

Exécution de l'accord gouvernemental : Corrections des volets Travail, Fraude sociale et Pensions

L'accord gouvernemental prévoit d'importantes réformes en matière de pensions et d'emploi et une série de mesures dans la lutte contre la fraude fiscale et sociale. Afin de mener à bien l'exécution de cet accord politique, une concertation tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux a débuté il y a quelques semaines. À la suite de cette concertation, le gouvernement souhaite corriger certains points des réformes et mesures contenues dans l'accord gouvernemental.

La présente note vous donne d'abord un aperçu des principales corrections pour les volets Travail et Fraude sociale. Les corrections relatives aux pensions ont déjà été exposées dans l'Infor FEB n° 6 du 17/02/2012. Dans un souci d'exhaustivité, nous les reprenons dans cette note.

Soulignons que le gouvernement a clairement déclaré que les conséquences budgétaires de ses propositions d'adaptation ne modifieront en rien le rapport convenu entre les économies au niveau des dépenses et les nouvelles recettes. Cela signifie qu'une réduction éventuelle de l'impact des économies au niveau des dépenses devra être compensée par d'autres mesures au niveau des dépenses.

I. Travail

Allongement de la carrière

Le gouvernement a décidé dans l'accord gouvernemental d'importantes mesures pour garder les gens plus longtemps au travail. Ainsi, les employeurs doivent établir chaque année un plan d'emploi pour les travailleurs âgés, respecter la pyramide des âges dans l'entreprise en cas de licenciement collectif en répartissant équitablement les licenciements envisagés entre trois catégories d'âge et payer à nouveau des cotisations plus élevées sur les (pseudo)prépensions. Par ailleurs, les possibilités de départ anticipé (principalement prépension) et d'emplois de fin de carrière sont limitées et rendues moins attractives. Les corrections suivantes ont été adoptées :

Plan d'emploi travailleurs âgés

Les employeurs devront présenter dans l'entreprise en 2012 un premier plan d'emploi pour les travailleurs âgés, mais la date limite prévue (30 juin 2012) est supprimée. De plus, les partenaires sociaux peuvent élaborer au sein du Conseil national du travail (CNT) d'ici au 30 juin 2012 une alternative à cette mesure.

Pyramide des âges en cas de licenciement collectif

En ce qui concerne la pyramide des âges, les partenaires sociaux (CNT) ont également jusqu'au 30 juin 2012 pour élaborer une solution alternative. L'arrêté d'exécution qui précisera les modalités du système (comptage du nombre de travailleurs dans les catégories d'âge, marge de dérogation de 10% à la répartition entre les catégories d'âge, définition des "fonctions clés" qui échappent au système, ...) sera en outre soumis pour avis au CNT.

Cotisations patronales sur les (pseudo)prévisions

Les cotisations patronales sur les (pseudo)prévisions augmentent sensiblement.

L'augmentation prévue initialement pour les (pseudo)prévisions en cours (y compris préavis et restructurations en cours) est ramenée de 15% en moyenne à 10% en moyenne. Cette augmentation pourrait encore être réduite en fonction de la situation budgétaire. En revanche, la modération de l'augmentation des cotisations pour les régimes en cours est compensée par une forte augmentation pour les nouvelles (pseudo)prévisions (10% devient 25%, 20% devient 55%, 30% devient 85%, 40% devient 95% et 50% devient 100%). Des modalités spécifiques sont élaborées pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.

Prévision

Pour éviter que les travailleurs qui remplissent les conditions de prévision mais travaillent encore ne soient exclus ou ne prennent massivement leur prévision à la suite du durcissement des conditions, leurs droits sont préservés (y compris lorsque leur délai de préavis est prolongé en raison d'une maladie par exemple).

La prévision à 56 ans après 40 années de carrière est prolongée jusque fin 2015. La condition selon laquelle il faut pouvoir démontrer 78 jours de travail avant l'âge de 17 ans est supprimée. La prévision à 58 ans après 35 années de carrière dans les métiers lourds (travail en équipes alternantes, services coupés, travail de nuit) est maintenue aux conditions actuelles. Les conditions d'âge et de carrière ne sont donc pas portées à 60 ans et 40 années, comme prévu dans l'accord gouvernemental.

Enfin, l'âge de l'obligation de remplacement est porté de 60 à 62 ans pour tous les régimes de prévision en dessous de 60 ans (à l'exception des entreprises en difficultés ou en restructuration), parallèlement au relèvement de l'âge de la prévision.

Crédit-temps et emplois de fin de carrière

L'accord gouvernement prévoit un durcissement du régime d'assimilation du crédit-temps et des emplois de fin de carrière en ce qui concerne la pension. Une correction a déjà été prévue pour les périodes de crédit-temps ou les emplois de fin de carrière en cours et pour les périodes pour lesquelles il existait déjà un accord entre l'employeur et le travailleur avant le 28 novembre 2011, introduit auprès de l'Onem avant le 24 décembre 2011. L'âge d'accès à un emploi de fin de carrière sera relevé à 55 ans, sauf pour les métiers lourds qui sont aussi des métiers en pénurie. Les demandes de crédit-temps et d'emplois de fin de carrière introduites tardivement (c.-à-d. après le 24 décembre 2011) par l'employeur à l'Onem en raison des circonstances seront évaluées par le comité de gestion de l'Onem. À cet effet, il est requis que l'employeur s'adresse à l'Onem avant le 1^{er} mars 2012, qu'il puisse motiver l'introduction tardive, que les demandes concernent un accord conclu entre l'employeur et le travailleur avant le 28 novembre 2011 et une période de crédit-temps ou un emploi de fin de carrière débutant avant le 1^{er} avril 2012 (NDLR : les modalités de traitement concret de ces demandes tardives ont été fixées le 16 février par le comité de gestion de l'Onem, où siège la FEB ; des informations complémentaires à ce sujet paraîtront sur le site de l'Onem : www.onem.be)

En ce qui concerne les dérogations à l'âge majoré de 55 ans pour les emplois de fin de carrière, la piste de la dérogation pour les métiers lourds qui sont aussi des métiers en pénurie est abandonnée et remplacée par la possibilité d'un emploi de fin de carrière avec réduction de 1/5 (et donc pas à mi-temps) pour les travailleurs à partir de 50 ans qui :

- ont exercé un métier lourd (équipes alternantes, services coupés, travail de nuit) pendant 5 des 10 ou 7 des 15 dernières années de leur carrière ;

- comptent 10 années d'ancienneté dans la construction et disposent d'une attestation de capacité de travail réduite ;
- comptent 28 années de carrière effective (une année de carrière implique minimum 285 jours couverts par une rémunération ; seuls les congés de maternité, de paternité et d'adoption sont assimilés) et sont occupés dans un secteur qui prévoit cette possibilité par CCT sectorielle. En fonction de l'objectif budgétaire des mesures de l'accord gouvernemental relatives aux emplois de fin de carrière, la condition de carrière pourra être portée de 28 ans à 29 ou 30 ans

Les entreprises en difficultés ou en restructuration peuvent avoir recours aux emplois de fin de carrière avec réduction de 1/5 si cela limite les pré pensions et les licenciements.

Il sera demandé aux partenaires sociaux d'examiner comment les emplois de fin de carrière peuvent effectivement conduire à un allongement de la carrière.

Chômage

Allocations d'insertion

L'accord gouvernemental prévoit un net durcissement du régime des allocations d'attente et la conversion de celles-ci en une "allocation d'insertion", limitée à 3 ans pour certaines catégories. Une exception à la limitation de la durée d'indemnisation est prévue pour les demandeurs d'emploi ayant des problèmes de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique et pour les chômeurs ayant une capacité de travail réduite (33%). La durée d'indemnisation dont ils bénéficient peut être prolongée de 2 ans (donc max. 5 ans au total), si une évaluation par l'office régional de l'emploi montre qu'ils collaborent positivement au trajet défini. Pour ceux qui après 5 ans, bénéficient encore d'une allocation d'insertion et collaborent positivement, une alternative sera élaborée avec les régions.

Pour prévoir la poursuite du paiement des allocations familiales pendant la période d'insertion, le régime des allocations familiales sera adapté à la prolongation de la période d'insertion (à 12 mois).

Et les travailleurs qui travaillent à temps partiel pour échapper au chômage et bénéficient de ce fait d'une allocation de garantie de revenu conservent leur droit à l'allocation dans le nouveau régime. Leur disponibilité pour le marché du travail fera toutefois l'objet d'un meilleur suivi.

Allocations de chômage

L'assouplissement du droit aux allocations de chômage fixé dans l'accord gouvernemental et le retour plus souple à la première période d'indemnisation seront réalisés de manière anticipée (pour mi-2012 au lieu de 2013), après concertation avec les partenaires sociaux et parallèlement à la préparation de la proposition relative à une dégressivité accrue des allocations.

Autres

Formation

Le gouvernement entend augmenter la sanction actuelle (cotisation supplémentaire en faveur du régime du congé-éducation payé) pour les entreprises appartenant à des secteurs dont la CCT sectorielle ne prévoit pas ou pas suffisamment d'efforts de formation. L'augmentation de la sanction ne s'applique pas aux efforts de formation dans les CCT en cours (c.-à-d. pour la période allant jusque 2012 y compris).

Mesures de soutien pour les entreprises

Les mesures de soutien actuelles pour les entreprises seront examinées par le Bureau fédéral du plan quant à leur efficacité et en vue de leur éventuelle réorientation.

Simplification et modernisation du droit du travail

Des propositions seront élaborées pour simplifier et moderniser le droit du travail (règles en matière d'heures supplémentaires, travail à temps partiel, travail temporaire, semaine de travail flexible, ...).

II. Fraude sociale

L'accord gouvernemental prévoit toute une série de mesures de lutte contre la fraude fiscale et sociale. Il introduit entre autres un régime distinct de responsabilité solidaire des donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants en matière de dettes sociales et de salaires.

Responsabilité solidaire à l'égard des salaires

En ce qui concerne la responsabilité solidaire à l'égard des salaires, le gouvernement apportera dans l'exposé des motifs joint au projet de loi-programme quelques clarifications en vue d'assurer la sécurité juridique pour les entreprises de bonne foi et de stopper les carrousels de responsabilité :

- La responsabilité solidaire ne s'applique que pour le salaire qui devient exigible au plus tôt 14 jours ouvrables après la notification par l'inspection d'un manquement grave à l'obligation de paiement du salaire. À défaut d'un tel manquement, il n'y a pas de responsabilité solidaire. On entend par "manquement grave" le paiement d'un salaire inférieur au barème salarial le plus bas pour le secteur concerné. Le salaire de référence comptant dans ce cadre est donc le salaire minimum sectoriel applicable.
- Le destinataire de la notification peut entre-temps prendre les mesures nécessaires pour se prémunir contre la responsabilité. Il est ainsi possible de prévoir dans le contrat avec son cocontractant la possibilité d'interrompre la collaboration, insérer une clause dissolutoire ou une clause de rupture, prévoir un droit de contrôle ou la possibilité d'effectuer des retenues sur les factures (NDLR : les possibilités se limitent toutes à la sphère strictement contractuelle et s'appliquent par conséquent uniquement au cocontractant direct).
- Les secteurs ont la possibilité d'élaborer un régime sectoriel uniforme concernant les conséquences de la notification par l'inspection pour les relations contractuelles entre donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants. Ce régime peut être réglé dans un arrêté royal ordinaire sur avis unanime de la commission paritaire compétente ou par un arrêté pris en Conseil des ministres à défaut d'avis unanime (NDLR : l'on prévoit uniquement la possibilité d'élaborer des régimes sectoriels uniformes, et non une alternative interprofessionnelle pour les donneurs d'ordre en dehors du secteur par exemple).

De manière plus générale

Les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement la mise en œuvre de l'avis unanime du Conseil national du travail n° 1795 du 7 février 2012, portant entre autres sur les mesures du gouvernement en matière de fraude sociale (www.cnt-nar.be).

III. Pensions

Retraite anticipée

Une mesure importante de l'Accord du gouvernement est le relèvement de l'âge de la retraite anticipée de 60 à 62 ans, et une augmentation de la condition de carrière pour pouvoir bénéficier de cette retraite anticipée. Pour rappel, on a la programmation suivante :

Entrée en vigueur	Condition d'âge	Condition de carrière
2012	60	35
2013	60	40
	60,5	38
2014	60	40
	61	39
2015	60	41
	61,5	40
À partir de 2016	60	42
	61	41
	62	40

Des mesures transitoires ont été décidées :

- Les personnes qui, en 2012, peuvent partir en pension anticipée à 60 ans, moyennant 35 ans de carrière, gardent ce droit.
- Les personnes qui remplissent à un moment donné les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée pourront toujours faire une demande à l'Office national des pensions (ONP), quelle que soit la date à laquelle la pension débute.
- Celles qui étaient sur le point de pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée (57 ans et une carrière de 32 ans en 2012, par exemple) et qui assez abruptement se retrouvaient avec 5 ans de plus à prester pourront prester seulement deux années en plus, au maximum.
- Celles qui, à la suite d'un accord conclu avant le 28 novembre 2011, pouvaient prendre une retraite anticipée à 60 ans moyennant 35 ans de carrière pourront le faire ; un arrêté royal fixera les modalités concrètes (CCT, règlement de travail, règlement de pension, demande introduite à l'ONP).

Assimilations

La mesure qui visait à moins valoriser, dans le calcul de la pension, les périodes futures de prépension avant 60 ans est fortement assouplie, en prévoyant une liste importante d'exceptions.

Régimes spéciaux

Les régimes spéciaux (marins, mineurs, personnel navigant de l'aviation civile, journalistes professionnels) sont maintenus pour les personnes de 55 ans et plus. Les régimes transitoires pour les moins de 55 ans sont en discussion ou décidés (marins, mineurs).

Deuxième pilier de pension

L'externalisation des engagements de pension internes du deuxième pilier sera laissée au choix des entreprises. Une taxe de 1,75% sera prélevée sur les provisions internes existantes : le paiement pourra être étalé en trois tranches de 0,6%.

Le plafond que le gouvernement veut imposer sur la règle des 80% (pension légale + pension complémentaire ne peuvent dépasser 80% de la dernière rémunération) pour la déductibilité des primes patronales du deuxième pilier sera remplacé par une mesure parafiscale. Une cotisation sur les primes patronales de plus de X EUR sera prélevée, ce montant de X EUR est une traduction de la pension maximale du secteur public dans le cadre de la pension complémentaire. La cotisation et le montant maximum des primes doivent encore être déterminés.

Bernadette Adnet (pensions)

Bart Buysse (emploi)

