

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

12 JANUARI 2009

Wetsvoorstel betreffende de opheffing van de leeftijdsgerelateerde degressie van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen

(Ingediend door de heer Philippe Mahoux c.s.)

TOELICHTING

In ons land bestaat een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (het GGMMI), dat geïndexeerd wordt en dat de benedengrens bepaalt van het loon voor een voltijdse werknemer die ouder is dan 21 jaar.

Werknemers van 16 tot 21 jaar genieten eveneens het GGMMI, maar het bedrag ervan vermindert met de leeftijd.

Het bedrag van het GGMMI verhoogt ook met de ervaring en is voor werknemers van 21 jaar en ouder vastgelegd door de collectieve overeenkomst nr. 43 van 2 mei 1988.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van oktober 1991 bepaalt het GGMMI voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar.

Die overeenkomst is van toepassing op de werknemers onder de 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op hun werkgevers, in de sectoren of activiteiten die onder geen paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een niet-samengesteld paritair comité en in de sectoren waarvoor het paritair comité geen minima of lonen voor de werknemers onder de 21 jaar heeft vastgesteld.

Ze is niet van toepassing op de personen die tewerkgesteld zijn in een familiebedrijf waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitende gezag van de vader, de moeder of de voogd.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

12 JANVIER 2009

Proposition de loi relative à la suppression de la dégressivité du revenu minimum mensuel moyen garanti en fonction de l'âge

(Déposée par M. Philippe Mahoux et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Notre pays possède un revenu minimum mensuel moyen garanti (le RMMMGM) qui est indexé et qui définit la limite inférieure de rémunération pour un travailleur à temps plein de plus de 21 ans.

Les travailleurs de 16 à 21 ans bénéficient également du RMMMGM, mais sa valeur diminue en fonction de l'âge.

La valeur du RMMMGM augmente également avec l'expérience, il est fixé par les conventions collectives n° 43 du 2 mai 1988 pour les travailleurs d'au moins 21 ans.

Pour sa part, la convention collective de travail n° 50 d'octobre 1991 fixe le RMMMGM pour les travailleurs de moins de 21 ans.

Ladite convention s'applique en effet aux travailleurs âgés de moins de 21 ans, accomplissant des prestations normales à temps plein en vertu d'un contrat de travail ainsi qu'à leurs employeurs dans les secteurs ou activités ne relevant pas d'une commission paritaire ou dépendant d'une commission paritaire non constituée, ainsi que dans les secteurs où la commission paritaire n'a pas fixé de minima ou de salaires pour les travailleurs âgés de moins de 21 ans.

Notons qu'elle ne s'applique pas aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

Ze is evenmin van toepassing op werknemers die gewoonlijk zijn tewerkgesteld gedurende periodes die minder dan een kalendermaand bedragen.

De werknemers onder de 21 jaar waarop de overeenkomst van toepassing is, hebben recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat gelijk is aan de volgende percentages van het gewaarborgd inkomen, bepaald in de artikelen 3 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor de werknemers die 21 jaar of ouder zijn, zoals gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 1989 en 1991 :

- a) op 20 jaar: 94 %;
- b) op 19 jaar: 88 %;
- c) op 18 jaar: 82 %;
- d) op 17 jaar: 76 %;
- e) op 16 jaar en jonger: 70 %.

De doelstelling van dit wetsvoorstel is die degressie voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar op te heffen.

Op die manier zal het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen van een werknemer met een normale, voltijdse arbeidsovereenkomst, worden bepaald op basis van diens ervaring, ongeacht zijn leeftijd.

Met het wetsvoorstel stellen wij de vraag of het nog opgaat het GGMMI te bepalen aan de hand van de leeftijd van 21 jaar.

Onder punt 2.d, van het IPA 2007-2008 staat immers :

Daarnaast zullen de sociale partners, in het kader van hun ruimere discussie over de leeftijdsbarema's en het daar afgesproken tijdspad (*cf.* ankerpunt 1), onderzoeken of de leeftijdsgerelateerde jeugdlonen (CAO nr. 50) de toets van de Europese kaderrichtlijn 2000/78/EG (en meer bepaald art. 6.1) en de Belgische anti-discriminatiewetgeving doorstaan, waarbij rekening dient te worden gehouden met het belang ervan voor de opleidings- en tewerkstellingskansen van deze jongeren. In voorkomend geval zullen ze het systeem van de jeugdlonen in het kader van CAO nr. 50 herbekijken en uiterlijk begin 2009 afspraken maken over de stapsgewijze wegwerking van de bestaande leeftijdsbarema's binnen een dan af te spreken termijn.

Elle ne s'applique pas davantage aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois calendrier.

Les travailleurs âgés de moins de 21 ans auxquels s'applique la convention n° 50 bénéficient d'un revenu minimum mensuel moyen égal aux pourcentages définis ci-après du revenu garanti fixé aux termes de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen pour les travailleurs âgés de 21 ans ou plus, telle que modifiée et complétée par d'autres conventions collectives du travail de 1989 et 1991 :

- a) à 20 ans : 94 %;
- b) à 19 ans : 88 %;
- c) à 18 ans : 82 %;
- d) à 17 ans : 76 %;
- e) à 16 ans et moins : 70 %.

La présente proposition de loi se fixe pour objectif de supprimer cette dégressivité prévue pour les travailleurs de moins de 21 ans.

Ainsi, le revenu minimum mensuel garanti pour un travailleur accomplissant des prestations normales, à temps plein, sera déterminé en fonction de l'ancienneté de celui-ci, indépendamment de son âge.

La question posée par la proposition de loi est notamment de savoir si l'âge de 21 ans pour fixer le RMMG est-il encore justifié ?

Précisons qu'au point 2.d, de l'AIP 2007-2008, il est prévu :

En outre, les partenaires sociaux étudieront, dans le cadre de leur débat plus large sur les barèmes à l'âge et l'échelonnement convenu à cette occasion (*cf.* point d'ancrage 1), la question de savoir si les salaires des jeunes liés à l'âge (CCT 50) respectent la directive-cadre européenne 2000/78/CE (art. 6.1 en particulier) et la législation antidiscrimination belge, et ce tenant compte de l'importance que revêtent ces salaires à l'égard des chances de formation et d'emploi de ces jeunes. Le cas échéant, ils réexamineront le système des salaires des jeunes dans le cadre de la CCT 50. Au plus tard pour le début 2009, ils prendront les dispositions requises en vue de la suppression progressive des barèmes d'âge existants, dans un délai restant à fixer.

Ook de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie gaat duidelijk uit van het beginsel dat discriminatie op grond van leeftijd verboden is.

Op dat beginsel bestaat weliswaar een uitzondering (art. 12), namelijk :

«Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen (...), vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.»

De FOD Werkgelegenheid heeft een analyse gemaakt van de legitieme doelen die verschillende behandelingen op grond van leeftijd kunnen verantwoorden.

Er blijken heel wat mogelijke verantwoordingen te zijn. Een ervan is dat er moet worden gezorgd voor een gewaarborgd minimuminkomen of het bevorderen van de inschakeling in het arbeidsleven van risicogroepen.

Tevens weet men dat de CAO's 43 en 50 met het vastleggen van een GGMMI eenvormigheid wilden brengen in de sectoren en de arbeidsvoorwaarden wilden stroomlijnen.

Men mag echter niet vergeten dat toen, dat was in 1975, de meerderjarigheid op 21 jaar lag.

De wet van 19 januari 1990 bracht de meerderjarigheid op 18 jaar. Toch bleef de spilleeftijd voor het bepalen van het GGMMI 21 jaar.

Nu die twee «spilleeftijden» niet meer samenvallen en in de wetgeving elke vorm van discriminatie wordt bestreden, moeten we vaststellen dat de degressie in deze materie op geen enkele wijze meer kan worden verantwoord.

Elke werknemer moet aanspraak kunnen maken op het volledig gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, ongeacht zijn leeftijd.

Het is zelfs denkbaar dat werknemers jonger dan 21 jaar de CAO's 43 en 50 op grond van dat beginsel voor de rechtbanken betwisten en de toekenning van het volledige GGMMI eisen.

Notons également que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination pose clairement le principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge.

Certes, il existe une dérogation à ce principe (art. 12) selon laquelle :

«En matière de relations de travail, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.»

Le SPF Emploi a réalisé une analyse sur les objectifs légitimes pouvant justifier des différences de traitement fondées sur l'âge.

Il apparaît que les possibilités de justifications sont nombreuses et y figure notamment la garantie d'assurer un revenu minimal ou encore favoriser l'insertion professionnelle de groupes à risques.

On sait également que les CCT 43 et 50, en fixant un RMMG, ont eu pour objectif d'obtenir une uniformité au niveau des secteurs ainsi qu'une harmonisation des conditions de travail.

Il faut cependant se rappeler qu'à l'époque, soit en 1975, l'âge de la majorité était fixé à 21 ans.

À la suite de la loi du 19 janvier 1990, l'âge de la majorité a été abaissé à 18 ans. Néanmoins, l'âge pivot a été maintenu à 21 ans pour la fixation du RMMG.

Vu l'absence de concordance entre ces deux «pivots» et compte tenu de la législation visant à lutter contre toute forme de discrimination, nous constatons que la dégressivité en cette matière ne se justifie plus en aucune manière.

Quelque soit l'âge du travailleur concerné, il apparaît qu'il doit pouvoir prétendre au revenu minimum mensuel moyen garanti complet.

On peut même imaginer que des travailleurs âgés de moins de 21 ans, se fondant sur ce principe de non-discrimination, contestent devant les tribunaux les CCT 43 et 50 et demandent l'octroi du RMMG complet.

Daarom wenst dit wetsvoorstel de leeftijdsgerelateerde degressie voor het bepalen van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen op te heffen.

Noot : Het op 1/10/2008 vastgelegde bedrag van het GGMMI bedraagt 1 387,49 euro voor een werknemer van 21 jaar of ouder.

Voor de volgende leeftijdscategorieën gelden andere bedragen :

— Werknemers die ten minste 21 en een half jaar oud zijn met 6 maanden anciënniteit : 1 424,31 euro.

— Werknemers die ten minste 22 jaar oud zijn met 12 maanden anciënniteit : 1 440,67 euro.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op werknemers die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten.

Personen die werkzaam zijn in een familiebedrijf en die werkzaam zijn gedurende periodes die minder dan een kalendermaand bedragen, zijn van toepassing ervan uitgesloten.

Voor deeltijdse werknemers wordt het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen proportioneel met hun arbeidstijd bepaald.

Art. 3

Voor de in artikel 2 bedoelde werknemers wordt een gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd.

C'est la raison pour laquelle la présente proposition de loi vise à supprimer la dégressivité prévue en fonction de l'âge pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen garanti.

Note : Le montant actualisé du RMMMGM au 1/10/2008 est de 1 387,49 € pour un travailleur de 21 ans ou plus.

D'autres montants sont prévus pour les catégories d'âge suivantes :

— Travailleurs âgés d'au moins 21 ans et demi avec une ancienneté de 6 mois : 1 424,31 €.

— Travailleurs âgés d'au moins 22 ans avec une ancienneté d'au moins 12 mois : 1 440,67 €.

Philippe MAHOUX.
Sfia BOUARFA.
Christiane VIENNE.
Joëlle KAPOMPOLÉ.
Olga ZRIHEN.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

La présente loi s'applique aux les travailleurs accomplissant des prestations normales, à temps plein.

Sont exclues, les personnes occupées dans une entreprise familiale et celles occupées habituellement durant les périodes de moins d'un mois calendrier.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant du revenu moyen minimum garanti sera proportionnel à la durée du travail.

Art. 3

Un revenu minimum mensuel est garanti pour les travailleurs visés à l'article 2.

Het bedrag ervan komt overeen met hetgeen momenteel is vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 voor werknemers die ten minste 21 jaar zijn.

Het bedrag varieert afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer en er mag geen leeftijdsgerelateerde degressie op worden toegepast.

Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

3 december 2008.

Ce montant correspond à celui qui est actuellement prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 pour les travailleurs d'au moins 21 ans

Le montant varie en fonction de l'ancienneté du travailleur et aucune dégressivité ne peut être prévue en fonction de l'âge du travailleur.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*

3 décembre 2008.

Philippe MAHOUX.
Sfia BOUARFA.
Christiane VIENNE.
Joëlle KAPOMPOLÉ.
Olga ZRIHEN.