

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

20 avril 2023

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail
en vue de supprimer la possibilité
de réduire le délai de préavis et
l'indemnité de congé accordés
aux travailleurs qui ont atteint
l'âge légal de la pension**

(déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

20 april 2023

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
teneinde de mogelijkheid op te heffen
om de opzeggingstermijn te verkorten en
de opzeggingsvergoeding te verlagen
toegekend aan werknemers die de
pensioengerechtigde leeftijd bereiken**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

RÉSUMÉ

L'article 37/6 de la loi relative aux contrats de travail permet de mettre fin au contrat de travail après un délai de préavis réduit et moyennant une indemnité de congé moins élevée lorsque le travailleur a atteint l'âge légal de la pension.

Non seulement cette disposition est contraire à la législation anti-discrimination, qui interdit la discrimination fondée sur l'âge, mais elle est aussi un obstacle à une carrière plus longue pour les travailleurs âgés. Ces derniers peuvent pourtant apporter une plus-value considérable sur le marché du travail, même après avoir atteint l'âge légal de la retraite.

Cette proposition de loi vise dès lors à abroger cette disposition.

SAMENVATTING

Artikel 37/6 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten maakt het mogelijk om de arbeidsovereenkomst stop te zetten na een verkorte opzeggingsperiode en lagere opzeggingsvergoeding als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Dit is niet alleen in strijd met de antidiscriminatie-wetgeving die discriminatie op basis van de leeftijd verbiedt, maar vormt ook een drempel voor langere loopbanen voor oudere werknemers. Die oudere werknemers kunnen nochtans een belangrijke meerwaarde betekenen op de arbeidsmarkt, ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Daarom beoogt dit wetsvoorstel deze bepaling op te heffen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Aujourd'hui, les travailleurs âgés sont encore discriminés sur le marché du travail, comme le confirme une thèse de doctorat de l'Université de Gand consacrée aux tests de situation effectués dans le monde à propos de la discrimination sur le marché de l'emploi entre 2005 et 2020. L'étude montre clairement que l'âge est l'un des principaux facteurs de discrimination sur le marché du travail. Il ressort de tests de situation réalisés en Europe que les postulants plus âgés reçoivent environ 48 % de réactions positives en moins que les plus jeunes¹. Malgré les nombreuses vacances d'emploi et l'obligation de travailler plus longtemps, la discrimination liée à l'âge demeure un sérieux obstacle pour les plus de 55 ans.

Les travailleurs plus âgés possèdent des aptitudes et une expérience que les plus jeunes n'ont pas encore. Ils constituent donc une plus-value considérable pour l'entreprise et pour la société dans son ensemble. La législation doit reconnaître cette valeur et écarter les obstacles à des carrières plus longues. C'est pourquoi la présente proposition de loi vise à supprimer la possibilité de réduire le délai de préavis et l'indemnité de congé accordés aux travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la pension.

Bien que l'âge légal de la pension soit fixé à 65 ans dans notre pays, l'âge effectif de la pension en Belgique est de 60,9 ans en moyenne, demeurant ainsi l'un des moins élevés d'Europe². Sachant que la tendance au vieillissement de la population se poursuit, le maintien en activité d'un plus grand nombre de personnes sera une bonne chose, car il contribuera à assurer la viabilité financière de notre sécurité sociale. C'est la raison pour laquelle il convient de relever l'âge de départ effectif dans notre pays et d'encourager davantage de personnes à travailler plus longtemps, de préférence jusqu'à l'âge légal de la pension.

Si des personnes sont capables et désireuses de continuer à travailler après leur pension, nous voulons aussi leur en donner la possibilité, d'autant plus qu'elles contribuent ainsi à combler la pénurie de main-d'œuvre dont souffre notre marché du travail. Le maintien au travail présente aussi de nombreux avantages pour les travailleurs âgés eux-mêmes. En travaillant plus

¹ L. Lippens, S. Vermeiren et S. Baert, *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*, European Economic Review (2023).

² OCDE, *Panorama des pensions 2021: Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE (2021).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ouderen worden vandaag nog steeds gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Dit wordt bevestigd in een doctoraatsonderzoek van de Universiteit Gent over de wereldwijde praktijktesten naar discriminatie op de arbeidsmarkt tussen 2005 en 2020. Het onderzoek toont duidelijk aan dat de leeftijd een van de meest prominente vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt is. In Europese praktijktesten krijgen de oudere sollicitanten ongeveer 48 % minder positieve reacties dan de jongere sollicitanten.¹ Ondanks de vele openstaande vacatures en het feit dat we langer moeten werken, blijft leeftijdsdiscriminatie een ernstige drempel voor 55-plussers.

De oudere werknemers bezitten vaardigheden en ervaring die de jongere werknemers nog niet onder de knie hebben. Zij vormen aldus een grote meerwaarde binnen het bedrijf en voor de maatschappij in haar geheel. De wetgeving moet de waarde van de oudere werknemers erkennen en de drempels voor langere loopbanen vermijden. Dit wetsvoorstel beoogt daarom de mogelijkheid tot een verkorte opzeggingsperiode en een lagere opzeggingsvergoeding voor werknemers vanaf hun pensioengerechtigde leeftijd af te schaffen.

Alhoewel de wettelijke pensioenleeftijd in ons land op 65 jaar vastligt, is de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd in België met 60,9 jaar nog steeds een van de laagste van Europa.² De verdere vergrijzing indachtig, zal het langer aan de slag blijven van meer mensen ertoe bijdragen dat onze sociale zekerheid betaalbaar blijft. Daarom moeten we de effectieve uitredingsleeftijd in ons land verhogen en meer mensen aanmoedigen om langer te werken, liefst tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Mensen die kunnen en willen blijven doorwerken na hun pensioen, willen wij daartoe ook de kans geven. Zij dragen hierdoor bij aan het wegwerken van het tekort aan arbeidskrachten waarmee onze arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. Voor de oudere werknemers zelf zijn er ook heel wat voordelen verbonden aan het langer aan de slag blijven. Door langer te werken en langer sociale

¹ L. Lippens, S. Vermeiren en S. Baert, *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*, European Economic Review (2023).

² OECD, *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing (2021).

longtemps et, partant, en payant plus longtemps des cotisations sociales, ils se constituent une pension plus élevée. Le maintien au travail leur procure également plus de revenus, ce qui est important pour préserver leur bien-être et leur pouvoir d'achat à partir de l'âge légal de la pension. En outre, ils restent ainsi en contact avec leurs collègues et ont la possibilité de continuer à se former et à s'épanouir.

Le droit de partir à la retraite doit rester garanti à tout moment. La présente proposition de loi n'entend pas remettre ce principe en cause. Comme c'est le cas aujourd'hui, quiconque souhaite partir à la retraite pourra introduire sa demande de pension. Il sera alors mis fin à la relation de travail à la date de prise de cours de la pension. L'âge légal de la pension est actuellement fixé à 65 ans et sera porté à 67 ans d'ici à 2030. Un travailleur ayant atteint l'âge légal de la pension ou pouvant justifier d'une carrière complète de 45 ans pourra toujours partir à la retraite. Les possibilités de retraite anticipée subsisteront aussi pour les personnes qui satisfont aux conditions d'âge et de carrière.

Actuellement, le travailleur qui ne souhaite pas partir à la retraite peut en principe continuer à travailler. Cette décision se prend en concertation entre le travailleur et l'employeur. Toutefois, si l'employeur s'oppose à ce que le travailleur continue à travailler, il a la possibilité de résilier le contrat de travail. Lorsque le travailleur salarié ne prend pas sa retraite, le contrat de travail à durée indéterminée se poursuit en effet après que le travailleur a atteint l'âge légal de la pension, actuellement fixé à 65 ans. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties (le travailleur et l'employeur) a le droit d'y mettre fin en le résiliant, moyennant un délai de préavis raisonnable.

Depuis l'insertion de l'article 37/6 dans la loi relative aux contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés³, il est toutefois possible de mettre fin au contrat de travail après un délai de préavis réduit lorsque le travailleur a atteint l'âge légal de la pension. Dans ce cas, le délai de préavis est réduit à une durée de maximum 26 semaines. Si le délai de préavis est converti en une indemnité de congé, le montant de cette indemnité est également moins élevé, puisque basé sur le délai maximal de 26 semaines. Par conséquent, les employeurs peuvent résilier plus rapidement et à

bijdragen te betalen, bouwt men een hoger pensioen op. Wie aan de slag blijft, heeft ook meer inkomsten, wat belangrijk is om de welvaart en de koopkracht van personen op pensioengerechtigde leeftijd te beschermen. Bovendien blijven ze in contact met hun collega's en biedt werken hun de mogelijkheid om zich bij te scholen en verder te ontwikkelen.

Het recht om op pensioen te gaan moet te allen tijde gewaarborgd blijven. Dat beoogt dit wetsvoorstel niet te wijzigen. Zo zal iemand die met pensioen wil gaan, net zoals dat vandaag gebeurt, zijn pensioen kunnen aanvragen. De arbeidsrelatie stopt dan wanneer men op pensioen gaat. De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt vandaag 65 jaar en zal tegen 2030 worden opgetrokken naar 67 jaar. Indien men de wettelijke pensioenleeftijd bereikt of een volledige loopbaan van 45 jaar kan voorleggen, kan men op pensioen blijven gaan. De mogelijkheden omtrent het vervroegd pensioen zullen ook blijven bestaan indien mensen voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

Wie momenteel niet op pensioen wil gaan, kan dat in principe ook. Dit gebeurt dan in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer. Indien de werknemer echter wil doorwerken en de werkgever is het daarmee niet eens, dan kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen. Bij het niet opnemen van het pensioen blijft de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in het geval van werknemers namelijk doorlopen nadat de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd – momenteel 65 jaar – heeft bereikt. Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, heeft elke partij (werknemer en werkgever) het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen via opzegging, mits het in acht nemen van een redelijke opzegtermijn.

Sinds de invoering van artikel 37/6 in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden³, is het echter mogelijk om de arbeidsovereenkomst stop te zetten na een verkorte opzeggingsperiode als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De opzeggingstermijn wordt in dit geval ingekort tot maximaal 26 weken. Bij een omzetting van de opzeggingstermijn naar een opzeggingsvergoeding hanteert men ook een lager bedrag op basis van de maximale termijn van zesentwintig weken. Dit heeft als gevolg dat

³ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013.

³ Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013.

moindre coût le contrat des travailleurs qui ont atteint l'âge légal de la pension.

La législation anti-discrimination, qui comprend notamment la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination⁴, dispose qu'aucune distinction ne peut être faite entre les travailleurs sur la base de l'âge. L'âge n'est donc pas une raison valable pour mettre fin au contrat de travail. Dès lors, il est contradictoire que la législation actuelle concernant le délai de préavis fasse une distinction sur la base de l'âge pour fixer le montant d'une indemnité de congé ou la durée d'un délai de préavis.

De plus, il ressort de plusieurs arrêts que, dans certains cas, des entreprises appliquent le délai de préavis réduit avant que le travailleur concerné ait atteint l'âge légal de la pension⁵. Dans ce cas, le travailleur doit intenter une action en justice pour faire valoir son droit à un délai et une indemnité complets. La présente proposition de loi vise à clarifier la situation dans de tels cas, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Seules les personnes qui bénéficient du RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement la prépension) doivent partir à la retraite à l'âge légal de la pension. En effet, le versement de cette allocation sociale s'arrête à l'âge légal de la pension. Par ailleurs, il est interdit de conclure un contrat de travail dont la date de fin est fixée à l'âge de la pension. Nous voulons toutefois veiller à ce que la cessation des activités liées au contrat de travail en raison de la pension n'entraîne pas de frais de préavis supplémentaires pour l'employeur et ce, afin d'éviter des effets pervers. Il demeure aussi possible de réduire le délai de préavis d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

La présente proposition de loi vise à faire en sorte que les personnes qui souhaitent encore travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension puissent le faire le plus simplement possible. À cet effet, il est proposé d'abroger l'article de la loi relative aux contrats de travail qui dispose que si l'employeur veut mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée en raison de l'arrivée du travailleur à l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum 26 semaines. Cette abrogation mettrait

werkgevers de arbeidsovereenkomst van werknemers die hun pensioengerechtigde leeftijd bereiken sneller en goedkoper kunnen stopzetten.

De antidiscriminatiewetgeving, zoals de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie⁴, bepaalt dat er op basis van de leeftijd geen onderscheid mag worden gemaakt tussen werknemers. De leeftijd is dan ook geen geldige reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het is dan ook tegenstrijdig dat de huidige wetgeving omtrent de opzeggingstermijn wel een onderscheid maakt op basis van de leeftijd om de hoogte van een opzeggingsvergoeding of de duur van een opzeggingstermijn te bepalen.

Daarnaast blijkt uit verschillende arresten dat bedrijven in sommige gevallen de verkorte opzeggingsperiode toepassen vooraleer de werknemer in kwestie de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.⁵ In dit geval moet de werknemer gerechtelijke stappen ondernemen om zijn recht op een volwaardige opzeggingstermijn en -vergoeding te bekomen. Met deze wetswijziging willen wij in dergelijke gevallen duidelijkheid scheppen voor zowel de werknemer als de werkgever.

Alleen degenen die genieten van het stelsel van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen), moeten op de wettelijke leeftijd met pensioen gaan. De uitbetaling van deze sociale uitkeringen wordt op de wettelijke pensioenleeftijd immers stopgezet. Daarnaast is het verboden om een arbeidsovereenkomst te sluiten met de pensioenleeftijd als eindpunt van de overeenkomst. Wij willen er wel over waken dat het stopzetten van de activiteiten van de arbeidsovereenkomst wegens pensioen geen extra opzeggingskosten met zich brengt voor de werkgever en dit om perverse effecten te vermijden. Het blijft ook nog steeds mogelijk om in onderling overleg tussen werknemer en werkgever de opzeggingstermijn te verkorten.

Met dit wetsvoorstel beogen wij dat degenen die na de wettelijke pensioenleeftijd nog graag aan de slag willen blijven, dat ook zo eenvoudig mogelijk moeten kunnen. Daarom schrappen we het artikel in wet betreffende de arbeidsovereenkomsten dat bepaalt dat indien de werkgever de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wil beëindigen omwille van de wettelijke pensioenleeftijd van de werknemer, de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken kan bedragen. Hierbij komt er dus

⁴ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, publiée au *Moniteur belge* du 30 mai 2007 (2^e édition), addendum, *Moniteur belge*, 5 juin 2007 (1^{re} édition).

⁵ C. trav. Gand – 9 septembre 2016 – 2015/AG/46; C. trav. Bruxelles – 13 octobre 2017 – 2016/AB/672.

⁴ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 mei 2007 (tweede uitg.), Addendum, *Belgisch Staatsblad*, 5 juni 2007 (eerste uitg.)

⁵ Arbeidshof te Gent – 9 september 2016 – 2015/AG/46; Arbeidshof van Brussel – 13 oktober 2017 – 2016/AB/672.

également fin à la réduction de l'indemnité de congé basée sur le délai de préavis réduit.

En appliquant un délai de préavis plus long, comme dans la procédure ordinaire, on n'incite plus implicitement l'employeur à mettre fin au contrat de travail de son travailleur qui atteint l'âge de 65 ans.

ook een einde aan de lagere opzeggingsvergoeding op basis van de verkorte opzeggingsperiode.

Door een langere opzeggingstermijn te laten gelden zoals in de gewone procedure, worden de werkgevers niet langer impliciet aangemoedigd om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van hun werknemer die de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)
Wouter Beke (cd&v)
Jan Briers (cd&v)

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

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

Art. 2

L'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, est abrogé.

1^{er} mars 2023

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 37/6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wordt opgeheven.

1 maart 2023

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)
Wouter Beke (cd&v)
Jan Briers (cd&v)