

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

18 NOVEMBRE 2004

Proposition de loi modifiant l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise des travailleurs à la disposition d'utilisateurs

(Déposée par Mme Annemie Van de Casteele et M. Stefaan Noreilde)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi doit être lue conjointement avec nos autres propositions qui s'inscrivent dans le cadre d'un ensemble de mesures visant à compenser l'effet du vieillissement sur notre sécurité sociale.

Les travailleurs âgés disposent souvent de pas mal de connaissances et d'expérience, qu'ils ont accumulées tout au long de leur carrière. La réalité montre toutefois que les travailleurs âgés coûtent souvent plus cher que les jeunes, qui, pour leur part, sont souvent davantage familiarisés avec les nouvelles technologies.

L'employeur doit mettre en balance les deux éléments. Dans bien des cas, son choix se portera sur le jeune et il licenciera le travailleur âgé ou lui proposera de quitter prématurément le circuit professionnel. Si bon nombre de travailleurs âgés acceptent cette proposition, sans l'avoir véritablement sollicitée, c'est souvent par crainte de ne plus trouver de nouvel emploi en raison de leur âge ou parce qu'ils ont (à tort) le sentiment de ne plus être utiles.

L'employeur qui licencie un travailleur âgé ou l'envoie en préretraite joue la sécurité: il pourra, par exemple, ne pas avoir de tâche concrète à lui confier

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2004-2005

18 NOVEMBER 2004

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

(Ingediend door mevrouw Annemie Van de Casteele en de heer Stefaan Noreilde)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel moet samen gelezen worden met onze andere voorstellen die kaderen in een geheel van maatregelen om de impact van de vergrijzing op onze sociale zekerheid op te vangen.

Oudere werknemers hebben in de loop van hun loopbaan vaak heel wat kennis en ervaring opgedaan. De realiteit leert ons evenwel dat oudere werknemers vaak duurder zijn dan jongere werknemers, die op hun beurt vaak weer meer vertrouwd zijn met nieuwe technologieën.

De werkgever moet beide elementen tegen elkaar afwegen. In veel gevallen valt zijn keuze op de jongere werknemer en zal de werkgever de oudere werknemer ontslaan of hem een vervroegde uittreding uit het arbeidsproces aanbieden. Veel oudere werknemers nemen dat aanbod aan, zonder dat ze er eigenlijk om gevraagd hebben, vaak uit angst als «oudere» toch geen nieuwe job te vinden of omdat ze zich (onterecht) niet langer nuttig voelen.

De werkgever die zijn oudere werknemer ontslaat of op brugpensioen laat gaan, kiest voor zekerheid. Hij heeft bijvoorbeeld voor de komende periode van

dans la période d'un an au plus qui suit, tout en souhaitant pouvoir encore faire appel ultérieurement à son expérience pour certains projets en gestation dans son entreprise. Toutefois, dans la problématique du maintien en service des travailleurs âgés, l'avantage que représente un potentiel d'expérience et de compétence professionnelle ne contrebalance pas les désavantages que sont le coût élevé de la rémunération et la durée des délais de préavis.

La solution pourrait consister pour l'employeur à mettre son travailleur âgé, pour une période déterminée, à la disposition d'une autre entreprise qui aurait temporairement besoin de travailleurs expérimentés. D'après les organisations patronales, la demande existe, et il faudrait assouplir la réglementation, car beaucoup de fournisseurs ou de clients d'entreprises sont à la recherche de personnes expérimentées maîtrisant tous les aspects d'un travail déterminé.

Recourir à une telle procédure dans le cadre de la législation actuelle en matière de travail temporaire et de travail à durée déterminée, serait toutefois trop compliqué. Il serait dès lors être intéressant pour toutes les parties d'assouplir la réglementation actuelle.

Ford Genk, par exemple, aurait pu tirer parti d'une telle possibilité. Tout le monde se rappelle les licenciements massifs dus à une restructuration radicale de l'entreprise. Ce sont surtout les travailleurs âgés qui en ont fait les frais. Ford les a mis en préretraite ... avant de découvrir dix-huit mois plus tard que l'entreprise avait à nouveau besoin de 160 postes de travail supplémentaires. D'autre part, au moment où Ford Genk procédait à ces licenciements, à Gand, Volvo Cars était en quête de nouvelles recrues et éprouvait des difficultés à pourvoir à ces postes vacants. La mise à disposition de travailleurs âgés aurait permis d'éviter pas mal de détresse sociale et des frais considérables.

Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent autoriser la mise à disposition de travailleurs de plus de 55 ans, pour une durée déterminée, sans qu'il faille demander au préalable l'accord des services compétents. Ces services devront toutefois être informés.

*
* *

een jaar of langer geen concrete jobinvulling voor zijn oudere werknemer, al zou hij in de verdere toekomst nog wel een beroep willen doen op de ervaring van die werknemer voor bepaalde projecten die in zijn onderneming op til zijn. Voor het in dienst houden van de oudere werknemer wegen de voordelen — een bron van ervaring en beroepsbekwaamheid — echter niet op tegen de nadelen — het uitbetalen van een duur salaris en langere opzegperiodes.

Een oplossing zou kunnen zijn dat een werkgever zijn oudere werknemer voor een bepaalde periode ter beschikking stelt van een andere onderneming die tijdelijk nood heeft aan ervaren werkkrachten. Volgens werkgeversorganisaties bestaat die vraag zeker en is er nood aan een soepelere regelgeving omdat veel leveranciers of klanten van ondernemingen tijdelijk op zoek zijn naar ervaren mensen die het reilen en zeilen van een bepaalde job onder de knie hebben.

Krachtens de huidige wetgeving inzake tijdelijke arbeid en arbeid van bepaalde duur is een dergelijke procedure evenwel omslachtig. Een versoepeling van de huidige regelgeving zou dan ook gunstig kunnen zijn voor alle partijen.

Ook Ford Genk zou van die mogelijkheid gebruik hebben kunnen maken. Iedereen herinnert zich de massale afvloeiingen omwille van een grondige herstructurering van het bedrijf. Daarvan werden vooral de oudere werknemers het slachtoffer. Ford stuurde ze op brugpensioen... om na anderhalf jaar te ontdekken dat het bedrijf opnieuw nood had aan 160 extra arbeidsplaatsen. Volvo Cars Gent had in de periode van de afvloeiingen bij Ford Genk zelf nood aan nieuwe arbeidskrachten en kreeg de vacatures moeilijk ingevuld. De terbeschikkingstelling van ouder personeel had heel wat sociaal leed en een hoop kosten kunnen vermijden.

Met dit wetsvoorstel willen we het ter beschikking stellen van werknemers boven de 55 jaar voor een bepaalde duur mogelijk maken zonder dat vooraf de toestemming van de bevoegde diensten gevraagd dient te worden. Die diensten moeten wel op de hoogte gesteld worden.

Annemie VAN de CASTEELE.
Stefaan NOREILDE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 32, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié par la loi du 12 août 2000, est complété comme suit :

« c) en vue de l'exécution de tâches ne dépassant pas une durée déterminée au préalable, à la condition que le travailleur concerné ait atteint l'âge de 55 ans et puisse faire valoir une ancienneté de cinq ans au moins au sein de l'entreprise. »

13 septembre 2004.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 32, § 1, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt :

« c) met het oog op de uitvoering van opdrachten van een vooraf bepaalde duur, op voorwaarde dat die werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en een anciënniteit van ten minste vijf jaar binnen de onderneming kan aantonen. »

13 september 2004.

Annemie VAN de CASTEELE.
Stefaan NOREILDE.