakter van de lastenverlaging voor nacht- en ploegenarbeid.

Hij wijst er ook op dat die opmerkingen voor het grootste deel derwijze zijn geformuleerd dat een aantal toelichtingen van de regering noodzakelijk zijn over de tekst zelf van het voorgelegde voorontwerp van wet.

Hij wenst dan ook op zeer korte termijn van de regering verduidelijking te krijgen over de elementen die hij verderop in de verschillende hoofdstukken van het voorontwerp van wet aanstipt, zodat hij de koninklijke besluiten tot uitvoering van het voorontwerp van wet met kennis van zaken kan onderzoeken.

4. Uit een eerste lezing van het voorontwerp van wet blijkt volgens de Raad dat er geen wettelijke basis is voor de uitvoering van een aantal aspecten die het Generatiepact wil regelen.

Bij wijze van voorbeeld gaat het over het scholingsbeding, de aanpassing van hoofdstuk VII "Collectief ontslag" van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (Wet Renault), de mogelijkheid voor de werknemer vanaf 40 jaar om een beroep te doen op een externe dienst voor de verdere planning van zijn loopbaan en ten slotte de toekenning van een compensatie aan de oudere werknemer die een inkomensverlies lijdt omdat hij op vrijwillige basis binnen de onderneming overschakelt van zware naar minder belastende arbeid.

De Raad bevestigt evenwel dat hij zijn rol met betrekking tot de uitvoering van die maatregelen ten volle wil blijven spelen.

C. Specifieke Beschouwingen

Onverminderd de beginselstandpunten van de in de Raad vertegenwoordigde organisaties over het Generatiepact, heeft de Raad op het voorontwerp van wet de hierna volgende opmerkingen gemaakt.

1. Welvaartsaanpassing (artikel 6)

De Raad stelt vast dat artikel 6 voor het stelsel van de zelfstandigen en artikel 56 voor het werknemersstelsel de procedure vastlegt op basis waarvan de regering een beslissing zal nemen over de verdeling van de financiële middelen die ze ter beschikking wenst te stellen voor een beleid inzake welvaartsaanpassing.

De Raad constateert dat overeenkomstig deze bepalingen de sociale partners zich alleen mogen uitspreken over de enveloppe van 8 en 75 miljoen euro voorzien op de bijzondere ministerraden van Oostende en Gembloux en over de enveloppes die de regering vanaf 2008 zal ter beschikking stellen.

De Raad wijst er echter op dat de regering voor 2007 naast de middelen voorzien op voornoemde bijzondere ministerraden, nog een extra enveloppe heeft vrijgemaakt voor de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen.

De Raad meent dat de sociale partners ook over die enveloppe zouden moeten worden geraadpleegd en wenst dat voor die extra middelen voor 2007 een raadpleging in het voorontwerp van wet zou worden voorzien.

Ten slotte stelt de Raad vast dat in de zevende paragraaf van de Memorie van Toelichting bij de inleiding van, artikel 6 van het voorontwerp van wet alleen het advies wordt gevraagd van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, terwijl in de andere paragrafen ook het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt gevraagd. De Raad meent dat het hier gaat om een vergetelheid.

2. Pensioenen

a. Bonus (artikel 8)

De Raad stelt vast dat artikel 8 van het voorontwerp van wet een pensioenbonus toekent aan werknemers op voorwaarde dat zij 62 jaar zijn of een loopbaan van minstens 44 kalenderjaren kunnen aantonen.

De Raad merkt op dat die laatste mogelijkheid een nieuw element is dat niet voorzien is in punt 41 van het Generatiepact.

b. Informatie over de pensioenen (artikel 9)

- 1) De Raad constateert dat in artikel 9, 1^{ste} lid van het voorontwerp van wet aan de Koning de bevoegdheid wordt gegeven om een Infodienst Pensioenen op en in te richten of af te schaffen. Die infodienst Pensioenen zou individuele pensioenramingen maken, zowel van de wettelijke als van de aanvullende pensioen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vinden dat de voorgestelde tekst overeenstemt met de letter en de geest van punt 44 van het Generatiepact. Zij herinneren aan hun bezorgdheid dat de werknemers moeten kunnen beschikken over een volledige en door de Rijksdienst voor Pensioenen gecoördineerde informatie over hun pensioenrechten, eerste en tweede pijler samen, op hetzelfde ogenblik en in dezelfde vorm als wat in het Pact is bepaald.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn van oordeel dat deze bepaling niet correct is als wettelijke basis om uitvoering te geven aan het punt 44 van het Generatiepact. Daarin wordt bepaald dat de informatie verstrekt door de Pensioendienst op een gecoördineerde wijze zal worden aangevuld met informatie over de tweede pijler.

De vermelding dat "Hij of de pensioeninstelling de werknemer op hetzelfde ogenblik en via dezelfde voorstellingswijze informeren", impliceert dat deze informatieplicht aan twee actoren wordt opgelegd, te weten de werkgever en de Rijksdienst voor Pensioenen, en niet aan de Rijksdienst voor Pensioenen alleen.

De leden die de middenstandsorganisaties vertegenwoordigen, wijzen op het belang van een volledige en gecoördineerde informatie inzake pensioenen, met name ten aanzien van gemengde loopbanen en het aanvullend vrij pensioen. Wat de zelfstandigen betreft drukken zij de wens uit dat de socialeverzekeringsfondsen de mogelijkheid hebben om die informatie aan hun leden te bezorgen.

- 2) Daarnaast merkt de Raad op dat voor de inrichting of afschaffing van een infodienst Pensioenen geen advies moet worden gevraagd aan het beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen, terwijl dit bijvoorbeeld voor de toekenning van de pensioenbonus wel het geval is. De Raad vraagt of hiervoor specifieke redenen zijn en meent dat het aangewezen is hieromtrent het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen te vragen.

c. Gedifferentieerde loonplafonds (artikel 10)

De Raad constateert dat artikel 10 van het voorontwerp van wet het mogelijk maakt de pensioenberekening voor de perioden van activiteit uit te voeren op een loonplafond dat gunstiger is dan dit voor de perioden van volledige werkloosheid, voltijds brugpensioen, volledige loopbaanonderbreking en tijdskrediet.

De Raad is van oordeel dat het voldoende duidelijk moet zijn dat alleen de periodes van voltijds tijdskrediet in aanmerking komen voor dit lager pensioenplafond. In die optiek wenst de Raad dat het voorontwerp de woorden "voltijds tijdskrediet" overneemt uit het Generatiepact.

Daarnaast stelt de Raad ook nog vast dat het nieuwe loonplafond voor de fictieve lonen kan worden toegepast vanaf 2006. De Raad meent evenwel dat artikel 10 zoals nu geformuleerd indruist tegen een andere afspraak uit het Generatiepact (1ste paragraaf van punt 2.6. over vervroegd stoppen ontmoedigen) om niet te raken aan de bestaande brugpensioenen. Voor de bruggepensioneerden van wie het recht op brugpensioen voor 2006 is ingegaan zou een lager plafond voor de resterende periode van hun voltijds brugpensioen leiden tot een vermindering van hun pensioenrechten.

Daarnaast merkt de Raad op dat het Generatiepact voorziet in een welvaartsvastheid van het loonplafond voor de fictieve lonen. In die optiek kan genoemd loonplafond worden aangepast wanneer het verschil met het loonplafond voor de werkelijke lonen een bepaalde omvang heeft bereikt. De Raad meent dat daarvoor geen delegatie aan de Koning is voorzien in het wetsontwerp en is dan ook van oordeel dat dit punt uit het Generatiepact volledig en correct moet worden uitgevoerd.

d. Meer jongeren tewerkstellen (artikel 11)

De Raad stelt vast dat artikel 11 van het voorontwerp van wet tot doel heeft pensioenrechten te koppelen aan leerovereenkomsten, stageovereenkomsten en overeenkomsten voor inpassing vanaf 1 januari volgend op het jaar waarin de betrokken jongeren 18 worden.

Hij heeft hierover geen eenparig standpunt kunnen innemen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat artikel 11 waarin pensioenrechten worden gecreëerd voor leerlingen geen uitvoering is van het Generatiepact. Zij menen dat het voorontwerp van wet zich moet beperken tot de uitvoering van de punten uit het Generatiepact en dat andere maatregelen in een ander kader kunnen worden geregeld. Zij verwijzen hierbij naar diverse unanieme adviezen van de Raad die nog niet zijn uitgevoerd.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen daarentegen zijn tevreden met de bepaling omdat hiermee uitvoering wordt gegeven aan de unanieme vraag die de Raad hieromtrent gesteld heeft in zijn advies nr. 1.455 van 17 december 2003. Bovendien zijn zij van oordeel dat een pensioen toekennen aan leerlingen ouder dan 18 wel kadert in één van de doelstellingen van het Generatiepact, namelijk het alternerend leren en werken promoten.

Ten slotte vraagt de Raad dat in een optiek van gender streaming de woorden "leerjongens" in artikel 11 van het voorontwerp van wet en de memorie van toelichting erbij zouden worden gewijzigd in "leerlingen".

3. De experimenten tot invoering van specifieke loonbarema's voor nieuwe intreders in ondernemingen

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 2 van titel IV "Werk" van het voorontwerp van wet tot doel heeft experimenten op te zetten in bedrijven ten einde aan nieuwe intreders in het bedrijf specifieke loonbarema's aan te bieden die afwijken van de barema's die door de werkgever moeten worden gevolgd. Met dit doel moet een overeenkomst worden gesloten tussen een werkgever, de werknemersvertegenwoordigers en de minister van Werk, waarin die nieuwe loonregeling wordt opgenomen.

a. Definitie (artikel 20)

De Raad constateert dat in punt 16 van het generatiepact bepaald wordt dat niet alleen de nieuwe intreders op de arbeidsmarkt maar, om niet te discrimineren, ook de jongeren die al werken de mogelijkheid zullen krijgen om toe te treden tot genoemde barema's.

De Raad wijst erop dat die mogelijkheid noch in de tekst van het voorontwerp, noch in de memorie van toelichting uitdrukkelijk is opgenomen.

Wel stelt hij vast dat volgens artikel 20 van het voorontwerp van wet onder "nieuwe intreders" moet worden verstaan : de door de Koning omschreven werknemers met inbegrip van werknemers die met nieuwe intreders kunnen worden gelijkgesteld.

De Raad vraagt of die bepaling een voldoende wettelijke basis vormt om ook jongeren die reeds werken het voordeel van die barema's te laten genieten.

De leden die de middenstandsorganisaties vertegenwoordigen stellen zich voorts vragen bij de uitvoering van artikel 20, 6°, b dat voor de ondernemingen waar er geen vakbondsafvaardiging bestaat de notie "werknemersvertegenwoordigers" omschrijft als "de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties".

Als een dergelijke voorwaarde wordt vereist, stellen zij voor dat het zou gaan om "de vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie" ten einde het aantal gesprekspartners niet te vermenigvuldigen.

b. Procedure (artikelen 24 en 27)

- 1) De Raad constateert dat in artikel 24 van het voorontwerp van wet een procedure is opgenomen, die gevolgd moet worden om te komen tot een overeenkomst voor een experiment tot invoering van specifieke loonbarema's.

Dienaangaande merkt hij op dat er in die bepaling geen termijnen zijn voorzien waarbinnen de verschillende fasen van de procedure moeten worden afgehandeld.

Vanuit praktisch oogpunt vraagt hij zich af of het niet aangewezen is om dergelijke termijnen in dat artikel in te schrijven.

- 2) De Raad merkt op dat het artikel 27 van het voorontwerp erin voorziet dat er bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een begeleidingscommissie voor overeenkomsten voor een experiment tot invoering van specifieke loonbarema's moet worden ingesteld. Die commissie zal worden samengesteld uit vertegenwoordigers van de minister van Werk, van genoemde Federale Overheidsdienst, van de representatieve werkgeversorganisaties en van de representatieve werknemersorganisaties.

Om elke verwarring te vermijden over de organisaties die door dit artikel bedoeld worden, vraagt de Raad in dit artikel te preciseren dat het gaat om de interprofessionele representatieve organisaties, die in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zijn vertegenwoordigd.

4. Vereenvoudiging van de sociale balans (artikelen 28 en 29)

De Raad stelt vast dat de artikelen 28 en 29 van het voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact ertoe strekken een begin van uitvoering te geven aan de vereenvoudiging van de sociale balans, zoals voorzien in punt 22 van het Generatiepact. Zodra de vereenvoudigde sociale balans ingevoerd is, zullen de globale Belgische opleidingsinspanningen met het door de Nationale Arbeidsraad ontwikkelde meetinstrument opgevolgd worden.

Daartoe wordt door artikel 28, 1° van het voorontwerp van wet artikel 45, eerste lid van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid als volgt gewijzigd :

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de ondernemingen die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités ressorteren én een vakbondsafvaardiging hebben en de ondernemingen die niet aan die voorwaarden beantwoorden.

De ondernemingen die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités ressorteren én een vakbondsafvaardiging hebben, dienen elk jaar, tegelijkertijd met de jaarrekeningen, een overzicht op te stellen van de bewegingen binnen het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen.

Dit betekent dat voor deze ondernemingen in de sociale balans er geen overzicht meer moet gegeven worden van het personeelsbestand; m.a.w. wordt voor deze ondernemingen punt I. Staat van de tewerkgestelde personen in het formulier met betrekking tot de sociale balans geschrapt.

De andere ondernemingen die niet beantwoorden aan voormelde voorwaarden dienen elk jaar, tegelijkertijd met de jaarrekeningen een overzicht op te stellen van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Dit betekent dat voor deze ondernemingen punt I. Staat van de tewerkgestelde personen in het formulier met betrekking tot de sociale balans behouden blijft.

Bovendien wordt door artikel 28, 2 ° van het voorontwerp van wet artikel 45, derde van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid in die zin gewijzigd dat het hierboven genoemd overzicht enkel nog per type overeenkomst het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming dient te hernemen en niet meer per maatregel ten gunste van de tewerkstelling, genomen door of krachtens een wet of een onderneming, het aantal betrokken werknemers.

Dit betekent dat in het formulier met betrekking tot de sociale balans punt III. Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tijdens het boekjaar wegvalt.

Krachtens artikel 29 van het voorontwerp van wet treedt de wijziging van artikel 45, eerste lid van de wet van 22 december 1995 slechts in werking op het ogenblik dat het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad in het Belgisch Staatsblad verschijnt.

Het is immers de bedoeling van de regering dat de informatie met betrekking tot het personeelsbestand die voor ondernemingen die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités ressorteren én een vakbondsafvaardiging hebben in de sociale balans geschrapt wordt, geïntegreerd wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad.

Bovendien treedt de wijziging van artikel 45, derde lid van de wet van 22 december 1995 slechts in werking op de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat bepaalt dat het aantal personen per maatregel ten gunste van de tewerkstelling verstrekt zal worden door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling.

Het is de bedoeling van de regering dat de informatie met betrekking tot de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid die reeds via de DM-FA wordt ingezameld door de overheid ter beschikking gesteld wordt van de werkgever (die deze dan op zijn beurt kan overmaken aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging en de werknemers). Slechts wanneer deze gegevensoverdracht operationeel is, kan in de sociale balans punt III. Staat over het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid geschrapt worden.

De Raad behoudt zich het recht voor om een alternatief voorstel met betrekking tot de vereenvoudiging van de sociale balans ten gepaste tijde uit te werken zodat het nog bij wijze van amendement tijdens de parlementaire behandeling van het voorontwerp van wet kan worden ingediend.

Bovendien behoudt de Raad zich het recht voor om buiten het vereenvoudigen van de informatie te verstrekken met betrekking tot het aantal personen per maatregel ten gunste van de tewerkstelling en buiten het wegwerken van overlappingsen tussen de gegevens met betrekking tot de staat van het personeelsbestand te verstrekken krachtens de sociale balans en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad en het eventueel vereenvoudigen van deze gegevens door de sociale partners voor de ondernemingen die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités ressorteren én een vakbondsafvaardiging hebben, eventueel bijkomende vereenvoudigingen voor te stellen.

De Raad wijst er bovendien op dat er in van het voorontwerp van wet geen duidelijke datum voorzien is, waarin de vereenvoudiging van de sociale balans zal in werking treden.

De Raad acht dit nochtans belangrijk aangezien er een duidelijke link in het Generatiepact gelegd wordt tussen de vereenvoudiging van de sociale balans en het controlemechanisme dat door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgewerkt ivm de vormingsinspanningen (cfr verder 5).

5. Verhoging opleidingsinspanningen (artikel 30)

De Raad merkt op dat artikel 30 van het voorontwerp van wet enkel betrekking heeft op het bestraffingsmechanisme voorzien in punt 22 van het Generatiepact ingeval de globale opleidingsinspanning, thans vastgesteld op 1,9 % van de loonmassa, niet gehaald wordt op basis van de resultaten van het nieuwe meetinstrument uitgewerkt door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De Raad stelt vast dat noch in de memorie van toelichting noch in de tekst van het voorontwerp van wet er gerefereerd wordt naar de maatregelen voorzien in de punten 18 en 19 van het generatiepact waarin het groeipad voor de te bereiken vormingsinspanningen wordt vastgelegd.

De Raad heeft vragen omtrent de overeenstemming tussen artikel 30 van het voorontwerp van wet en de maatregel 22 van het Generatiepact.

Krachtens artikel 30 van het voorontwerp van wet geldt de sanctie van de verhoging van de werkgeversbijdrage voor de financiering van het educatief verlof met 0,05 pct. enkel voor de werkgevers behorend tot de sectoren die de 1,9 pct niet realiseren en die geen sectoraal akkoord hebben inzake bijkomende opleidingsinspanningen die voldoen aan de vastgestelde minimumnormen.

Het generatiepact voorziet daarentegen dat zolang de “globale” opleidingsdoelstelling (thans 1,9 pct van de loonmassa) niet gehaald wordt, deze sanctie geldt voor “alle” sectoren die geen sectoraal akkoord hebben afgesloten inzake bijkomende opleidingsinspanningen die voldoen aan de vastgestelde minimumnormen (ofwel de inspanning jaarlijks met 0,1 % verhogen, ofwel de participatiegraad met 5 % verhogen).

De Raad vraagt dan ook het dispositief van artikel 30 van het voorontwerp van wet in overeenstemming te brengen met het generatiepact.

De Raad acht het bovendien wenselijk in artikel 30 te voorzien vanaf wanneer ten vroegste de sanctie met betrekking tot de verhoging van de werkgeversbijdrage voor de financiering van het educatief verlof met 0,05 pct. zal inwerking treden.

De Raad is van oordeel dat dit slechts kan vanaf het ogenblik dat de eerste resultaten op basis van het nieuwe meetinstrument van de opleidingsinspanningen gekend zijn.

De Raad stipt ook aan dat het juridisch adequater zou zijn om in artikel 30 te spreken van de ondernemingen die vallen onder de paritaire comités die geen sectoraal akkoord hebben afgesloten inzake bijkomende opleidingsinspanningen.

De Raad wijst er tenslotte op dat het nieuwe meetinstrument om de opleidingsinitiatieven te evalueren gezamenlijk door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgewerkt en vraagt dan ook om de memorie van toelichting bij het voorontwerp van wet in die zin aan te passen.

6. Activerend beleid bij herstructurering

De Raad constateert dat het hoofdstuk 5 van titel IV "Werk" tot doel heeft om bij herstructurerings tot een aanpak te komen waarbij niet het brugpensioen van de 50-plussers maar de herplaatsing van alle met ontslag bedreigde werknemers de hoofddoelstelling wordt zonder evenwel het brugpensioen uit te sluiten voor hen waarvoor een actieve begeleiding gericht op het bezorgen van een nieuwe passende job, faalde. Het centrale instrument om dit objectief te bereiken, is de tewerkstellingscel.

a. Toepassingsgebied (artikelen 31 en 32)

- 1) De Raad stelt vast dat volgens artikel 31 van het voorontwerp van wet het hoofdstuk betreffende het activerend beleid bij herstructurerings niet van toepassing is op werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag niet ten minste 1 jaar ononderbroken dienst anciënniteit hebben. In de memorie van toelichting wordt daaromtrent gepreciseerd dat werknemers die nog maar kort aangeworven zijn bij de werkgever in herstructurering niet in aanmerking komen.

De Raad merkt op dat de uitsluiting uit het toepassingsgebied van werknemers met een anciënniteit van minder dan een jaar, niet in het Generatiepact voorkomt. Punt 30 van het pact heeft het enkel over een anciënniteitsvereiste "van twee jaar" met betrekking tot de werknemers waarmee rekening gehouden moet worden in het kader van een nieuwe definitie van de onderneming in herstructurering, waarvoor aan de sociale partners een concreet voorstel wordt gevraagd.

De Raad veronderstelt dat de bepaling van artikel 31 van het voorontwerp van wet dat voorziet in een termijn van een jaar om de maatregelen voor een actief herplaatsingsbeleid te genieten, een impliciete verwijzing inhoudt naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 die een soortgelijke voorwaarde oplegt.

De Raad drukt niettemin de wens uit dat de werknemers boven de 45 jaar die nog geen jaar anciënniteit hebben in de onderneming, eveneens in aanmerking kunnen komen voor de hulp van de tewerkstellingscel, en dit om een discriminatie van die werknemers te vermijden.

Voor die werknemers met een anciënniteit van minder dan een jaar moet die mogelijkheid bestaan zonder dat evenwel wordt voorzien in een inschakelingsvergoeding en een bestraffingsmechanisme.

2) De Raad stelt vast dat volgens artikel 32 van het voorontwerp van wet de Koning uit het toepassingsgebied van het genoemd hoofdstuk kan uitsluiten :

- andere categorieën van werknemers, waarvoor hij een activerend beleid bij herstructureringen niet nodig acht;
- sommige werkgevers, inzonderheid rekening houdende met het aantal in dienst zijnde werknemers.

De Raad merkt op dat de eerste uitsluitingsmogelijkheid niet voorkomt in de tekst van het Generatiepact. Hij meent dat de uitsluiting van een categorie van werknemers in geen geval een discriminatie op basis van leeftijd mag inhouden.

Wat de tweede uitsluitingsmogelijkheid betreft, vraagt de Raad zich af hoe deze zich verhoudt tot het artikel 35 van het voorontwerp volgens hetwelk de Koning voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers en voor ondernemingen die overgaan tot een collectief ontslag van minder dan 20 werknemers met de oprichting (door een werkgever) van een tewerkstellingscel kan gelijkstellen : de medewerking van de werkgever aan een overkoepelende tewerkstellingscel waarin meerdere werkgevers in herstructurering participeren.

Meer bepaald wil de Raad er op wijzen dat de mogelijkheid moet gelaten worden om uitvoering te geven aan punt 37 van het Generatiepact.

Om praktische redenen bepaalt dit punt dat, om te vermijden dat werknemers in KMO's minder kans op herplaatsing krijgen, de mogelijkheid moet worden gecreëerd om op subregionaal niveau een interprofessioneel aangestuurde tewerkstellingscel op te richten die voor verschillende kleinere bedrijven samen optreedt. Hierbij wordt gesteld dat de sociale partners voor eind 2005 een voorstel doen aangaande de wijze waarop zo'n subregionale tewerkstellingscel operationeel kan worden gemaakt.

b. Inschakelingsvergoeding voor de werknemers (artikelen 36 tot 38)

- 1) De Raad stelt vast dat volgens de artikelen 36 en 37 van het voorontwerp de werkgever verplicht is om aan de in het kader van een herstructurering ontslagen werknemers van minstens 45 jaar, ingeschreven bij een tewerkstellingscel, gedurende zes maanden een inschakelingsvergoeding te betalen, gelijk aan het lopend loon en de krachtens de overeenkomst verworven voordelen. Die vergoeding wordt gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die ze geheel of gedeeltelijk vervangt. Heeft de werknemer normaal recht op een opzeggingstermijn van zes maanden of minder, dan moet de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door betaling van de inschakelingsvergoeding gedurende zes maanden. Heeft de werknemer recht op een langere opzeggingstermijn, dan moet de overeenkomst ten laatste beëindigd worden de laatste dag van de zevende maand voorafgaand aan het einde van de opzeggingstermijn. Aan die werknemer is dan een opzeggingsvergoeding verschuldigd, overeenkomend met de nog te lopen opzeggingstermijn. Die vergoeding is samengesteld uit de inschakelingsvergoeding en de het eventueel saldo van de verbrekingsvergoeding te betalen na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding.

De Raad vraagt zich af hoe de bepalingen van die beide artikelen zich precies verhouden tot de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en de loonbeschermingswet van 12 april 1965 en hoe al deze bepalingen gecombineerd kunnen worden.

Wat specifiek het artikel 36 van het voorontwerp betreft, constateert de Raad dat daarin ook is opgenomen dat de Koning bepaalt in welke gevallen en onder welke voorwaarden en modaliteiten de werknemer een inschakelingsvergoeding verliest.

Dienaangaande merkt de Raad op dat de hypothese van het verlies van recht op een dergelijke vergoeding geen afbreuk mag doen aan de integrale uitbetaling van de opzeggingsvergoeding die door punt 35 van het pact uitdrukkelijk wordt gegarandeerd.

- 2) De Raad merkt op dat artikel 38 van het voorontwerp erin voorziet dat, indien het brutobedrag van een inschakelingsvergoeding, die aan een arbeider wordt betaald, groter is dan het brutobedrag van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn in toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet, de werkgever de terugbetaling kan bekomen van het verschil bij een door de Koning aangewezen openbare instelling van sociale zekerheid.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, menen dat de inschakelingsvergoeding in het kader van artikel 38 van het voorontwerp moet worden verrekend op het brutobedrag van de opzeggingsvergoeding alsook op de wettelijke en conventionele voordelen die de werkgever aan de werknemer verschuldigd zou zijn geweest.

De Raad constateert dat de mogelijkheid die de werkgever heeft om het verschil tussen bovengenoemde bedragen terug te vorderen, beperkt wordt tot de arbeiders. Hij vraagt de verenigbaarheid hiervan met de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 na te gaan.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen menen dat rekening gehouden moet worden met de financiële consequenties voor de begroting van de openbare instelling van sociale zekerheid, die de terugbetaling aan de werkgevers moet verzekeren.

7. Wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (artikelen 40 tot 43)

De Raad stelt vast dat het hoofdstuk 6 van titel IV "Werk" van het voorontwerp van wet het Sluitingsfonds opdraagt, onafhankelijk van enige sluiting van onderneming en tekortkoming vanwege de werkgever, de aanvullende vergoeding bij brugpensioen te betalen aan de werknemers die aangeworven geweest zijn vanaf 50 jaar en ter gelegenheid in de onderneming het voorwerp uitgemaakt hebben van een DIMONA-aangifte, op voorwaarde dat zij gedurende een periode van 2 jaar voorafgaand aan deze aanwerving niet in dienst zijn geweest bij diezelfde werkgever of bij een werkgever die tot dezelfde groep van ondernemingen behoort en een anciënniteit van één jaar in dezelfde onderneming hebben op het ogenblik van hun ontslag.

Er wordt gepreciseerd dat het Sluitingsfonds de aanvullende vergoeding bij brugpensioen slechts betaalt vanaf de eerste dag van de maand volgend op deze waarop de persoon die er op gerechtigd is de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Wat betreft artikel 42 van het voorontwerp van wet, merkt hij op dat het Sluitingsfonds een toewijzing zal krijgen ten laste van de RSZ, teneinde de hierboven vermelde opdracht te verzekeren.

Hij is van oordeel dat het aangewezen is om in de memorie van toelichting van de wet op te nemen dat het bedrag van deze toewijzing voldoende moet zijn ter compensatie van de bijkomende kost die deze nieuwe opdracht van het Sluitingsfonds met zich mee brengt.

8. Bijdragen en inhoudingen op pseudo-brugpensioenen (artikel 45)

De Raad constateert dat dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet voorziet in een wettelijk kader zodat de Koning kan bepalen onder welke voorwaarden en modaliteiten bijdragen kunnen worden geheven of inhoudingen verricht op aanvullende vergoedingen die buiten het kader van het brugpensioen worden toegekend bovenop bepaalde sociale uitkeringen.

Hij merkt ook op dat artikel 45 van hoofdstuk 8 van het voorontwerp van wet bepaalt welke werkgevers die bijdragen verschuldigd zijn en dien-aangaande verwijst naar het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De memorie van toelichting van het voorontwerp van wet vermeldt het toepassingsgebied van diezelfde wet van 5 december 1968 en voegt eraan toe dat de maatregel dus in essentie van toepassing is op de werkgevers van de privé-sector.

Aangezien het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 ruimer is dan wat in de memorie van toelichting staat, vraagt de Raad zich dan ook af of alle ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen, geïncorporeerd worden.

Om verwarring te vermijden is het volgens hem noodzakelijk dat in de memorie van toelichting wordt verduidelijkt wat het voorontwerp van wet beoogt in het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

De Raad herinnert er bovendien aan dat het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968, waarnaar in artikel 45 van het voorontwerp van wet wordt verwezen, de ondernemingen van de non-profitsector omvat.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat de nieuwe regeling van inhoudingen op de individuele en op de bedrijfsstelsels van aanvullende vergoedingen, geen afbreuk mag doen aan de specifieke eindeloopbaanakkoorden waarover in de ondernemingen van de non-profitsector is onderhandeld en die in collectieve arbeidsovereenkomsten zijn ingeschreven.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen¹ menen dat de bepaling van het Generatiepact inhoudt dat de bestaande regelingen van de non-profitsector niet verminderd worden en blijven bestaan maar niet noodzakelijk dat zij immuun zijn ten aanzien van de maatregelen van het Generatiepact.

9. Uitzendarbeid (artikel 53)

De Raad constateert dat het hoofdstuk 10 van titel IV "Werk" van het voorontwerp van wet tot doel heeft uitzendarbeid in de context van een door het bevoegde Gewest erkend tewerkstellingsproject mogelijk te maken.

¹ Zie standpunt van de Confederatie van Social Profit Ondernemingen als bijlage.

Hij stelt vast dat artikel 53 van het voorontwerp van wet een nieuwe paragraaf 7 toevoegt aan artikel 1 van de wet van 24 juli 1987, waarin gesteld wordt dat de tewerkstelling in het kader van een door het bevoegd Gewest erkend tewerkstellingstraject tijdelijke arbeid kan uitmaken op voorwaarde dat dit gebeurt met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Dienaangaande merkt hij op dat artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 in zijn paragraaf 1 stelt dat tijdelijke arbeid in de zin van de wet de activiteit is die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Artikel 7, 2° van de wet van 24 juli 1987 definieert de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid als de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, de bij dezelfde wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten.

In dit kader vraagt de Raad zich af of het de bedoeling is om een vierde motief voor de uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid in de wetgeving in te schrijven voor een tewerkstelling in het kader van een door het bevoegd Gewest erkend tewerkstellingstraject.

10. Bijdragevermindering (titel IV - hoofdstuk II)

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 2 van het voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact ertoe strekt een wettelijke basis te verlenen voor het toekennen van nieuwe doelgroepverminderingen voor jonge en oudere werknemers. Voor de jongeren is het de bedoeling de werkgeversbijdragen te verlagen op de laagste lonen en voor de oudere werknemers hun loonkost progressief in functie van de leeftijd terug te dringen.

De Raad wenst dat de regering alle nodige maatregelen neemt om uitvoering te geven aan deze wettelijke bepalingen.

In het Generatiepact (zie punt 3.2) alsmede in de memorie van toelichting bij dit hoofdstuk 2 wordt vermeld dat de regering er in ieder geval zal over waken geen drempel­effect noch een lage loonval te creëren.

Hij herinnert eraan dat hij in zijn vroegere adviezen er de aandacht op gevestigd heeft dat het toekennen van een bijdragevermindering tot een bepaald loonplafond en daarna niets meer tot een lage loonval leidt.

De Raad vraagt dan ook te voorzien dat de sociale partners zullen betrokken worden bij de uitwerking van de concrete modaliteiten om de bijdragevermindering af te bouwen met het oog op het voorkomen van een lage loonval.

De Raad wijst erop dat de techniek van de negatieve sociale zekerheidsbijdragen voorzien is in het Generatiepact.

De Raad is van oordeel dat deze techniek ingaat tegen de algemene beginselen die in het advies nr. 1.417 van 23 oktober 2002 betreffende de harmonisering en de vereenvoudiging van de regelingen inzake vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen tussen de sociale partners unaniem werden afgesproken.

In dat advies werd o.a. als basisbeginselen voor de harmonisering en de vereenvoudiging van de bijdrageverminderingen overeengekomen dat de verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen per “tewerkstelling” van een werknemer worden berekend en dat het bedrag van de bijdragevermindering nooit meer kan bedragen dan het bedrag van de voor die werknemer verschuldigde werkgeversbijdragen.

Hij stelt vast dat het voorontwerp van wet niet enkel toelaat het bedrag van de bijdragevermindering die het bedrag van de voor die werknemer verschuldigde werkgeversbijdragen overschrijdt in mindering te brengen van de verschuldigde werkgeversbijdragen voor “alle” door de betrokken werkgever tewerkgestelde werknemers (zoals vroeger voorzien was in het Rosettaplan en in het kader van de harmonisering en de vereenvoudiging van de regelingen inzake vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen werd weggewerkt), maar nog een stap verder zet in die zin dat aan de Koning de bevoegdheid verleend wordt om te bepalen hoe het saldo van de overschrijding van de verschuldigde werkgeversbijdragen voor “alle” door de betrokken werkgever tewerkgestelde werknemers zal toegewezen worden.

11. Alternatieve financiering

De Raad constateert dat het Generatiepact een hele reeks alternatieve financieringspistes voorziet die tot doel hebben de inkomsten van de sociale zekerheid geleidelijk te laten verschuiven van bijdragen op arbeid naar andere financieringsbronnen.

Bij de uitvoering van die punten in Hoofdstuk 3 van Titel IV van het voorontwerp van wet, stelt de Raad vast dat een verdeelsleutel van 90/10 wordt vastgelegd op basis waarvan de opbrengst van die middelen zal worden toegevoerd aan respectievelijk het werknemers- en het zelfstandigenstelsel.

De Raad merkt op dat die verdeelsleutel niet is voorzien in het Generatiepact.

Bijgevolg kunnen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen er niet mee instemmen. Zij zijn van oordeel dat de sociale partners eerst moeten worden geraadpleegd over de te hanteren verdeelsleutel, zodat bij het vastleggen ervan kan worden rekening gehouden met de evolutie van de uitgaven in beide stelsels, zoals vandaag het geval is voor de alternatieve financiering in de gezondheidszorg. Zij gaan dan ook niet akkoord dat in deze wet voor de toekomst een vaste verdeelsleutel wordt vastgelegd.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen daarentegen menen dat die verdeelsleutel moet gezien worden in het licht van de andere maatregelen inzake alternatieve financiering en bijgevolg wel kadert in de doelstellingen van het Generatiepact. Zij gaan akkoord met de in het wetsontwerp voorziene verdeelsleutel, maar wensen wel te worden geraadpleegd over de concrete uitvoering van de nieuwe maatregelen inzake alternatieve financiering.

Met betrekking tot de financiering van de sociale zekerheid, stelt de Raad ten slotte vast dat het hem voorgelegde voorontwerp van wet geen uitvoering geeft aan het hoofdstuk 3.4.2 en punt 5° van hoofdstuk 3.4.3 van het Generatiepact. In die punten garandeert de overheid dat zij via een verbreding van de financieringsbronnen zal instaan voor de financiering van de begrotingsdoelstelling van de gezondheidszorgen wanneer die sterker stijgen dan het groeicijfer van de sociale bijdragen. De Raad is van oordeel dat ook aan dit punt aandacht moet worden gegeven, ook omdat die vraag al door de sociale partners werd gesteld in hun rapport nr. 66 over de financiering van de sociale zekerheid.

12. Stage in de onderneming

De Raad merkt op dat het hoofdstuk 1 "Stage in de onderneming" van titel VI "Financiën" tot doel heeft de werkgevers met een fiscale stimulans aan te moedigen om in hun onderneming stages te organiseren.

a. Fiscale stimulans (artikel 71)

De Raad stelt vast dat artikel 71 van het voorontwerp ertoe strekt in het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 een artikel 67 bis in te lassen krachtens hetwelk de bij artikel 52, 3° van hetzelfde wetboek bepaalde personeelskosten die de werkgever draagt met betrekking tot werknemers waarvoor een tutoraatbonus wordt toegekend, aftrekbaar zijn ten belope van 120 %.

Hij constateert dat de beoogde kosten volgens de memorie van toelichting alle aftrekbare kosten zijn, die bestaan uit de bezoldigingen van de stagiaires, met inbegrip van de wettelijke sociale lasten, werkgeversbijdragen en -premies alsmede de andere sociale bijdragen verschuldigd krachtens contractuele verplichtingen.

Zonder zich over de inhoud van voorgestelde maatregel te willen uitspreken, vraagt de Raad zich af of er met betrekking tot de toekenning ervan effectief rekening werd gehouden met de vereisten van de Europese Unie inzake overheidssteun.

Wat de stagiairs betreft, waarvoor de fiscale vrijstelling zou gelden, wijst de Raad erop dat in artikel 71 uitdrukkelijk wordt verwezen naar "werknemers, waarvoor een tutoraatbonus bedoeld in artikel 36 van de wet van ... betreffende het Generatiepact en in het koninklijk besluit genomen in uitvoering van dat artikel".

Dienaangaande laat de Raad opmerken dat in het voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact geen bepalingen betreffende de toekenning van een tutoraatbonus zijn opgenomen. Het voornoemde artikel 36, waarnaar artikel 71 verwijst, betreft de toekenning van een inschakelingsvergoeding aan werknemers in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen.

Wat die tutoraatbonus betreft, beschikt de Raad enkel over een ontwerp van uitvoeringsbesluit waarover hij in het kader van de uitvoering van het Generatiepact eveneens werd geraadpleegd. In de aanhef van dit ontwerp wordt verwezen naar de desbetreffende bepalingen van de Generatiepactwet, die blijkbaar niet in het voorontwerp zijn opgenomen. Gelet daarop vraagt de Raad zich dan ook af of de wettelijke basis voor de toekenning van die tutoraatbonus in het voorontwerp niet ontbreekt.

b. Onaantastbaarheidsvoorwaarde (artikel 72)

De Raad constateert dat artikel 72 van het voorontwerp tot doel heeft in het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 een artikel 200 bis in te voegen krachtens hetwelk de voornoemde fiscale vrijstelling toegekend wordt voor zover is voldaan aan de in artikel 190 van hetzelfde wetboek vermelde voorwaarde.

Dienaangaande wijst de Raad erop dat genoemde voorwaarde erop neerkomt dat een bedrag gelijk aan de verleende aftrek geplaatst moet worden op een afzonderlijke rekening van een onbeschikbare reserve.

Hij merkt op dat die voorwaarde niet in het Generatiepact is opgenomen en vraagt zich af wat de impact ervan zal zijn voor de aantrekkelijkheid van de voorgestelde maatregel, die tot doel heeft de werkgevers ertoe te bewegen stageplaatsen open te stellen.

13. Brugpensioenen en vervangingsinkomsten (artikelen 74 en 80)

De Raad constateert dat dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet handelt over het belastingstelsel voor de aanvullende vergoedingen en de vervangingsinkomsten.

Hij wijst eerst op een verschil tussen de tekst van het voorontwerp van wet en de memorie van toelichting, wat de titel van hoofdstuk 2 van Titel VI betreft.

Ten aanzien van artikel 74 van het voorontwerp van wet vraagt de Raad zich af of het nieuwe belastingstelsel dat door dit artikel wordt ingevoerd, ook betrekking heeft op de aanvullende brugpensioenvergoedingen in geval van werkhervatting, die volgens het Generatiepact niet aan die fiscale behandeling moeten worden onderworpen in geval van werkhervatting.

Hij vraagt zich vervolgens af of de aanvullende vergoedingen Canada-dry fiscaal op dezelfde manier behandeld worden tijdens de perioden van inactiviteit en tijdens de perioden van werkhervatting.

Hij vraagt zich ook af hoe uit praktisch oogpunt een informatie-uitwisseling tussen de oude en de nieuwe werkgever kan worden georganiseerd met betrekking tot het specifieke belastingstelsel voor de aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting.

Verder vraagt hij zich af hoe een controle kan worden georganiseerd om te weten of de werknemer geen activiteit heeft hervat bij de oude werkgever of bij een onderneming die er rechtstreeks of onrechtstreeks mee verbonden is.

Bovendien vraagt hij zich af of er een wettelijke basis bestaat om in geval van werkhervatting een cumulatie toe te staan van een aanvullende vergoeding en een sociale uitkering wanneer zich tijdens het dienstverband een bestaansrisico voordoet.

De Raad constateert ook dat artikel 80 bepaalt dat de artikelen van het voorontwerp van wet die handelen over het fiscale hoofdstuk betreffende de brugpensioenen en de vervangingsinkomsten in werking treden vanaf het aanslagjaar 2006.

Hij wijst er dienaangaande op dat dit niet strookt met punt 56 van het Generatiepact volgens hetwelk de gehuwde bruggepensioneerden die hun brugpensioen hebben genomen vanaf 1 januari 2004, op fiscaal vlak zullen worden behandeld zoals de andere bruggepensioneerden.

De tekst van artikel 80 moet dus op dit punt verwijzen naar het aanslagjaar 2005.

14. Aanvullende pensioenen (artikel 81)

De Raad stelt vast dat artikel 81 van het voorontwerp van wet betreffende het generatiepact een gunstig belastingsregime voorziet dat van toepassing is op de aanvullende pensioenkapitalen die in het kader van de tweede pensioenpijler worden uitgekeerd aan werknemers en zelfstandigen die tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd werken.

De Raad wijst er in de eerste plaats op dat er een aantal problemen kunnen rijzen omtrent hetgeen verstaan wordt onder de normale wettelijke pensioenleeftijd. Zo stelt zich de vraag of er rekening wordt gehouden met de overgangperiode die voor vrouwen inzake de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd voorzien is.

De Raad merkt ook op dat in alle andere wetteksten in het kader van de tweede pensioenpijler er een gelijke fiscale behandeling voorzien is van de aanvullende pensioenkapitalen uitgekeerd aan de werknemers en de pensioenkapitalen uitgekeerd aan de bedrijfsleiders, hetgeen in artikel 81 van het voorontwerp van wet niet het geval is.

De Raad vraagt dan ook om in artikel 81 van het voorontwerp van wet het gebrek aan coherentie met het reeds bestaande wettelijke kader weg te werken.

15. Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing

De Raad stelt vast dat het hoofdstuk 4 "Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing" van titel V "Financiën" van het voorontwerp van wet tot doel heeft genoemde vrijstelling in het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 te integreren en op bepaalde punten verder uit te werken.

Steun aan de "Young Innovative Company" (artikel 84)

De Raad constateert dat het artikel 84 ertoe strekt in het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 een bepaling in te lassen waarbij bepaalde ondernemingen onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld een bepaald bedrag aan bedrijfsvoorheffing in de schatkist te storten.

Een dergelijke vrijstelling wordt ook toegekend aan vennootschappen die onder de definitie van "Young Innovative Company" vallen en die bezoldigingen uitbetalen of toekennen aan wetenschappelijk personeel dat als werknemer door een dergelijke vennootschap wordt tewerkgesteld.

Voor de toepassing van die vrijstelling wordt onder een dergelijke company verstaan een vennootschap die onderzoeksprojecten uitvoert en, aan het einde van het belastbaar tijdperk, aan een aantal voorwaarden voldoet. Een van die voorwaarden is dat het moet gaan om een kleine vennootschap, zoals bedoeld in artikel 15, §1 van het Wetboek van de vennootschappen.

Dienaangaande vraagt de Raad zich af waarom het voordeel van die vrijstelling beperkt wordt tot kleine ondernemingen terwijl die beperking niet in het Generatiepact is ingeschreven. Dit pact vermeldt immers enkel dat de regering het voordeel in de bedrijfsvoorheffing zal toekennen aan de onderzoekers van recent opgerichte bedrijven die zich toespitsen op innovatie en ontwikkeling.

BIJLAGE BIJ ADVIES NR. 1.534 VAN 16 NOVEMBER 2005

Standpunt van de Confederatie van Social Profit Ondernemingen

Met betrekking tot punt 8 : bijdragen en inhoudingen op pseudo-brugpensioenen

De vertegenwoordigers van de werkgevers van de non-profitsector menen dat punt 57 van het Generatiepact het in ieder geval mogelijk moet maken de specifieke eindloopbaanregelingen die in de non-profitsector bestaan (TANDEM-plannen, landingsbanen enz.) te vrijwaren ten opzichte van de toepassing van de maatregelen in afdeling 2.6 van het Pact.
