

A D V I E S Nr. 1.538

Zitting van dinsdag 13 december 2005

Uitvoering van het generatiepact - Koninklijke besluiten

x x x

2.162-4

A D V I E S Nr. 1.538

Onderwerp: Uitvoering van het Generatiepact / Ontwerpen van koninklijke besluiten

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 Nationale Arbeidsraad gevraagd over een voorontwerp van wet en een aantal ontwerpen van koninklijke besluiten ter uitvoering van het Generatiepact.

De Raad werd gevraagd om over voornoemde teksten in verschillende fasen advies uit te brengen.

In de eerste fase op 16, 18 en 30 november 2005 heeft hij zich in zijn adviezen nr. 1.534, 1.535 en 1.536 uitgesproken over het voorontwerp van wet betreffende de uitvoering van het Generatiepact.

In de tweede fase die nu voorligt, wordt de Raad verzocht op korte termijn advies uit te brengen over een aantal ontwerpen van koninklijk besluit.

Het Bureau heeft de bespreking van de tweede fase van die adviesaanvraag toevertrouwd aan een werkgroep ad hoc.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad hierover op 13 december 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 over een voorontwerp van wet en een aantal ontwerpen van koninklijke besluiten ter uitvoering van het Generatiepact.

De Raad wordt gevraagd om over voornoemde teksten in verschillende fasen advies uit te brengen. In een eerste fase op 16, 18 en 30 november 2005 heeft hij zich in zijn adviezen nr. 1.534, 1.535 en 1.536 uitgesproken over het voorontwerp van wet betreffende de uitvoering van het Generatiepact.

In onderhavig advies spreekt de Raad zich uit over de navolgende ontwerpen van koninklijke besluiten :

- het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers;
- het ontwerp van koninklijk besluit waarbij de grensbedragen van de toegelaten beroepsinkomsten voor bepaalde gepensioneerden verhoogd worden;

- het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 26, 27, eerste lid, 2°, 30, 39, § 1 en § 4, tweede lid, 40, tweede lid, 40bis, tweede lid, 41, 43, tweede lid en 47, § 1, vijfde lid van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de werkgelegenheid;
- het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de opleidingsuitkeringen;
- het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 51, 52bis en 53 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, in het kader van het Generatiepact;
- het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel 129bis van, en invoeging van een artikel 129ter in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, in het kader van de werkhervattingstoeslag;
- het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;
- het ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen, in het kader van het Generatiepact;
- het ontwerp van koninklijk besluit tot invoeging in het kader van het Generatiepact van een afdeling III bis in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Tenslotte zal de Raad zich binnenkort uitspreken over de overige ontwerpen van koninklijk besluit, die hem ter advies zijn voorgelegd.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

Onverminderd de beginselstandpunten van de in de Raad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft de Raad over de voornoemde ontwerpen van koninklijk besluit de hierna volgende beschouwingen en opmerkingen naar voor gebracht.

A. Algemene beschouwingen

Alvorens zich te buigen over de eigenlijke teksten van de voorgedachte ontwerpen van koninklijke besluiten formuleert de Raad een aantal algemene beschouwingen.

Hij constateert in de eerste plaats dat de regering geen rekening heeft gehouden met alle eenparige opmerkingen die hij heeft gemaakt in zijn advies nr. 1.534 van 16 november 2005 over de uitvoering van het Generatiepact. Hij betreurt dat de regering geen gevolg heeft gegeven aan zijn opmerkingen en vindt dat het niet motiveren van die keuze niet getuigt van een goed bestuur.

Hij wijst vervolgens op de moeilijkheid om zich met kennis van zaken uit te spreken over die ontwerpen van koninklijke besluiten aangezien het ontwerp van wet betreffende het Generatiepact, dat op 30 november 2005 bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend, werd geamendeerd en nog geamendeerd zou moeten worden, wat een invloed heeft en zal hebben op de inhoud van die ontwerpen van koninklijke besluiten. Hij meent dat met die nieuwe elementen rekening moet worden gehouden in het kader van de ontwerpen van verordenende teksten en benadrukt niet te zijn geraadpleegd over aangepaste versies ervan.

Hij merkt ook op dat de beslissingen die de regering ter uitvoering van het Generatiepact heeft genomen en die onder andere zijn weergegeven in de ontwerpen van koninklijke besluiten waarover hij om advies is verzocht, ongewenste gevolgen kunnen hebben voor een aantal arbeidsrechtelijke bepalingen, met name inzake overeenstemming. Hij geeft in dit verband het voorbeeld van de inschakelingsvergoeding, zoals bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 3 van het wetsontwerp, die problemen doet rijzen ten opzichte van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het bijzonder de opzegtermijnen en de verbrekingsvergoedingen.

De Raad wijst er verder op dat verschillende maatregelen van de ontwerpen van koninklijke besluiten betrekking hebben op gemeenschaps- en/of gewestelijke materies. Hij vindt het wenselijk dat een procedure van overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten wordt georganiseerd en gevolgd en dat zo nodig samenwerkingsakkoorden worden gesloten om te zorgen voor overeenstemming tussen die maatregelen en de maatregelen die de Gemeenschappen en de Gewesten al hebben genomen of voorbereiden. Er moet immers op toegezien worden dat de federale verordenende teksten effectief toegepast kunnen worden in de gefedereerde entiteiten.

Ten slotte merkt de Raad op dat de RVA werd geraadpleegd over de koninklijke besluiten die onder zijn bevoegdheid vallen en neemt hij akte van de nota's die aan het beheerscomité van de RVA werden gestuurd en van de erin opgenomen opmerkingen en voorstellen.

B. Specifieke beschouwingen over de ontwerpen van koninklijke besluiten

1. Ontwerp van koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructureringen

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad herinnert er aan dat het hoofdstuk 5 van titel IV "Werk" van het ontwerp van wet betreffende het Generatiepact tot doel heeft om bij herstructureringen 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.

Het ontwerp van wet geeft een aantal delegaties aan de koning om het hoofdstuk over het activerend beleid bij herstructureringen verder vorm te geven. Het ontwerp van koninklijk besluit definieert de noties "onderneming in herstructurering", "werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering" en "collectief ontslag". Het gaat in op de verplichting inzake het oprichten van een tewerkstellingscel, de procedures die de ondernemingen en werknemers terzake moeten volgen en de uitbetaling van een inschakelingsvergoeding aan de in de tewerkstellingscel ingeschreven werknemers.

b. Algemene opmerkingen

- De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen constateren dat sommige maatregelen van het ontwerp van koninklijk besluit uitdrukkelijk alleen op de arbeiders betrekking hebben of verschillende gevolgen kunnen hebben naargelang het gaat om bedienden of arbeiders. Zij dringen erop aan dat zou worden nagegaan of een en ander verenigbaar is met de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, zoals werd gevraagd in advies nr. 1.534 van 16 november 2005.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat deze verschilpunten, met name inzake de mogelijkheid voor de werkgever om het verschil tussen het brutobedrag van de inschakelingsvergoeding en het brutobedrag van de opzeggingsvergoeding en de andere voordelen die hij aan de werknemer verschuldigd zou zijn geweest, terug te vorderen, zouden worden opgeheven, daar bedienden met een opzeggingstermijn korter dan zes maanden zich in dezelfde situatie kunnen bevinden als arbeiders.

- De Raad herinnert aan de bezorgdheid die hij in advies nr. 1.534 heeft geuit en in dit advies al heeft bevestigd met betrekking tot de samenhang van de bepalingen betreffende de inschakelingsvergoeding met de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers alsook de manier om al die bepalingen te combineren. Hij denkt hierbij vooral aan een neutraliteit ten opzichte van de regels die gelden voor ontslag en verbrekingsvergoedingen.

Terzake merken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen op dat er neutraliteit is wat de omvang van de verbrekingsvergoeding betreft, in die zin dat het bedrag van die vergoeding in elk geval behouden blijft, zij het dat zij tijdens de periode van zes maanden in de tewerkstellingscel in maandelijks schijven wordt betaald. Voor werknemers met een opzeggingstermijn korter dan zes maanden, kan de inschakelingsvergoeding, voor dat deel dat de opzeggingsvergoeding waarop zij recht hebben overschrijdt, evenwel worden ingekort of ontnomen zo zij niet meewerken in de tewerkstellingscel.

- De Raad constateert bovendien dat het ontwerp van koninklijk besluit ingevolge artikel 36 van het genoemde wetsontwerp bepaalt in welke gevallen en onder welke voorwaarden en modaliteiten de werknemer het recht op de inschakelingsvergoeding verliest.

Hij herinnert dienaangaande aan zijn advies nr. 1.534 waarin hij opmerkt dat de hypothese van het verlies van het recht op een dergelijke vergoeding geen afbreuk mag doen aan de integrale uitbetaling van de opzeggingsvergoeding die door punt 35 van het Generatiepact uitdrukkelijk wordt gegarandeerd. Hij wijst er bovendien op dat het wetsontwerp die vergoeding gelijkstelt met de opzeggingsvergoeding.

- Ten slotte dringen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, aan op neutraliteit wat de kosten betreft, zowel voor de werknemers als voor de werkgevers.

c. Specifieke opmerkingen

1) Met betrekking tot de definities en het gebruik van bepaalde begrippen

De Raad constateert dat het artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit de definities bevat van een aantal begrippen die in de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen gebruikt worden.

a) Onderneming (artikel 1, 2°)

De Raad merkt op dat het begrip “onderneming” gedefinieerd wordt als de technische bedrijfseenheid zoals bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Hij wijst er op dat, alhoewel dit coherent is met de definitie van onderneming die gehanteerd wordt in de regelgeving betreffende het collectief ontslag, deze definitie wel eens aanleiding zou kunnen geven tot ongewenste constructies om bijvoorbeeld de dienstanciënniteit te beïnvloeden van de bij het collectief ontslag betrokken werknemers. Daarom vraagt hij de regering de coherentie binnen de regelgeving af te wegen ten opzichte van de nood om constructies te vermijden die als enig doel hebben de toepassing van het activerend beleid bij herstructureringen te omzeilen. Hij vraagt de regering om de opportuniteit na te gaan van de vervanging van de term technische bedrijfseenheid door juridische entiteit in dit specifieke geval voor wat betreft de notie dienstanciënniteit.

b) Nieuwe werkgever (artikel 1, 7°)

De Raad merkt op dat in artikel 1, 7° het begrip “nieuwe werkgever” gedefinieerd wordt als iedere werkgever andere dan de werkgever van de betrokken onderneming in herstructurering of van een onderneming van de groep waartoe de onderneming in herstructurering behoort.

De Raad wijst er op dat het niet duidelijk is wat precies moet verstaan worden onder de notie "groep". Er bestaan immers verschillende definities van dit begrip : betreft het een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend (het begrip "concern" van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad) of wordt eerder een juridische, economische of financiële entiteit bedoeld die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt (zoals in het nieuw artikel 12ter van het koninklijk besluit van 7 december 1992)? De Raad zou hierover verduidelijking willen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat de noodzaak tot verduidelijking van het begrip "groep" niets afdoet aan het feit dat het uitsluiten als "nieuwe werkgever" van een onderneming van de groep waartoe de onderneming in herstructurering behoort, constructies binnen een groep van ondernemingen uitsluit die de kwaliteit van het aanbod van outplacementbegeleiding zouden aantasten. Anderzijds rijst de vraag of een ruime definitie van het begrip "nieuwe werkgever" de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemers niet te zeer zal beperken.

Verder zijn zij de mening toegedaan dat uitzendbureaus niet onder de definitie van nieuwe werkgever mogen vallen, aangezien het hier gaat om ondernemingen waarvan de activiteit er in bestaat werknemers tijdelijk bij één of meer gebruikers ter beschikking te stellen, terwijl het toch de bedoeling van het activerend beleid bij herstructureringen moet zijn om een duurzame tewerkstelling te beogen. Bovendien zou het toelaten van uitzendarbeid aanleiding kunnen geven tot constructies waarbij werknemers opnieuw binnen de groep tewerkgesteld kunnen worden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen er op dat er noch in het Generatiepact noch in het ontwerp van wet betreffende het Generatiepact voor geopteerd werd om de werkgever waarbij de wedertewerkstelling beoogd wordt op deze wijze te beperken. Zij zijn van mening dat voor de gegeven notie van "nieuwe werkgever" geen wettelijke basis voorhanden is en dat deze notie zo ruim mogelijk moet worden gezien, teneinde alle kansen op een maximale wedertewerkstelling te verhogen. Daarbij mag ook geen onderscheid worden gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid. Men mag niet vergeten dat uitzendarbeid vaak een springplank vormt naar een gewone tewerkstelling.

2) Met betrekking tot het toepassingsgebied

De Raad constateert dat de artikelen 2 tot 5 van het ontwerp van koninklijk besluit het toepassingsgebied van het activerend beleid bij herstructureringen bepalen.

a) Onderneming in herstructurering (artikelen 2 en 4)

Wat betreft de definitie van "onderneming in herstructurering", wil de Raad opmerken dat de artikelen 2 en 4 van het ontwerp van koninklijk besluit beide een definitie geven van hetzelfde begrip. Hij is van mening dat het vanuit legistiek oogpunt opportuun zou zijn om hiervan één definitie te maken.

Wat de inhoud van de definitie van "onderneming in herstructurering" betreft, merkt hij op dat enkel artikel 4 melding maakt van het feit dat ook ondernemingen die wensen als "onderneming in moeilijkheden" erkend te worden in aanmerking kunnen komen als "onderneming in herstructurering" voor de toepassing van de wet (betreffende het Generatiepact) en zijn uitvoeringsbesluit.

De Raad acht het geboden om in overeenstemming met het Generatiepact in de omschrijving van artikel 2 ook naar het begrip "onderneming in moeilijkheden" te verwijzen.

Hierbij wil hij nog opmerken dat zowel in het artikel 4 als in het artikel 10 van het ontwerp van koninklijk besluit de referentie naar de betreffende afdeling en artikel van het koninklijk besluit van 7 december 1992 verkeerd is : de aanvraag tot erkenning in het kader van de reglementering inzake conventioneel brugpensioen moet gebeuren in toepassing van de nieuwe afdeling IIIbis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 (tot 1 januari 2008), waarbij voldaan is aan de voorwaarden van artikel 12quinquies, § 4 van dat besluit.

b) Werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering (artikel 5)

De Raad stelt vast dat het wetsontwerp betreffende het Generatiepact een anciënniteitsvoorwaarde stelt aan de werknemer om in aanmerking te komen voor het activerend beleid inzake herstructureringen en dat het ontwerp van koninklijk besluit hieraan een leeftijdsvoorwaarde toevoegt.

- Ten eerste, bepaalt artikel 31, tweede lid van het wetsontwerp dat het hoofdstuk betreffende het activerend beleid bij herstructureringen niet van toepassing is op werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag niet ten minste 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben. In de memorie van toelichting van het wetsontwerp wordt daaromtrent gepreciseerd dat werknemers die nog maar kort aangeworven zijn bij de werkgever in herstructurering niet in aanmerking komen.

De Raad herinnert er aan dat hij er in het advies nr. 1.534 op heeft gewezen dat de uitsluiting uit het toepassingsgebied van werknemers met een anciënniteit van minder dan een jaar niet in het Generatiepact voorkomt.

Hij stelt vast dat, in navolging van het advies nr. 1.534, in de memorie van toelichting van het wetsontwerp wel werd opgenomen dat werknemers ouder dan 45 jaar die nog geen jaar anciënniteit in de onderneming hebben, wel vrijwillig kunnen participeren aan de tewerkstellingscel. Zij genieten echter niet van een inschakelingsvergoeding en zijn niet onderworpen aan de sanctiemechanismen.

- Ten tweede, wijst hij er ook op dat artikel 5, 4° van het ontwerp van koninklijk besluit als een van de voorwaarden waaraan de werknemer cumulatief moet voldoen om te worden beschouwd als "werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering" stelt dat de werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens 45 jaar oud moet zijn.

Hij herinnert er aan dat hij in zijn advies nr. 1.534 met betrekking tot de eerste uitsluitingsmogelijkheid van artikel 32 van het voorontwerp van wet opmerkte dat deze mogelijkheid niet voorkomt in de tekst van het Generatiepact.

Hij wil met betrekking tot de anciënniteitsvoorwaarde opgenomen in het wetsontwerp en de leeftijdsvoorwaarde van het ontwerp van koninklijk besluit opmerken dat geen van beide ontwerpen belet dat werknemers jonger dan 45 jaar en/of met een anciënniteit van minder dan 1 jaar zich op vrijwillige basis kunnen inschrijven bij een tewerkstellingscel om de begeleiding te genieten die deze biedt. In die regeling is geen recht voorzien op outplacement of op een inschakelingsvergoeding waardoor de eraan verbonden sanctiemechanismen ook niet van toepassing zijn.

c) Collectief ontslag (artikel 3)

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit in het laatste lid van zijn artikel 3 bepaalt dat om vast te stellen of er sprake is van een "collectief ontslag" (het percentage of aantal ontslagen) enkel de ontslagen in rekening mogen gebracht worden van werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens 2 jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben.

De Raad merkt op dat punt 30 van het pact het heeft 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.

In dat kader betreurt de Raad in eerste instantie dat de definitie van onderneming in herstructurering reeds in het ontwerp van koninklijk besluit werd opgenomen, terwijl punt 30 van het Generatiepact stelt dat slechts indien tegen 31 maart 2006 het overleg met de sociale partners niet heeft geleid tot een concreet voorstel, de regering zelf een concrete uitwerking zal geven aan deze definitie, die van toepassing zou zijn vanaf 1 juli 2006.

Voorts is het volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet duidelijk wat precies onder "ononderbroken" anciënniteit moet begrepen worden. Die leden laten in dit verband opmerken dat voor de definitie van de notie "collectief ontslag" in het kader van het nieuw artikel 12 quater, 1° van het koninklijk besluit van 7 december 1992 sprake is van 2 jaar in dienst zijn van de onderneming. Voorts wijzen die leden er ook op dat de vereiste dat de anciënniteit "ononderbroken" moet zijn niet in het punt 30 van het pact gesteld wordt.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat het voldoende duidelijk is wat die begrippen in het gewone taalgebruik dat binnen het arbeidsrecht gehanteerd wordt, betekenen. Dit hoeft bijgevolg geen verdere verduidelijking.

3) Met betrekking tot de tewerkstellingscel

a) Het begrip tewerkstellingscel (artikel 6)

- De Raad constateert dat het artikel 6 van het ontwerp van koninklijk besluit vereist dat de onderneming in herstructurering om in aanmerking te komen voor het ontslag van sommige werknemers in het kader van het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de normale brugpensioenleeftijd moet overgaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel.

Hij wijst er op dat, gezien arbeidsbemiddeling en plaatsing bevoegdheden van de Gewesten zijn, de concrete toepasbaarheid van deze bepaling vereist dat op het niveau van de Gewesten regelgeving bestaat met betrekking tot de werking van de tewerkstellingscellen.

- De Raad stelt vast dat het tweede lid van datzelfde artikel 6 bepaalt dat voor de toepassing van de wet (betreffende het Generatiepact) en het besluit onder tewerkstellingscel wordt verstaan het naar aanleiding van de herstructurering opgericht samenwerkingsverband, als feitelijke vereniging of als autonome rechtspersoon, waarbij minstens de onderneming in herstructurering, één van de representatieve vakorganisaties, de voor de vestigingsplaats van de onderneming in herstructurering bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, en, voor zover dit bestaat in de sector waartoe de onderneming behoort, het sectoraal opleidingsfonds, betrokken zijn.

De Raad merkt dienaangaande op dat artikel 6 enkel de partners aanduidt die minimaal deel moeten uitmaken van de tewerkstellingscel. Zo kan het aangewezen zijn dat de voor de vestigingsplaats van de onderneming in herstructurering bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding samenwerkt met de voor de andere Gewesten bevoegde diensten.

Hij wijst er daarnaast op dat het decreet van 29 januari 2004 “betreffende het begeleidingsplan inzake omschakelingen” van het Waals Gewest in de mogelijkheid voorziet “omschakelingscellen” op te richten om het begeleidingsplan inzake omschakelingen uit te voeren dat eventueel naar aanleiding van een collectief ontslag moet worden opgesteld. Hij is van mening dat het nodig is de regelgevingen met betrekking tot deze cellen op elkaar af te stemmen zodat deze omschakelingscellen een erkenning kunnen krijgen als tewerkstellingscel zoals bedoeld in artikel 6 van het ontwerp van koninklijk besluit.

b) Het outplacementaanbod (artikel 7)

De Raad stelt vast dat met betrekking tot het aanbod van outplacementbegeleiding door de tewerkstellingscel in artikel 7, tweede lid van het ontwerp van koninklijk besluit wordt gesteld dat dit minstens moet voldoen aan de modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002.

Dienaangaande merkt de Raad op dat hieronder verstaan moet worden dat het aanbod van outplacementbegeleiding minstens moet voldoen aan de kwaliteitsvereisten die de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 hieromtrent vermeldt.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen hebben bovendien vragen bij de samenhang tussen de CAO nr. 82 en het ontwerp van koninklijk besluit daar de CAO nr. 82 stoelt op een beginsel van vrijwilligheid en neutraliteit ten aanzien van het ontslag en voorziet in regels die als zodanig niet toegepast kunnen worden in het kader van de tewerkstellingscel (voorbeeld : de CAO voorziet in 3 begeleidingsfasen gespreid over 12 maanden, die worden geactiveerd op verzoek van de werknemer ...).

c) De bestaansduur van de tewerkstellingscel (artikel 8)

De Raad stelt vast dat overeenkomstig artikel 8 van het ontwerp van koninklijk besluit de tewerkstellingscel ten laatste opgericht moet zijn op het ogenblik van het eerste ontslag na de betekening van het collectief ontslag en minstens moet blijven bestaan tot het einde van de periode van erkenning door de minister van Werk als onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering voor toepassing van het conventioneel brugpensioen, of minstens tot het einde van de zesde maand volgend op het laatste individueel ontslag doorgevoerd in het kader van het collectief ontslag indien dit ogenblik het einde van de periode van erkenning voorafgaat.

De Raad wil hierbij de algemene opmerking maken dat de tijdslijn waarop het activeringsbeleid bij herstructureringsplannen zich moet volstrekken (het opstellen van het herstructureringsplan, de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering door de minister, de ontslagen en de bestaansduur van de tewerkstellingscel) om verduidelijking vraagt. Hij wil er op wijzen dat er onzekere data zijn (de erkenningsbeslissing van de minister en de datum vanaf wanneer de erkenning loopt) die voor onzekerheid zorgen voor de betrokken werkgevers en werknemers.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, constateren dat volgens het Bestuur van de Werkgelegenheid de lijst van de werknemers waarvoor het brugpensioen gewenst is (artikel 10 van het ontwerp van koninklijk besluit) "maximaal" zou zijn en aangepast ingevolge de ministeriële beslissing. Zij wijzen dus op enige onzekerheid in het tijdschema van de procedure. Volgens hen zou een en ander wel eens onuitvoerbaar kunnen zijn in de praktijk en leiden tot onzekerheid voor de werknemers, wat spanningen kan meebrengen aangezien werknemers tijdens de procedure van de lijst zouden kunnen worden geschrapt.

Ook rijst het vraagstuk van de verenigbaarheid van die procedure met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, en vooral met de vaststelling van de rechten op de aanvullende vergoeding en de vastgestelde overlegprocedure.

Met betrekking tot het ogenblik waarop de tewerkstellingscel ten laatste moet worden opgericht, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat de cel ten laatste moet opgericht zijn op het ogenblik van het eerste ontslag van een werknemer in het kader van een herstructurering, zoals gedefinieerd door artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit met name ouder dan 45 jaar en met een anciënniteit van tenminste één jaar.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, daarentegen, menen dat de cel ten laatste moet opgericht zijn op het ogenblik van het eerste ontslag na de betekening van het collectief ontslag, ook als dit ontslag een werknemer jonger dan 45 jaar en/of met een anciënniteit van minder dan 1 jaar betreft.

Met betrekking tot de levensduur van de tewerkstellingscel, merkt de Raad op dat er een verschil in betekenis is tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het ontwerp van koninklijk besluit ("blijven bestaan" en "continuer à fonctionner"). Hij is van mening dat het van belang is dat er een zekere continuïteit is gezien het feit dat de ontslagen gespreid kunnen zijn in de tijd. In elk geval moet het mogelijk zijn beroep te doen op de diensten en adviezen van de tewerkstellingscel tot op het eindtijdstip.

Wat dit eindtijdstip betreft, wijst de Raad er op dat een nota aan het Beheerscomité van de RVA van 1 december 2005 er op heeft gewezen dat het mogelijk is dat de arbeidsovereenkomst van een bediende (die niet in aanmerking komt voor brugpensioen) verbroken wordt net voor het einde van de periode van erkenning, zodat er geen garantie is dat deze werknemer een begeleiding in de cel kan genieten als de cel slechts moet blijven bestaan tot 6 maanden na het laatste individueel "ontslag". Daarom wordt voorgesteld dat de cel minstens moet blijven bestaan tot het einde van de zesde maand volgend op het ogenblik waarop de laatste arbeidsovereenkomst werd "verbroken" in het kader van het collectief ontslag zonder dat dit mag leiden tot een meerkost voor de werkgever.

De Raad vraagt de tekst van artikel 8 op volgende wijze aan te passen : "...moet het mogelijk zijn beroep te doen op de tewerkstellingscel tot het einde van de zesde maand volgend op het ogenblik waarop de laatste arbeidsovereenkomst werd verbroken in het kader van het collectief ontslag".

d) De overkoepelende tewerkstellingscel (artikel 9)

De Raad constateert dat artikel 9 van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de oprichting van een tewerkstellingscel kan vervangen worden door de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel voor meerdere ondernemingen in herstructurering, indien :

- 1° de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt en overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 50 werknemers;
- 2° de onderneming overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 20 werknemers.

Hij merkt op dat deze bepaling de uitvoering is van artikel 35 van het ontwerp van wet 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 de medewerking van de werkgever aan een overkoepelende tewerkstellingscel kan gelijkstellen met de oprichting door een werkgever van een tewerkstellingscel.

Hij wijst er nochtans op dat artikel 9 van het ontwerp van koninklijk besluit voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers een bijkomende voorwaarde bepaalt om de oprichting van een tewerkstellingscel te kunnen vervangen door de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel. Voor deze ondernemingen moet het collectief ontslag 50 of meer werknemers betreffen.

Gezien artikel 12 quinquies, § 4, 3° van het ontwerp van koninklijk besluit tot invoeging van een afdeling IIIbis in het koninklijk besluit van 7 december 1992 voorziet dat in het herstructureringsplan moet staan of een tewerkstellingscel wordt opgericht of dat de onderneming in herstructurering er voor opteert mee te werken aan een overkoepelende tewerkstellingscel, is de Raad van oordeel dat het beter zou zijn de keuze tussen die beide oplossingen vrij te laten voor de ondernemingen met minder dan 100 werknemers en de bijkomende voorwaarde te laten vallen.

Hij is terzake van mening dat in artikel 9 moet verduidelijkt worden dat het in die bepaling gaat om twee onderscheiden hypothesen waarin de oprichting van een tewerkstellingscel kan vervangen worden door de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel : ofwel stelt de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt, ofwel betreft het een onderneming die overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 20 werknemers.

4) Met betrekking tot de inschakelingsvergoeding

a) De inschrijving in de tewerkstellingscel en het verlies van de inschakelingsvergoeding (artikel 11 en 12)

- De Raad stelt vast dat overeenkomstig artikel 11, eerste lid van het ontwerp van koninklijk besluit de werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering die wil genieten van de begeleiding van de tewerkstellingscel zich bij deze cel moet inschrijven.

Artikel 11, tweede lid, op een later moment ingevoegd in het ontwerp van koninklijk besluit, stelt dat de bij een tewerkstellingscel ingeschreven werknemer tijdens de periode waarin hij aanspraak kan maken op een inschakelingsvergoeding gelijk met een werkloze voor wat betreft de toepassing van de sancties die gelden in de werkloosheidsreglementering.

Overeenkomstig artikel 12, eerste lid ontvangt de werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering een inschakelingsvergoeding elke eerste werkdag volgend op het einde van de maand waarin de werknemer ingeschreven was bij de tewerkstellingscel.

Volgens artikel 12, tweede lid van het ontwerp van koninklijk besluit wordt aan de werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering geen inschakelingsvergoeding toegekend wanneer de werknemer het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt ontzegd omwille van het weigeren van deelname aan de tewerkstellingscel of weigering van een outplacementaanbod. De inschakelingsvergoeding wordt ook ontzegd voor periodes waarin deze werknemer overeenkomstig het werkloosheidsbesluit van 25 november 1991 wordt beschouwd als werkloze wegens eigen schuld of toedoen omwille van het weigeren van een passende opleiding, of een outplacementbegeleiding.

Dienaangaande stelde de Raad in zijn advies nr. 1.534 met betrekking tot artikel 36, tweede lid van het voorontwerp van wet dat de hypothese van het verlies van recht op een dergelijke vergoeding geen afbreuk mag doen aan de integrale uitbetaling van het bedrag van de opzeggingsvergoeding die door punt 35 van het pact uitdrukkelijk wordt gegarandeerd.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat deze opmerking ook wordt gemaakt in de nota aan het beheerscomité van de RVA waarin wordt voorgesteld dat de werknemer in elk geval het recht op de verbrekingsvergoeding behoudt. Dit werd nadien ook opgenomen in een nieuw derde lid van artikel 12 van het ontwerp van koninklijk besluit.

Zij drukken voorts hun tevredenheid uit over het feit dat het recht op de verbrekingsuitkering wordt gevrijwaard, aangezien zij van mening zijn dat moet gestreefd worden naar de zo groot mogelijke neutraliteit van deze regeling ten aanzien van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en de Loonbeschermingswet van 12 april 1965.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen verwijzen naar hun standpunt in verband met de neutraliteit, zoals weergegeven op bladzijde 6 van onderhavig advies.

Verder menen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat artikel 12 van het ontwerp van koninklijk besluit op een aantal punten onvoldoende duidelijk is om er in de praktijk uitvoering aan te geven. Zo blijft het onduidelijk hoe de rapportering zal gebeuren van het gedrag van de werknemer in de tewerkstellingscel.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat deze bepaling van het ontwerp inzake de rapportering voldoende duidelijk is.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn voorts van oordeel dat, alhoewel het aanbieden van diensten en adviezen aan diegenen die getroffen worden door een collectief ontslag om hen in staat te stellen binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden aanbevelenswaardig is, de uitwerking hiervan in het kader van het Generatiepact en de regelgeving die er uitvoering aan wil geven, tekortschiet.

Zij betreuren te moeten vaststellen dat het principe van de vrije inschrijving in de tewerkstellingscel een fictie is, aangezien aan het weigeren van deelname aan de tewerkstellingscel sancties verbonden zijn. Wie in aanmerking komt voor vervroegd brugpensioen geeft zijn recht op vervroegd brugpensioen op. Is men ouder dan 45 jaar dan verliest men het recht op de inschakelingsvergoeding en indien men bovendien niet ingaat op het outplacementaanbod van zijn ex-werkgever geldt dezelfde sanctie als bij het niet aanvaarden van een passende dienstbetrekking.

Zij kunnen niet akkoord gaan met het feit dat de werknemer tijdens de periode waarin hij in de tewerkstellingscel is ingeschreven gelijkgesteld wordt met een werkloze om de sancties van de werkloosheidsreglementering op hem van toepassing te kunnen maken (artikel 11, tweede lid).

Zij wijzen er op dat artikel 12, tweede lid, 2° van het ontwerp van koninklijk besluit in deze sanctionering nog verder gaat dan het Generatiepact daar waar het aan de werknemers die niet voldoende inspanningen leveren in het kader van de tewerkstellingscel (in casu het weigeren van een passende dienstbetrekking, een passende opleiding of een outplacementbegeleiding) bij een sanctie in de werkloosheidsreglementering ook het verlies van de inschakelingsvergoeding oplegt.

Zij wijzen ook op de praktische problemen die deze regeling stelt. Zo rijst de vraag wie zal beslissen over het ontzeggen van de inschakelingsvergoeding. Bovendien betreft het ontzeggen van de inschakelingsvergoeding in deze hypothese een sanctie die pas opgelegd kan worden nadat de inschakelingsvergoeding reeds werd uitbetaald (nadat de werknemer is ingeschreven bij de werkloosheidsverzekering).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen willen dat uitvoering wordt gegeven aan de bepalingen van het Generatiepact.

Zij menen dat het sanctiemechanisme opgenomen in artikel 12 van het ontwerp van koninklijk besluit in overeenstemming is met het Generatiepact. De oprichting van een tewerkstellingscel en de verplichte uitbetaling van de inschakelingsvergoeding (waar vroeger een opzeggingstermijn integraal kon worden gepresteerd) betekenen een meerkost voor de werkgever, die enkel zinvol is indien de betrokken werknemers actief in de tewerkstellingscel meewerken gedurende de periode van zes maanden die gedekt is door een inschakelingsvergoeding.

b) Het recht op de inschakelingsvergoeding bij werkhervatting (artikel 13 en 14)

- De Raad constateert dat de artikelen 13 en 14 van het ontwerp van koninklijk besluit bepalen dat voor arbeiders het bedrag van de verschuldigde inschakelingsvergoeding verminderd wordt tijdens periodes van werkhervatting als loontrekkende bij een nieuwe werkgever en voor elke maand waarin hij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefent.

Hij merkt op dat de mogelijkheid om het bedrag van de verschuldigde inschakelingsvergoeding te verminderen in deze hypothesen, beperkt wordt tot de arbeiders.

Hij wil ook wijzen op het feit dat volgens artikel 15 van het ontwerp van koninklijk besluit zowel arbeiders als bedienden, die een inschakelingsvergoeding genieten, voor het einde van elke maand hun ex-werkgever en de directeur van de tewerkstellingscel op de hoogte moeten brengen van een werkhervatting, terwijl deze mededeling enkel gevolgen heeft op de inschakelingsvergoeding van de arbeider.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vragen naar de verenigbaarheid van die bepalingen met de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dringen aan op een gelijke behandeling van arbeiders en van bedienden met een opzeggingstermijn korter dan 6 maanden.

- De Raad constateert dat het bedrag van de inschakelingsvergoeding voor de arbeider die het werk hervat als loontrekkende tijdens de begeleidingsperiode in de tewerkstellingscel volgens het tweede lid van artikel 13 als volgt wordt berekend :

$$A + B \times \frac{(21,6 - \text{gewerkte dagen})}{21,6}$$

De formule wordt aangepast indien de werkhervatting gebeurt in een ander regime dan de vijfdaagse week

In deze formule is

A = 1/6 van de "normaal verschuldigde" verbrekingsvergoeding;

B = "toeslag" (= het verschil tussen het nettoloon en A)

Voor de arbeider die een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefent tijdens de begeleidingsperiode in de tewerkstellingscel wordt de inschakelingsvergoeding volgens het tweede lid van artikel 14 beperkt tot 1/6 van de "normaal verschuldigde" opzeggingsvergoeding.

De Raad merkt op dat in een nota aan het Beheerscomité van de RVA een wijziging van deze berekeningswijze wordt voorgesteld. In die nota wordt gewezen op de ongewenste gevolgen van de toepassing van deze formule voor de arbeider die recht zou hebben op een opzeggingstermijn van meer dan 6 maanden.

In dat geval zou B immers gelijk zijn aan 0 euro, maar A zou hoger zijn dan het nettoloon, waardoor de arbeider die het werk hervat tijdens de periodes van werkhervatting een bedrag zou ontvangen dat hoger is dan zijn nettoloon (wat het saldo van de verbrekingsvergoeding waarop hij recht heeft, zou doen verdwijnen) waaraan zijn nieuw loon wordt toegevoegd.

Daarom wordt in de nota voorgesteld om in de artikelen 13 en 14 toe te voegen dat A niet hoger mag zijn dan het bedrag van de inschakelingsvergoeding.

De Raad is van oordeel dat deze aanpassing gerechtvaardigd is.

c) De terugbetaling van een deel van de inschakelingsvergoeding door de RVA (artikel 16)

- De Raad stelt vast dat artikel 16 van het ontwerp van koninklijk besluit betrekking heeft op de hypothese dat de werkgever voor een arbeider die recht had op een opzegging gelijk aan of korter dan 6 maanden de terugbetaling wil bekomen van het verschil tussen het brutobedrag van een inschakelingsvergoeding en het brutobedrag van de opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd zou geweest zijn in toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet.

Deze terugvorderingsmogelijkheid is opgenomen in artikel 38 van het wetsontwerp betreffende het Generatiepact; de referentie in artikel 16 van het ontwerp van koninklijk besluit naar artikel 8 van het wetsontwerp is dus verkeerd.

Artikel 16 van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de werkgever hiertoe uiterlijk de derde maand na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding een vordering moet instellen bij de RVA.

Een voorstel tot aanpassing van dit artikel werd geformuleerd in een nota aan het Beheerscomité van de RVA. In de nota wordt er op gewezen dat het beter zou zijn om de termijn niet te laten lopen vanaf elk van de 6 maanden begrepen in de begeleidingsperiode, maar rekening te houden met de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding. Er wordt ook geopteerd om de termijn van 3 maanden tot 6 maanden te verlengen. Om het risico van onterechte terugbetalingen te beperken wordt er tenslotte geoordeeld dat het beter zou zijn om de werkgever pas toe te laten de terugbetaling te vragen vanaf de maand die volgt op de betaling van de inschakelingsvergoeding.

De Raad is van oordeel dat deze argumentatie de aanpassing van het artikel 16 in die zin verantwoordt.

- De Raad constateert dat zoals in artikel 38 van het wetsontwerp de mogelijkheid die de werkgever heeft om het verschil tussen bovengenoemde bedragen terug te vorderen, beperkt wordt tot de arbeiders.

Zoals reeds in het advies nr. 1.534 vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen de verenigbaarheid hiervan met de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 na te gaan.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dringen aan op een gelijke behandeling van arbeiders en van bedienden met een opzeggingstermijn korter dan 6 maanden.

2. Ontwerp van koninklijk besluit tot invoeging in het kader van het Generatiepact van een afdeling III bis in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen
-

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad stelt vast dat het ontwerp van koninklijk besluit tot invoeging in het kader van het Generatiepact van een afdeling III bis in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende het conventioneel brugpensioen, de regels bepaalt die van toepassing zijn op de ondernemingen die overgaan tot een collectief ontslag in het kader van de nieuwe regels inzake het activerend beleid bij herstructureringen en die vragen om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden en herstructurering om werknemers die de normaal toepasselijke leeftijd nog niet hebben bereikt, op brugpensioen te stellen.

b. Opmerkingen

1) Beschikbaarheid (artikel 12 bis)

De Raad stelt vast dat het nieuwe artikel 12 bis van genoemd koninklijk besluit bepaalt dat de bruggepensioneerde werknemer bedoeld in de nieuwe afdeling III bis, beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 58 jaar. Wel kan hij net als de oudere werkloze vrijgesteld worden van beschikbaarheid vanaf de leeftijd van 50 jaar na één jaar werkloosheid en op voorwaarde dat hij minstens 38 jaar beroepsverleden bewijst.

De nieuwe afdeling III bis is van toepassing op werknemers van wie het brugpensioen ingaat vanaf 1 januari 2006 in het kader van een collectief ontslag en die na 31/12/2005 ontslagen worden, in zoverre de datum waarop de werkgever de afgevaardigden van de onderneming meedeelt dat hij overgaat tot een collectief ontslag na 31 december 2005 ligt.

Wat het beginsel betreft zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, de mening toegedaan dat bruggepensioneerden niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, gelet op de omstandigheden zelf waarin ze op de arbeidsmarkt zijn gekomen.

Subsidiair vragen ze dat, indien de regering aan haar plannen vasthoudt, bruggepensioneerden en oudere werklozen gelijkwaardig behandeld worden op het vlak van beschikbaarheid; bovendien dringen ze erop aan dat de aan de oudere werkloze opgelegde anciënniteitsvoorwaarde van een jaar, in het voordeel van de bruggepensioneerden wordt omgezet door de periode van deelname aan de cel, d.i. 6 maanden, gelijk te stellen met dat jaar.

Verder menen die leden dat het toepassingsgebied van voornoemde bepaling onduidelijk is. Zo kan eraan worden getwijfeld of een werknemer die in het kader van een collectief ontslag op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 of een bestaande sector- of ondernemingsCAO inzake brugpensioen wordt ontslagen, onder het toepassingsgebied van de nieuwe afdeling III bis van genoemd koninklijk besluit valt.

Bijgevolg vragen die leden of die bruggepensioneerden al dan niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt en hieraan gekoppeld of die kandidaat-bruggepensioneerden aan de tewerkstellingscel moeten deelnemen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen menen dat het toepassingsgebied van die bepaling voldoende duidelijk is. Elke werknemer die vanaf die datum op brugpensioen gaat in het kader van een collectief ontslag dat na 31 december 2005 wordt meegedeeld, wordt hier geïseerd. Bovendien stelt het Generatiepact zeer duidelijk dat men ook bij vervroegde uittreding beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt en gestimuleerd zal worden om terug aan het werk te gaan, onder dezelfde voorwaarden als de oudere werklozen. Alle ouderen worden bijgevolg op gelijke voet behandeld. Bij de bruggepensioneerden wordt geen onderscheid gemaakt naargelang toepassing gemaakt wordt van een intersectorale, sectorale of ondernemingsCAO inzake brugpensioen of beroep gedaan wordt op een lagere brugpensioenleeftijd dan die welke normaal in de onderneming geldt. Ook wordt geen onderscheid gemaakt naargelang de betrokkene al dan niet aan een tewerkstellingscel diende deel te nemen. Vanuit die optiek kan dan ook niet worden ingestemd met het voorstel van de werknemersorganisaties om de periode van zes maanden in de tewerkstellingscel in aanmerking te nemen voor de werkloosheidsduur van één jaar die vereist wordt voor het bekomen van de hogervermelde vrijstelling van beschikbaarheid.

2) Criteria (artikel 12 quater)

De Raad stelt vast dat het nieuwe artikel 12 quater van genoemd koninklijk besluit de criteria bepaalt voor de erkenning als onderneming in herstructurering. Nieuw is dat de tekst van artikel 12 quater nu vier situaties van collectief ontslag onderscheidt door de toevoeging van het collectief ontslag dat 30% van het aantal tewerkgestelde werknemers betreft.

Met betrekking tot die toevoeging, merkt de Raad op dat die laatste situatie niet in het Generatiepact is opgenomen. Hij begrijpt dan ook niet de draagwijdte ervan. Bijgevolg is hij van mening dat het huidige artikel 12 quater moet worden behouden.

3) Aanvraag tot erkenning (artikel 12 quinquies)

De Raad stelt vast dat het nieuwe artikel 12 quinquies van genoemd koninklijk besluit de inhoud bepaalt van de aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Die aanvraag moet ondermeer een collectieve arbeidsovereenkomst en een herstructureringsplan bevatten.

Dat herstructureringsplan moet naast een aantal andere elementen ook de in de CAO vastgelegde regels en toekenningsmodaliteiten inzake de afscheidspremies voor de werknemers die de onderneming vrijwillig verlaten en de betrokken personen bevatten.

De Raad wijst erop dat het mogelijk is dat die collectieve arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de aanvraag nog niet is gesloten. Bovendien wordt op die manier de indruk gewekt dat er naar aanleiding van een herstructurering verplicht afscheidspremies moeten worden toegekend. Daarom vraagt hij dat punt 2° van de vierde paragraaf van genoemde bepaling als volgt zou worden gewijzigd: "een overzicht van de besproken en onderzochte pistes inzake de afscheidspremies voor de werknemers die de onderneming vrijwillig verlaten en de betrokken personen".

4) Gevolgen van erkenning (artikel 12 sexies)

De Raad stelt vast dat het nieuwe artikel 12 sexies de gevolgen vastlegt van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

De Raad constateert dat de erin voorgestelde procedure implicaties heeft zowel op de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten als op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974. Hij zou de precieze impact hiervan willen kennen en vraagt dat hierover meer klaarheid zou worden geschapen.

In ieder geval is hij van oordeel dat de mogelijkheid voor de werknemer en werkgever een verkorte opzeggingstermijnen toe te passen in geval van brugpensioen, moet worden gegarandeerd.

De Raad stelt bovendien vast dat de tekst van artikel 12 sexies, §2 bepaalt dat de Minister bij de erkenningsbeslissing een afwijking op de vervangingsverplichting kan toestaan. Dit stemt niet overeen met de huidige tekst van deze bepaling, op grond waarvan er bij erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering automatisch een vrijstelling van de vervangingsverplichting bestaat. In het Generatiepact wordt niet aan deze regel geraakt. De Raad vraagt dan ook dat wordt teruggegrepen naar de thans bestaande tekst van deze bepaling.

Ten slotte wijst hij erop dat de wijziging die hij heeft voorgesteld voor artikel 12 quater legistische implicaties heeft voor het nieuwe artikel 12 sexies. De tekst van deze bepaling zou dan ook in die zin moeten worden aangepast.

3. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de artikelen 51, 52 bis en 53 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van het Generatiepact
-

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit de aanpassing beoogt van de werkloosheidsreglementering met betrekking tot de weigering door een werknemer van 45 jaar of ouder om mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacement georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. Die weigering wordt op dezelfde manier bestraft als de weigering van een passende dienstbetrekking.

Bovendien is er een specifieke regeling in geval van recidive voor de (kandidaat-) bruggepensioneerden die beschikbaar moeten blijven voor de algemene arbeidsmarkt. In geval van een tweede werkweigering en indien de eerste inbreuk werd bestraft met een effectieve uitsluiting, wordt de werknemer volledig uitgesloten ongeacht de periode tussen de twee inbreuken.

b. Algemene opmerkingen

De Raad bevestigt de opmerkingen die hierboven zijn geformuleerd met betrekking tot artikel 12 van het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

Hij constateert bovendien dat er verschillen zijn tussen het toepassingsgebied van punt 36 van het Generatiepact en het toepassingsgebied van het ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering ervan.

c. Specifieke opmerkingen

1) De bestraffing van de weigering (artikel 52 bis, §§ 1 en 2)

De Raad constateert dat de bestraffing betrekking heeft op een weigering van outplacement georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. Hij vraagt zich af of die formulering alleen de niet-medewerking of de weigering van outplacement beoogt in het kader van de tewerkstellingscel die is opgericht tijdens een herstructurering van een onderneming en een collectief ontslag met toepassing van de artikelen 6 en volgende van het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructureringen dan wel of het ontwerp van koninklijk besluit een algemenere draagwijdte heeft.

Volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zou dat dan een uitbreiding inhouden van het toepassingsgebied zoals bedoeld in punt 36 van het Generatiepact.

In dat laatste geval verzoeken zij de regering te verduidelijken waarop die uitbreiding slaat en wat de wettelijke grondslag ervan is.

Ingeval dat ontwerp van koninklijk besluit een dergelijke uitbreiding zou inhouden, hebben zij vragen bij de naleving van het beginsel van de vrijwilligheid zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen. Een dergelijk koninklijk besluit zou bovendien het evenwicht van die collectieve arbeidsovereenkomst op de helling zetten, ook wat de in de sectoren doorgevoerde maatregelen betreft.

Zij vragen eveneens dat de mogelijkheid om aan een sanctie te ontsnappen in geval van werkverlating of ontslag om een billijke reden wanneer de werknemer gedurende ten minste 4 weken een nieuwe dienstbetrekking uitoefent alvorens werkloosheidsuitkeringen aan te vragen (zoals bepaald in artikel 51, § 1 van het koninklijk besluit van 25 november 1991), verruimd wordt tot de werknemer in een omschakelingscel en tot het geval van weigering om aan een outplacementcel deel te nemen of eraan mee te werken; de werknemer is op dat ogenblik immers nog geen werkloze en als hij op eigen kracht werk vindt gedurende ten minste 4 weken tijdens de door zijn uitkering gedekte periode of nadien, zou het volkomen onlogisch en discriminerend zijn een tijdelijke sanctie te behouden, en zelfs zijn brugpensioen te ontnemen op het ogenblik dat hij zijn uitkeringsaanvraag indient, terwijl hij als gevolg van die houding niet onder de werkloosheid heeft geresorteed.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de bepaling inzake de sanctie die geldt voor een werknemer die niet ingaat op het outplacementaanbod (punt (59) van het Generatiepact), vermeld staat onder titel "2.7. Een nieuwe kans voor oudere inactieven" van het Generatiepact en derhalve een ruimere toepassing kent dan het loutere kader van het activerend beleid inzake herstructureringen en van de deelname aan de tewerkstellingscel. Hier is dan ook geenszins sprake van een uitbreiding van het toepassingsgebied van deze maatregel. Deze meer algemene toepassing komt rechtstreeks voort uit het Generatiepact zélf en is zinvol indien men de kansen op tewerkstelling van oudere inactieven daadwerkelijk wil verhogen.

2) De bestraffing van de recidive (artikel 52 bis, § 2)

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat zij fundamenteel gekant zijn tegen elke toepassing van een werkloosheidssanctie voor werknemers die voor brugpensioen in aanmerking komen, zoals bedoeld in het kader van de herstructurering, ongeacht of die sanctie verband houdt met een werkweigering, waarmee de regering een outplacementweigering of een weigering tot medewerking aan een tewerkstellingscel wil gelijkstellen, dan wel of zij verband houdt met een eis inzake beschikbaarheid. Zij hebben voorts vragen bij die bepaling en de verenigbaarheid ervan met de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

Uit het ontwerp van koninklijk besluit blijkt immers dat de bruggepensioneerden een straf kunnen oplopen jaren na een eerste inbreuk, wat niet het geval zou zijn voor de andere oudere werklozen die maar bestraft zouden worden in geval van recidive binnen een jaar. Het principe zelf van het ontwerp van koninklijk besluit bestaat er echter in de bruggepensioneerden op dezelfde voet te stellen als de andere oudere werklozen. Volgens hen is dat verschil in behandeling dus niet objectief gerechtvaardigd.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat punt 36 van het Generatiepact bepaalt dat er een definitieve schorsing volgt indien de betrokken persoon een tweede keer een passend werk- of opleidingsaanbod weigert in de periode voorafgaand aan de normale brugpensioenleeftijd. Zij stellen zich de vraag of punt (36) van het Generatiepact, gezien zijn formulering en gezien het feit dat daarin zowel sprake is van de werkloosheids- als de brugpensioenuitkering, niet van toepassing is op alle deelnemers van de tewerkstellingscel die een tweede maal een aanbod weigeren en niet alleen op personen die gerechtigd zijn of in aanmerking komen voor brugpensioenen. In artikel 52bis, §2 van het ontwerp wordt enkel die laatste groep hernomen. Bovendien wordt in die bepaling geen melding gemaakt van het weigeren van een passend opleidingsaanbod, wat wel uitdrukkelijk in het Generatiepact vermeld staat. Zij vragen een correcte uitvoering van het Generatiepact.

4. Ontwerp van koninklijk besluit betreffende de opleidingsuitkeringen

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit de voorwaarden en regels vaststelt voor de toekenning van een opleidingsuitkering, een stageuitkering en een vestigingsuitkering. Die uitkeringen zijn behandeld in de punten 6 tot 10 en 24 van het Generatiepact en in de artikelen 18 en 19 van het genoemde wetsontwerp.

Die maatregelen zijn bestemd voor de niet-uitkeringsgerechtigde werklozen en vooral voor de schoolverlaters in wachttijd en de personen die opnieuw in het beroepsleven willen stappen. Ook de werkzoekenden wier recht op uitkeringen werd geweigerd vanwege vrijwillige werkloosheid kunnen voor die maatregelen in aanmerking komen.

De opleidingsuitkering kan worden toegekend aan de niet-uitkeringsgerechtigde werkloze die een individuele beroepsopleiding in een onderneming volgt. De maatregel vervangt het "jongerenactiva-opleidingsplan" van artikel 52 van de programmawet van 8 april 2003 en wordt opgenomen in een nieuw artikel 36 ter van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

De stage-uitkering kan worden toegekend tijdens de duur van de instapstage in een onderneming aan de schoolverlater die gedurende de wachttijd een instapstage van twee maanden in een onderneming verricht. Die instapstage wordt geregeld door een overeenkomst gesloten door de jonge werknemer, de onderneming en de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding. De jongere heeft hetzelfde statuut als de stagiair die een beroepsopleiding in een onderneming volgt.

De vestigingsuitkering kan worden toegekend voor een periode van ten hoogste zes maanden aan de niet-uitkeringsgerechtigde werkloze die zich met begeleiding van het Participatiefonds voorbereidt op de vestiging als zelfstandige.

b. Opmerkingen

- De Raad herinnert eraan dat hij in de algemene beschouwingen van dit advies heeft gewezen op de noodzakelijke coördinatie met de Gemeenschappen en de Gewesten. Hij drukt ook de wens uit dat gevolg wordt gegeven aan punt 24 van het Generatiepact waarin is bepaald dat de federale overheid met de Gewesten en de Gemeenschappen zal onderzoeken hoe het stelsel van de individuele beroepsopleiding in de onderneming nog verder kan worden uitgebouwd en eventueel aangepast kan worden aan de specifieke situatie van oudere werklozen.
- De Raad heeft bovendien kennis genomen van aanpassingen van de regering in de besluiten en notificaties ter uitvoering van het Generatiepact, waaronder de versterking van de maatregelen tegen de jeugdwerkloosheid, onder andere een versterking van de maatregel "individuele beroepsopleiding" voor pas afgestudeerden. In dat punt is bepaald dat de opleidingsuitkering die in het kader van deze IBO toegekend wordt, ook toegankelijk zal zijn voor afgestudeerden van de 4e graad van het beroepssecundair onderwijs, d.i. de leerlingen die hun "7e jaar" voltooien.

De Raad vraagt zich af in hoeverre die uitbreiding van de doelgroep in aanmerking wordt genomen in het kader van het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de opleidingsuitkeringen.

5. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 26, 27, eerste lid, 2°, 30, 39, § 1 en § 4, tweede lid, 40, tweede lid, 40bis, tweede lid, 41, 43, tweede lid en 47, § 1, vijfde lid van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de werkgelegenheid
-

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad stelt vast dat het ontwerp van koninklijk besluit tot doel heeft de huidige startbaanverplichting van de federale staat en de overheidsinstellingen die er van afhankelijk zijn en die erin bestaat 2.000 nieuwe werknemers te moeten tewerk stellen, vanaf 1 januari 2006 te vervangen door de verplichting een aantal nieuwe werknemers aan te werven a rato van 3% van het personeelsbestand, berekend in voltijdse equivalenten, tijdens het tweede trimester van het voorafgaande jaar.

b. Opmerkingen

De Raad stelt vast dat door het ontwerp van koninklijk besluit de startbaanverplichting van de federale overheid op het niveau wordt gebracht van de private sector (met uitzondering van de non-profit), zoals opgenomen in punt 4 van het Generatiepact.

De Raad gaat akkoord met die maatregel waarvan hij de reële impact zou wensen te kennen wat het aantal betrokken jongeren betreft.

Voorts wijst de Raad erop dat sedert hij over het ontwerpbesluit om advies werd verzocht, de regering een aantal maatregelen heeft genomen ter versterking van de in het pact opgenomen maatregelen betreffende de tewerkstelling van de jongeren. Het betreft meer bepaald :

- de versterking van het startbanenplan door de leeftijd tot dewelke jongeren meegeteld zullen worden voor het vervullen van de startbaanverplichting van 26 tot 25 jaar te verlagen en zo meer jongeren de kans te bieden op een eerste werkervaring; deze leeftijd kan door de Gewesten met 1 jaar verhoogd of verlaagd worden in functie van de verschillen tussen de regionale arbeidsmarkten;
- de versterking van de lastenverlaging voor jongeren die niet geslaagd zijn in de eerste graad van het algemeen vormend of technisch onderwijs en jongeren uit het beroepsonderwijs; ook jonge werknemers van buitenlandse afkomst en jonge mindervalide werknemers zullen dezelfde lastenverlaging genieten;
- de versterking van de activering van de wachtuitkering voor jongeren die niet geslaagd zijn in de eerste graad van het algemeen vormend of technisch onderwijs en jongeren uit het beroepsonderwijs;
- het opzetten van een actieplan inzake de verdubbeling van de publieke startbanen om de doelstelling van 3% in iedere federale overheidsdienst te bereiken; daartoe zullen vanaf het aanwervingsplan 2006 de openbare diensten voorzien in de aanwerving van startbaners ten belope van 10% van de voorziene recruteringen en ze, indien mogelijk, cibleren op de minst gekwalificeerde jobs in het aanwervingsplan.

Met het oog op de verwezenlijking van sommige van die maatregelen heeft de regering reeds bij het parlement een amendement ingediend op het wetsontwerp betreffende het Generatiepact.

De Raad merkt op dat de ontwerpbesluiten, die aan die maatregelen uitvoering moeten geven, nog niet aan hem zijn voorgelegd zodat hij zich in onderhavig advies er niet kan over uitspreken.

6. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikel 129bis van en invoeging van een artikel 129ter in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van de werkhervattingstoelage
-

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad stelt vast dat voornoemd ontwerp van koninklijk besluit tot doel heeft uitvoering te geven aan de punten 61 en 62 van het Generatiepact.

Met het oog op het stimuleren van oudere werklozen om een job aan te nemen worden door het ontwerp van koninklijk besluit :

- een aantal wijzigingen aangebracht in de huidige regeling inzake de werkhervattingstoelage zoals voorzien in artikel 129bis in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering teneinde de werkhervattingstoelage voortaan ook toe te kennen wanneer niet voldaan is aan de voorwaarde van één jaar volledige werkloosheid om te kunnen genieten van de anciënniteitstoelage en te vermijden dat de werkhervattingstoelage wordt toegekend indien de werkhervatting plaats vindt in de periode van zes maanden voorafgaand aan het tijdstip van de werkhervatting bij dezelfde werkgever of dezelfde groep;
- in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering een nieuw artikel 129ter ingevoegd teneinde ook een werkhervattingstoelage toe te kennen aan oudere werklozen die opnieuw aan het werk gaan als zelfstandige.

b. Opmerkingen

- 1) De notie dezelfde werkgever of dezelfde groep (artikel 1,2°)

De Raad vraagt de notie "in dienst van dezelfde werkgever of van de groep waartoe de werkgever behoort of werkte in dezelfde onderneming of in de groep waartoe de onderneming behoort" te verduidelijken.

Omtrent de notie "groep" verwijst de Raad naar het standpunt dat hij daaromtrent hoger heeft ingenomen met betrekking tot het ontwerp van koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (cfr. punt 1., c., 1), b)).

2) Vervollediging van de tekst van artikel 2, §1, tweede lid .7°

De Raad stelt vast dat in de ter advies voorgelegde tekst van ontwerp van koninklijk besluit de tekst van punt 7° in artikel 2, §1, tweede lid niet volledig is opgenomen.

De Raad veronderstelt dat naar analogie met artikel 1,2° bedoeld wordt dat de sociaal verzekerde er zich toe verbindt gedurende de periode van zes maanden volgend op de periode tijdens dewelke hij in dienst was bij een werkgever, geen diensten te verrichten als zelfstandige ten voordele van, of in opdracht van, deze werkgever of van de groep waartoe deze werkgever behoort.

3) De notie werkhervatting als zelfstandige (artikel 2, §3, eerste lid)

De Raad vraagt de Nederlandse tekst van de eerste zin in artikel 2, §3, eerste lid in overeenstemming te brengen met de Franse tekst. De woorden "gevestigd blijft als zelfstandige" in de Nederlandse tekst moeten bijgevolg vervangen worden door de woorden "gevestigd blijft als zelfstandige in hoofdberoep".

4) Inwerkingtreding (artikel 3)

De Raad stelt vast dat in artikel 3 nog niet is vastgesteld vanaf wanneer de nieuwe regeling inzake de werkhervattingstoelage zal worden toegepast.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat werklozen die sedert 1 januari 2002 het werk hebben hervat zonder recht te hebben op de werkhervattingstoelage omdat ze op dat ogenblik geen jaar anciënniteit in de werkloosheid telden, onder het toepassingsgebied van die maatregel moeten kunnen vallen en derhalve vanaf 1 januari 2006 eveneens recht moeten hebben op die werkhervattingstoelage.

Zij zijn van oordeel dat op die manier een einde zal worden gemaakt aan een discriminatie ten aanzien van die werknemerscategorie.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de maatregelen opgenomen in de punten 61 en 62 van het Generatiepact tot doel hebben oudere werklozen te stimuleren een job aan te nemen of zich als zelfstandige te vestigen.

Zij zijn het er dan ook niet mee eens dat de werkhervattings-toeslag zou worden toegekend aan personen die momenteel reeds het werk hebben hervat als loontrekkende of zich als zelfstandige hebben gevestigd zonder recht te hebben op de toeslag.

Zij zijn daarentegen van oordeel dat de regeling slechts van toepassing mag zijn voor de werklozen die vanaf de inwerkingtreding van de regelgeving het werk hervatten als loontrekkende of zich als zelfstandige vestigen.

Zij stellen dan ook voor artikel 3 te vervolledigen met een tweede lid dat als volgt luidt :

"De werkhervattingstoeslag kan evenwel niet toegekend worden in toepassing van dit besluit indien de werkhervatting als loontrekkende of de vestiging als zelfstandige gelegen is voor de inwerkingtreding van dit besluit."

7. - Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers
 - Ontwerp van koninklijk besluit waarbij de grensbedragen van de toegelaten beroepsinkomsten voor bepaalde gepensioneerden verhoogd worden
-

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad stelt vast dat in het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en het ontwerp van koninklijk besluit waarbij de grensbedragen van de toegelaten beroepsinkomsten voor bepaalde gepensioneerden worden verhoogd, de cumuleringsgrenzen voor toegelaten arbeid van gepensioneerde werknemers en ambtenaren na de wettelijke pensioenleeftijd worden opgetrokken met 15% in 2006 en met 10% in 2007.

Uit de nota voor de ministerraad blijkt dat de meerkost van die maatregel voor 2006 wordt geraamd op 3,038 miljoen euro voor het werknemersstelsel.

b. Opmerkingen

1) Eigenlijke adviesaanvraag

De Raad stelt vast dat de adviesaanvraag alleen betrekking heeft op het werknemers- en ambtenarenstelsel. Hoewel hij hierover in het verleden steeds gelijktijdig werd geraadpleegd, wordt deze keer in de adviesaanvraag geen aanpassing vermeld van de grensbedragen inzake toegelaten arbeid voor gepensioneerde zelfstandigen (voorzien in artikel 107, § 5 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen) en invaliditeitsgerechtigde gepensioneerde mijnwerkers (voorzien in artikel 13, § 6 van het koninklijk besluit van 19 november 1970 betreffende het invaliditeitspensioenstelsel voor de mijnwerkers).

Gelet op de timing, meent de Raad dat ook voor de zelfstandige gepensioneerden en de invaliditeitspensioengerechtigde mijnwerkers zo snel mogelijk rechtszekerheid moet worden gecreëerd zodat de betrokkenen de vereiste voorbereidingen kunnen treffen.

Wat de aanpassing van de grensbedragen in het ambtenarenstelsel betreft, meent de Raad dat het opportuun zou zijn dit voorstel voor te leggen aan het voor de openbare diensten bevoegde overlegorgaan.

2) Verhoging van de grensbedragen

- a) De Raad wijst erop dat de ontwerpen van koninklijk besluit geen volledige uitvoering geven aan punt 39 van het Generatiepact. Dit punt van het Generatiepact voorziet immers naast een verhoging van de grensbedragen inzake toegelaten arbeid voor gepensioneerden ook een afbouw van die cumulmogelijkheid bij vervroegd pensioen. De Raad meent echter dat dit parallellisme niet is opgenomen in het hem voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit en vraagt dat dit punt van het Generatiepact volledig en correct zou worden uitgevoerd.

De leden die de middenstandsorganisaties vertegenwoordigen menen evenwel dat voor de zelfstandigen die cumulmogelijkheid bij vervroegd pensioen pas mag worden afgebouwd nadat de bestaande pensioenmaats voor zelfstandigen is gehermoduleerd.

- b) Over het voorstel zelf om de grensbedragen voor toegelaten arbeid voor gepensioneerden te verhogen, verwijst de Raad naar de standpunten die hij hierover heeft ingenomen in zijn adviezen nr. 1.453 van 17 december 2003, 1.435 van 19 maart 2003 en 1.408 van 12 juni 2002.

In die adviezen konden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen instemmen met een verruiming van de cumulmogelijkheid van pensioen met arbeidsinkomen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen daarentegen wensen eerst de impact van de vorige verhogingen te evalueren, zowel op financieel vlak als op vlak van tewerkstelling. Tot zolang hebben zij een moratorium op verdere verhoging van de grensbedragen gevraagd.

8. Ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen, in het kader van het Generatiepact
-

a. Inhoud en draagwijdte

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit uitvoering geeft aan de punten 51, 52 en 58 van het Generatiepact.

Het ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel het vervroegd beëindigen van de beroepsloopbaan te ontmoedigen door te bepalen dat bijdragen moeten worden betaald op de individuele en de bedrijfsstelsels van aanvullende vergoedingen alsook op de sectorale regelingen van aanvullende vergoedingen wanneer het gaat om aanvullingen bij volledige werkloosheid of aanvullingen bij tijdskrediet, waar alleen de oudere werknemers aanspraak op kunnen maken of die tot het pensioen uitbetaald worden.

Voortaan zijn die aanvullende vergoedingen onderworpen aan de normale werkgeversbijdragen die ook van toepassing zijn op loon. Indien die werkgeversbijdrage verschuldigd is, moeten verder eveneens inhoudingen ten laste van de werknemer verricht worden zoals in het kader van gewone brugpensioenen.

b. Opmerkingen

1) Toepassingsgebied

De Raad constateert dat artikel 1 van dit ontwerp van koninklijk besluit het toepassingsgebied van de ingestelde maatregel omschrijft en in het algemeen betrekking heeft op de aanvullingen bij uitkeringen als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze alsook op de aanvullingen bij onderbrekingsuitkeringen.

Artikel 2 van dit ontwerp stelt het beginsel vast van de werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van individuele of bedrijfsakkoorden met evenwel bepaalde uitzonderingen op dit beginsel en derhalve op het toepassingsgebied als bepaald in artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit.

Bij lezing van artikel 2, § 2 van het ontwerp van koninklijk besluit blijkt immers dat overeenkomstig het Generatiepact de aanvulling bij een onderbrekingsuitkering toegekend in het kader van een 1/5-loopbaanvermindering aan de werknemer van 50 jaar en ouder, niet onderworpen is aan het beginsel van de betaling van de bijzondere werkgeversbijdrage.

De Raad vraagt zich dan ook af waarom die uitsluiting niet meteen al wordt vermeld in het toepassingsgebied zoals bepaald in artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit.

Gelet op de doelstelling die de regering zich heeft vooropgesteld om de verordenende teksten op zeer korte termijn af te stemmen op haar bedoelingen, zoals uiteengezet in het Generatiepact, vindt de Raad bijgevolg dat artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit ter wille van de duidelijkheid meteen al moet bepalen dat de nieuwe maatregel uitsluitend betrekking heeft op de aanvullingen bij een voltijdse of halftijdse onderbrekingsuitkering, uitgezonderd de aanvullingen op een 1/5-onderbrekingsuitkering.

2) Vaststelling van de bijzondere werkgeversbijdrage

De Raad merkt op dat artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit de werkgeversbijdrage op de aanvullende vergoeding toegekend in het kader van een individueel of een bedrijfsakkoord, vastlegt op 32,35 %.

Hij vindt dit percentage niet correct omdat het hoger ligt dan de huidige werkgeversbijdrage op de lonen, d.i. 32,25 % (= bijdrage van 24,77 % + loonmatigingsbijdrage van 7,48 %).

Bijgevolg moet dit percentage volgens de Raad teruggebracht worden tot 32,25 %.

3) Behoud van de in de oude regeling verkregen rechten

De Raad merkt op dat artikel 2, § 2 van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat de aanvullende vergoedingen uitgekeerd aan de werknemers die zich vóór de inwerkingtreding van dit besluit reeds in een stelsel van vervroegde uittreding bevinden, niet aan de bijzondere werkgeversbijdrage zijn onderworpen; de inwerkingtreding van dit besluit is volgens artikel 6 van het ontwerp vastgesteld op 1 april 2006.

Dienaangaande herinnert hij eraan dat artikel 152 van hoofdstuk V van titel III van de programmawet van 27 december 2004, dat de wettelijke basis vormt voor de instelling van inhoudingen en bijdragen op het stelsel van de pseudo-brugpensioenen, bepaalt dat de Koning, bij een in ministerraad overlegd besluit, de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk V vaststelt en dat dit hoofdstuk enkel van toepassing kan zijn op de aanvullende vergoedingen die voor de eerste maal aan de werknemer werden toegekend na de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk V, bijgevolg na 1 april 2006.

In die optiek merkt de Raad op dat het recht van de werknemer op een regeling van pseudo-brugpensioen begint met de betekening van de opzeggingstermijn, die heel lang kan zijn, voordat de werknemer voor de eerste keer recht heeft op de aanvullende vergoeding die hem werd toegekend in het kader van een individueel of een bedrijfsakkoord.

Het kan dus zijn dat een werknemer door de betekening van de opzeggingstermijn al voor 1 april 2006 in dit stelsel van vervroegde uittreding zit zonder dat hij de aanvullende vergoeding waarop hij aanspraak kan maken, al heeft gekregen.

De Raad wijst dus op het gevaar dat artikel 2, § 2 van het ontwerp van koninklijk besluit precies voor die werknemers een ongewilde terugwerkende kracht geeft aan de ingevoerde maatregel. Bovendien druist die terugwerkende kracht in tegen artikel 152 van de voornoemde programmawet van 27 december 2004.

Om elke rechtsonzekerheid te voorkomen en geen onverwachte kostenstijging voor de bedrijven te creëren, stelt de Raad voor in de tekst zelf van het desbetreffende koninklijk besluit te verduidelijken dat de inhoudingen en bijdragen niet op pseudo-brugpensioenen mogen gebeuren wanneer de werknemer voor 1 oktober 2005 wordt ontslagen en de opzegging of de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode na 1 april 2006 verstrijkt.

Derhalve vraagt hij systematisch te worden geraadpleegd wanneer een koninklijk besluit situaties die al bestonden voor zijn inwerking-treding met terugwerkende kracht wijzigt.

4) Differentiëring van de bijdragen op de aanvullende vergoedingen pseudo-brugpensioenen

De Raad heeft er akte van genomen dat de tekst van het Generatiepact op 18 november 2005 voor een aantal aspecten werd verfijnd, met name met betrekking tot het principe van de in het stelsel van de pseudo-brugpensioenen ingestelde inhoudingen en bijdragen, waardoor de regering genoodzaakt is de tekst van het ontwerp van koninklijk besluit waarover de Raad nu om advies wordt verzocht, te amenderen.

De verfijnde tekst van het Generatiepact voert een differentiering door met betrekking tot het bedrag van de inhoudingen en bijdragen die toegepast moeten worden op de pseudo-brugpensioenen toegekend in het kader van een sectoraal akkoord, naargelang de werknemer boven de 50 jaar, die voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking opteert, al dan niet aan het werk blijft.

Die verfijnde tekst bepaalt dat de aanvullende vergoeding uitgekeerd in het kader van een bestaand sectoraal stelsel als volgt wordt gedifferentieerd :

- Indien de werknemer aan het werk blijft wordt de werknemersbijdrage zoals bepaald in het ontwerp van koninklijk besluit, gereduceerd met 95 %. Dit is ook het geval voor de bijzondere werkgeversbijdrage indien er in een vervanging wordt voorzien door middel van een sectorale overeenkomst die kan worden gesloten tot 31 maart 2006.

- Indien de werknemer vrijgesteld wordt van arbeidsprestaties zullen zowel de werknemers- als de werkgeversbijdrage verdubbeld worden.

Uit mondelinge informatie over de nog in het ontwerp van koninklijk besluit aangebrachte amendementen hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, evenwel kunnen concluderen dat de nieuwe versie van het besluit geen rekening houdt met de verfijnde tekst van het Generatiepact van 18 november jl.

Volgens die leden zou in de nieuwe versie van het ontwerp van koninklijk besluit het beginsel van een vermindering met 95 % op de inhouding van de werknemer en op de bijzondere werkgeversbijdrage blijkbaar gelden zowel voor de aanvullende vergoeding toegekend in het kader van sectorale akkoorden als voor de aanvullende vergoeding in het kader van individuele of bedrijfsakkoorden.

Ook zouden de verdubbelingen van de inhouding van de werknemer en van de bijzondere werkgeversbijdrage zowel de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van sectorale akkoorden als de aanvullende vergoedingen in het kader van individuele of bedrijfsakkoorden vieren.

Aangezien met de oorspronkelijke beslissing zoals ingeschreven in de tekst van het verfijnde Generatiepact, geen rekening is gehouden, drukken die leden de wens uit dat de nieuwe versie van het koninklijk besluit met die oorspronkelijke beslissing in overeenstemming wordt gebracht teneinde de individuele of bedrijfsakkoorden voor de toepassing van het beginsel van vermindering van de bijdragen en verdubbeling ervan, onder de hierboven beschreven voorwaarden uit te sluiten.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, hebben vragen bij de precieze draagwijdte van de wijzigingen die de regering in het ontwerp van koninklijk besluit heeft aangebracht en vragen dienaangaande dringend om opheldering.

5) Aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van sectorale akkoorden

De Raad wijst erop dat punt 52 van het Generatiepact bepaalt dat de sectorale aanvullingen bij volledige werkloosheid en tijdskrediet waarop alle werknemers ongeacht hun leeftijd of anciënniteit aanspraak kunnen maken, vrij blijven van bijdragen, voor zover het gaat om stelsels gebaseerd op een collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur; hij constateert dat dit uitsluitingsbeginsel in de tekst zelf van het ontwerp van koninklijk besluit werd vergeten.

Hij stelt bijgevolg voor dat die uitsluiting van de voor een onbepaalde duur gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten uitdrukkelijk wordt vermeld in de tekst van het toekomstige koninklijk besluit.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen eveneens dat in de tekst van het ontwerp van koninklijk besluit duidelijk wordt bepaald dat de voor een bepaalde duur bestaande sectorale regelingen die gewoon worden verlengd zonder dat er een uitbreiding mee gepaard gaat, gelijkgesteld worden met bestaande sectorale regelingen en de behandeling genieten die eigen is aan die regelingen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat dit punt niet in het Generatiepact is opgenomen en dat de verlenging van bestaande collectieve overeenkomsten derhalve ook wordt gedekt door het stelsel zoals bedoeld in artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, constateren bovendien dat artikel 4, § 2 van het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in inhoudingen op de aanvullende vergoedingen toegekend in het kader van sectorale akkoorden gesloten voor 1 oktober 2005 ingeval het bedrag van de aanvulling meer dan 130 euro per maand bedraagt of de werknemer jonger is dan 55 jaar, zonder dat het koninklijk besluit voorziet in een indexering en welvaartsaanpassing van dit bedrag.

Zij vragen dat die indexering en welvaartsaanpassing in het ontwerp van koninklijk besluit worden vastgesteld.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat die welvaartsvastheid niet in het Generatiepact is bepaald en dus geen reden van bestaan heeft.

6) Werkhervatting en fiscale en administratieve begeleidingsmaatregelen

De Raad merkt op dat volgens artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit de pseudo-bruggepensioneerde en zijn werkgever vrijgesteld zijn van de betaling van bijdragen en inhoudingen in geval van werkhervatting als zelfstandige in hoofdberoep of als loontrekkende.

Hij herinnert eerst aan zijn eenparige advies nr. 1.391 van 20 februari 2002 waarin hij zijn voornemen te kennen gaf een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten tot regeling van het behoud van het recht op de aanvullende vergoeding voor de bruggepensioneerde werknemer onder de 56 jaar die naar de arbeidsmarkt terugkeert in het kader van een bezoldigde betrekking.

Opdat dit instrument volledig uitwerking zou hebben, moest volgens de Raad het neutraliteitsbeginsel ten opzichte van de fiscale en sociale wetgeving worden nageleefd, zowel door de werkgever als door de werknemer, en moesten de bevoegde ministers bijgevolg aanpassingen aanbrengen in de bestaande regelgeving.

In navolging van die regeling die hij ten uitvoer wilde leggen, constateert hij dat artikel 5 van het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit dezelfde doelstelling wil verwezenlijken, d.i. de herinschakeling van pseudo-bruggepensioneerden op de arbeidsmarkt.

Hoewel zijn bekommelingen om de sociale en fiscale neutraliteit te waarborgen voor het grootste deel werden ondervangen, hetzij in het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit, hetzij in hoofdstuk 2 van titel VI van het voorontwerp van wet betreffende het Generatiepact, vindt hij het toch geraten nog te wijzen op een noodzakelijke correctie in de bestaande verordenende bepalingen, die hij destijds in zijn advies nr. 1.391 al had voorgesteld.

In dezelfde logica volgens welke de aanvullende vergoeding geen loon is, dringt de Raad er dan ook op aan dat bepalingen worden aangenomen opdat op de aanvullende vergoeding die de werknemer na de werkhervatting zal blijven ontvangen geen grotere bronheffing wordt verricht dan wat voor een werknemer met het statuut van bruggepensioneerde wordt ingehouden en opdat de werknemer niet wordt benadeeld op het ogenblik dat zijn inkomstenbelasting wordt vastgesteld.

De Raad dringt er voorts op aan dat een administratieve follow-up wordt opgezet en wijst in dit verband op het feit dat moet worden voorzien in een informatiestroom zodat de oude en de nieuwe werkgever alsook de sociale secretariaten kunnen weten welk bijzonder fiscaal stelsel toegepast moet worden op de aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting.

De organisatie van dat informatie-uitwisselingssysteem moet er bovendien voor zorgen dat de socialeverzekeringsfondsen eraan kunnen deelnemen wanneer het gaat om een werkhervatting als zelfstandige.

C. Slotbeschouwing

Gezien de in dit advies geformuleerde opmerkingen over de grond van de zaak, gezien de vragen die tijdens de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad onbeantwoord zijn gebleven ondanks de medewerking van vertegenwoordigers van de bevoegde minister en de betrokken besturen, gezien de ingewikkeldheid van de nieuwe regelingen, zowel op wetgevingstechnisch als op administratief vlak, vinden de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat de datum van 1 januari 2006 voor de inwerkingtreding van sommige koninklijke besluiten (in het bijzonder herstructurering), onrealistisch en onhoudbaar is. Zij vragen derhalve dat de datum van inwerkingtreding op zijn vroegst op 1 april 2006 zou vallen, zoals het bestuur van de RVA zelf heeft voorgesteld.
