

Bart Buysse
Conseiller

Fin de carrière

Contrat de solidarité entre générations

Les discussions sur la fin de carrière ont abouti à un "contrat de solidarité entre générations" qui comprend une série de mesures visant à embaucher davantage de jeunes, à augmenter les chances des plus âgés sur le marché du travail et leur taux d'emploi et à réduire les charges sur le travail. Le texte complet peut être consulté sur ce site (rubrique dossiers, travail et sécurité sociale). Voici un bref aperçu des principales mesures.

1. **Embaucher davantage de jeunes**

Incitants pour les jeunes et les employeurs, dont un bonus de démarrage pour les jeunes qui réussissent un stage, un incitant fiscal pour les employeurs qui organisent des stages, un bonus de tutorat pour les employeurs et des formules souples permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle.

2. **Vieillessement actif**

2.1 **Mesures générales et sensibilisation**

Des mesures générales et une campagne de sensibilisation en rapport avec les préjugés concernant le vieillissement et une politique du personnel tenant compte de l'âge.

2.2 **Formation**

- confirmation des engagements globaux concernant l'augmentation du taux de participation des travailleurs aux formations et les investissements dans la formation (effort global de formation de 1,9% de la masse salariale) ; le travailleur et l'employeur doivent consentir des efforts tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci ;
- élaboration d'une réglementation relative à la clause de scolarisation ;
- développement de la formation professionnelle individuelle ;
- droit pour les plus de 40 ans à un entretien bisannuel sur les perspectives d'avenir et à une prestation de service externe en matière de carrière, une fois tous les cinq ans, sans coûts supplémentaires pour l'employeur.

2.3 **Aborder autrement les restructurations**

**Pour plus
d'informations sur ce
communiqué de
presse :**

Département social
T + 32 2 515 09 12
F + 32 2 515 09 13
bb@vbo-feb.be

FEB asbl
Rue Ravenstein 4
B - 1000 Bruxelles
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
info@vbo-feb.be
www.feb.be
Membre Unice



> Suite 1 du communiqué de presse du 12 octobre 2005

Nouvelle approche en phases des restructurations afin de décourager autant que possible la prépension.

Trois phases :

1. dans le cadre d'une procédure "Renault" abrégée (deux mois) : établissement d'un plan social comportant entre autres la création d'une cellule d'emploi ;
2. activation des travailleurs via la cellule d'emploi afin d'optimiser la remise à l'emploi ;
3. les travailleurs qui, malgré tous les efforts, n'ont pas pu trouver de nouvel emploi via la cellule d'emploi peuvent être mis à la prépension, mais restent disponibles pour le marché du travail. Sanctions pour les travailleurs qui n'ont pas fait suffisamment d'efforts.

Les limites d'âge actuelles pour la prépension en cas de restructuration ne sont pas modifiées, mais les constructions permettant de passer en dessous de l'âge de 50 ans sont supprimées.

2.4. Encourager à travailler plus longtemps

- le travail autorisé après 65 ans est augmenté ;
- bonus de pension pour ceux qui continuent à travailler après 60 ans ;
- taxation plus faible (10% au lieu de 16,5%) si le capital de pension est retiré à 65 ans au lieu de 60 ans ;
- solidarisation du coût de l'indemnité complémentaire de prépension pour les employeurs qui engagent des travailleurs de plus de 50 ans ;
- généralisation du crédit-temps à 1/5^{ème} pour les plus de 55 ans, sauf pour les fonctions clés ;
- limitation du crédit-temps à maximum un an, sauf lorsqu'il est motivé par la nécessité de concilier travail et famille ou par la formation continue ;
- le revenu du travailleur qui bénéficie du crédit-temps à 1/5^{ème} ne peut dépasser 90% du revenu d'un travailleur à temps plein ;
- possibilité pour les travailleurs de 50 à 55 ans de convertir la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires ;
- multiplication des possibilités de passage d'un travail lourd à un travail plus léger, avec compensation temporaire de l'éventuelle perte de revenu.

2.5 Décourager les départs précoces

- les compléments au chômage complet ou au crédit-temps pour les travailleurs âgés ("Canada Dry") sont soumis aux cotisations de sécurité sociale normales, à l'exception :
 - des arrangements sectoriels existants qui sont exonérés de cotisations dans certaines limites ;
 - des travailleurs qui bénéficient déjà d'un tel système ;
- prépension :
 - les cotisations capitatives de prépension seront reconverties après 2007 en cotisations exprimées en pourcentage et varieront avec l'âge ;
 - l'âge de la prépension est porté de 58 à 60 ans et les conditions de carrière sont renforcées à partir de 2008, sauf dans les cas suivants :
 - ✓ la réglementation existante pour la construction et le travail de nuit ;
 - ✓ les CCT spécifiques pour les carrières de 38 ans (peuvent être prolongées une fois de plus) ;





> Suite 2 du communiqué de presse du 12 octobre 2005

- ✓ les régimes spécifiques pour les travailleurs de plus de 58 ans ayant une carrière de 35 ans et exerçant une profession lourde.

2.6 Une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés

- droit à l'outplacement pour les plus de 45 ans, assorti de sanctions plus lourdes, pour l'employeur et le travailleur, en cas de refus ;
- passage progressif, dans le calcul des pensions, à des plafonds de carrière distincts pour les salaires réels et pour les salaires fictifs (périodes assimilées), afin qu'il soit plus rentable d'être actif que d'être inactif ;
- la prolongation de l'indemnité complémentaire de prépension ou de l'indemnité Canada Dry payée aux plus de 50 ans en cas de reprise du travail sera exonérée de cotisations patronales.

3. Réduction des charges

Pour les employeurs, l'aspect réduction des charges de ces discussions est très important. Dans ce contexte, le gouvernement est disposé à accorder 950 millions EUR de réduction des charges, à vitesse de croisière.

3.1 Primes d'équipe et de nuit

Une grande partie de ce budget (430 millions EUR) doit servir à renforcer la réduction des charges existante pour les primes d'équipe et de nuit. A partir de 2006, la réduction du précompte professionnel serait portée de 2,5% à 5,63% de la rémunération imposable brute. Elle sera ensuite majorée en 2007 jusqu'à maximum 10,7%, à condition qu'un accord social, dont les effets seront aussi grands, soit conclu entre les partenaires sociaux dans l'industrie.

3.2 Jeunes de moins de 30 ans

A partir du 1^{er} juillet 2006 : réduction des cotisations (en plus des réductions de charges existantes) qui diminuera progressivement passant de 300 EUR à l'âge de 19 et 20 ans à 30 EUR par trimestre à l'âge de 29 ans (240 millions EUR à vitesse de croisière).

3.3 Travailleurs de plus de 50 ans

La réduction forfaitaire de cotisations existant pour les plus de 57 ans (400 EUR par trimestre) sera convertie à partir du 1^{er} avril 2007 en une réduction de cotisations qui commence à 50 EUR pour les travailleurs de 50 ans pour atteindre 800 EUR par trimestre à l'âge de 65 ans (272 millions EUR à vitesse de croisière).

3.4 Chercheurs

Enfin, un montant de 10 millions EUR sera affecté en 2006 pour stimuler la recherche et le développement. Les chercheurs actifs dans les entreprises récemment créées qui s'orientent vers l'innovation et le développement bénéficieront, au niveau du précompte professionnel, d'un avantage similaire au nouveau régime accordé aux universités, aux centres de recherche et aux entreprises.



Le service de presse du Premier Ministre

Le contrat de solidarité entre générations

(2005-10-11)

Le 10 octobre 2005

TABLE DES MATIÈRES

1. Embaucher davantage de jeunes 3

2. Vieillissement actif 5
 - 2.1. Introduction 5
 - 2.2. Nouvelle attitude et pratique 5
 - 2.3. Formation 7
 - 2.4. Aborder autrement les restructurations 9
 - 2.4.1. Instrument de mesure pour l'innovation 10
 - 2.4.2. Nouvelle définition des entreprises en restructuration 10
 - 2.4.3. Restructurations en phases 10
 - 2.5. Encourager à travailler plus longtemps 14
 - 2.6. Décourager les départs précoces 18
 - 2.7. Une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés 21

3. Un nouveau contrat social pour une sécurité sociale forte et solidaire 23
 - 3.1. Assurer un équilibre financier structurel de la sécurité sociale 23
 - 3.2. Une sécurité sociale pour dynamiser l'Economie : soulager le facteur de production « travail » 23
 - 3.3. Une liaison au bien-être pour garantir un niveau de vie décent et favoriser la croissance 26
 - 3.4. Financement : un pacte de stabilité pour la sécurité sociale 27
 - 3.4.1. Des dépenses et des recettes maîtrisées 27
 - 3.4.2. Un nouveau mécanisme de financement du budget de l'assurance-maladie invalidité. 27
 - 3.4.3. De nouvelles pistes de financement pour alléger la charge sur le travail et le maintien à l'équilibre de la sécurité sociale 28

1. Embaucher davantage de jeunes

Aujourd'hui, les jeunes sont souvent mal préparés pour affronter le marché du travail. Il y a un déficit cuisant de stages pour les personnes suivant une formation alternée. Les jeunes doivent être encouragés à entamer un stage et à l'achever. C'est pourquoi il y aura :

(1) Un bonus de démarrage pour les jeunes qui réussissent leur stage et reçoivent un rapport positif

de leur employeur. Les jeunes d'une sous-région déterminée qui effectuent un stage dans une autre sous-région peuvent obtenir un bonus, lequel est majoré de leurs coûts de transport.

Afin d'encourager l'étudiant, non seulement à trouver un stage, mais également à le poursuivre et à le terminer effectivement, le bonus sera payé en tranches. L'incitant principal sera octroyé à la fin du stage.

En concertation avec les communautés, il convient de vérifier s'il est possible, sur les plans technique et administratif, de subordonner l'octroi du bonus de démarrage à une évaluation positive de la période de stage et de la période de formation.

(2) Une mesure fiscale encourageant les employeurs à organiser des stages.

(3) Un bonus de tutorat pour les employeurs qui offrent, aux jeunes issus de l'enseignement à temps partiel, une attention supplémentaire et des efforts supplémentaires en matière de formation, afin que ces jeunes puissent continuer à apprendre effectivement son métier sur le terrain.

Il est surtout capital pour les jeunes les moins bien qualifiés de pouvoir acquérir une expérience professionnelle. Les premiers emplois constituent un instrument important à cet effet. Cet instrument sera optimisé :

(4) Grâce au doublement du nombre de premiers emplois fédéraux (de 1,5% à 3%). Les employeurs du privé désireux de prétendre aux réductions pour jeunes à faible scolarité, ils doivent satisfaire à leur obligation en matière de premier emploi. Les entreprises comptant plus de 50 travailleurs doivent toujours employer 3% de jeunes. A cet égard, toutes personnes de moins de 26 ans entrent en ligne de compte, donc également celles qui ne donnent pas droit à une réduction. L'autorité fédérale demande au CNT d'évaluer l'obligation en matière de premier emploi et de focaliser, à cet égard, son attention sur les jeunes les plus vulnérables. Pour les pouvoirs publics, cette obligation se limite à 1,5%. L'autorité fédérale s'engage à prendre en service, à court terme, au minimum 3% de jeunes. Elle signalera aux communautés et régions qu'un effort parallèle permettrait de promouvoir l'influx des jeunes sur le marché du travail.

(5) Grâce au renforcement des projets globaux fédéraux. Actuellement, l'autorité fédérale prévoit, pour les projets globaux, 377 emplois de démarrage, dans 8 projets visant à couvrir les besoins sociaux de nature collective. Ce nombre sera doublé.

L'accès des jeunes demandeurs d'emplois, particulièrement les moins qualifiés, à ces projets fédéraux, toutes régions confondues, avec attention particulière pour Bruxelles où le taux de chômage est le plus élevé, sera assuré. Afin de garantir l'afflux des jeunes les plus vulnérables à partir des différentes régions, le Selor sera invité à se concerter avec le Forem, le BGDA et le VDAB.

Dans le secteur privé, il y a également lieu d'accroître la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle :

(6) En accordant aux jeunes sortant de l'école, en vue d'une mise au travail durable, la possibilité d'accéder à une formation professionnelle individuelle pendant deux mois dès qu'ils ont terminé leur formation dans l'enseignement technique ou professionnel. Ils toucheront une allocation d'attente et une indemnité de productivité pendant deux mois. L'employeur devra prévoir un encadrement simple.

Afin d'encourager les jeunes à opter pour une activité indépendante, le soutien et l'encadrement fournis actuellement par le biais du Fonds de participation seront renforcés :

(7) Grâce à l'activation des allocations d'attente (réellement ou fictivement si la personne se trouve encore dans la période d'attente) pour les sans emploi jusqu'à 30 ans dans la phase préparatoire de leur travail indépendant. Cela peut se faire par analogie à ce qui existe pour les jeunes qui suivent une FPI dans une entreprise.

(8) Aujourd'hui, le fonds octroie une indemnité de frais de 375€ à condition de n'avoir aucun autre revenu au cours de la phase préparatoire. Cette indemnité sera désormais cumulable avec les allocations d'attente.

(9) Grâce à un doublement de l'intervention sans intérêts, qui passera de 2.250€ à 4.500€.

(10) Grâce à un accompagnement plus long pour les jeunes indépendants débutants.

2. Vieillesse active

2.1. Introduction

Le taux d'emploi global est trop faible en Belgique. Les mesures visant à offrir plus de chances aux travailleurs âgés sur le marché du travail, au regard de l'évolution démographique, s'inscrivent ainsi dans une politique d'emploi globale permettant aux femmes, aux personnes peu qualifiées, aux travailleurs âgés, aux allochtones, aux personnes handicapées et aux jeunes de participer à part entière au marché du travail. Les mesures ci-dessous, destinées aux personnes plus âgées, visent le secteur privé. Il est évident que le secteur public sera tenu, lui aussi, de prendre des mesures appropriées. Les régions seront concertées afin d'harmoniser au maximum les mesures proposées et la politique qu'elles mènent.

2.2. Nouvelle attitude et pratique

Tant les employeurs que les employés associent aujourd'hui des attentes et des automatismes parfois erronés à l'âge et au vieillissement. Il faut objectiver les convictions relatives à la carrière et aux relations entre l'âge, les prestations et la productivité :

(11) en soutenant et en stimulant entre autres les entreprises à développer des plans de diversité. Le gouvernement développera, en concertation et en cohérence avec les autorités régionales, des initiatives visant à faire assister les entreprises par des consultants en matière d'âge ou de diversité. Il va sans dire qu'à cet égard, on fera une utilisation maximale de ce qui existe déjà sur le plan régional. Les projets existants, notamment ceux mis en place par les employeurs et les organisations patronales, seront renforcés. Les consultants en question assisteront les secteurs et les entreprises en ce qui concerne la mise en œuvre d'une politique de diversité en fonction de l'âge, l'élaboration et l'implémentation de plans de diversité. A cet effet, ils développeront des modèles pouvant servir d'exemple. Ils donneront des conseils relatifs aux moyens et aux instruments à utiliser. Au sein des entreprises, ces consultants offriront également une assistance aux conseillers en prévention sur le plan du bien-être au travail.

Les partenaires sociaux encouragerons et promouvoir des initiatives au niveau des secteurs et des entreprises. Tout accroissement des charges administratives doit être évité.

(12) Dans le cadre du rapport annuel au Conseil d'entreprise ou au Comité de prévention, l'entreprise consacrera une attention particulière à la structure des âges au sein de l'entreprise. Elle fera rapport des initiatives prises pour maintenir en équilibre la structure démographique.

(13) Une vaste campagne de sensibilisation de longue durée épinglera tous les préjugés de tous les acteurs pour ce qui est du travail, de l'âge et du vieillissement et explicitera la productivité économique et la valeur sur le marché de l'emploi des travailleurs expérimentés. Tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux, doivent être profondément convaincus de la valeur des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi.

(14) Chaque année, le niveau fédéral décernera un prix à l'entreprise qui a fourni des efforts exceptionnels pour maintenir en service ou pour embaucher des travailleurs âgés. Le choix sera opéré en concertation entre le gouvernement fédéral et les interlocuteurs sociaux.

(15) Les secteurs et les entreprises sont invités à développer une politique de personnel préventive tenant compte de l'âge de sorte à permettre aux travailleurs de continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite d'une manière vitale, saine, motivée et suffisamment formée. Une attention particulière sera accordée à la qualité du travail et aux facteurs de risque pour l'abandon précoce du travail. Dans les plans y afférents, on conviendra de modalités visant à combattre ces risques. Les

instruments et les organes consultatifs ad hoc (délégations syndicales, comités de prévention, conseils d'entreprise et inspection sociale) pourront veiller à ce qu'une politique de personnel pour tous les âges soit développée. A cet égard, une impulsion sectorielle et paritaire forte sera nécessaire.

Il est également envisageable d'encourager de manière ciblée les secteurs et les entreprises à créer des barèmes pour les nouveaux-venus sur le marché de l'emploi où l'élément "âge" pèserait moins et où les jeunes gagneraient plus qu'aujourd'hui.

Etant donné que la tension salariale entre les jeunes et les travailleurs âgés est plus élevée chez les employés que chez les ouvriers, l'encouragement précité tiendra compte des conclusions que les partenaires sociaux tireront avant 2005 de l'étude relative à l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, réalisée actuellement par un groupe de professeurs, à la demande des partenaires sociaux et ensemble avec eux.

(16) Concrètement, des expériences seront mises en place dans un certain nombre d'entreprises où une forte tension salariale entrave, plus qu'ailleurs, l'embauche de travailleurs âgés, afin d'aboutir à de nouveaux barèmes lissés pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le gouvernement soutiendra ces expériences par le biais d'une réduction des charges ciblée et extinguible. Afin de ne pas discriminer les jeunes déjà au travail, ceux-ci auront également la possibilité d'accéder à ces barèmes.

Les travailleurs âgés ont davantage intérêt à ce que leurs conditions de travail dites secondaires soient améliorées. En échange d'une modération et d'une suppression progressive de la logique d'âge et d'ancienneté en vigueur, les conditions précitées peuvent être améliorées : jours de congé supplémentaires, dispense de services de nuit et de services irréguliers, accès élargi à des formules de crédit-temps à temps partiel,...

(17) L'utilisation de barèmes basés sur l'âge et le recours à des limites d'âge en général posent problème sur le plan de la réglementation européenne en matière d'anti-discrimination. A court terme, il conviendra de prendre les initiatives législatives requises en vue d'une révision de la législation anti-discrimination. Il y a lieu de répondre à l'arrêt de la cour d'arbitrage et aux problèmes relatifs à la transposition de certaines directives européennes. Le législateur national doit notamment fixer les limites pour l'utilisation de l'âge comme motif justifiant un traitement différent des personnes, tel que prévu par l'article 6 de la directive 7/8/2000.

2.3. Formation

L'accroissement des investissements sur le plan des formations constitue la ligne directrice pour parvenir à une concertation sociale saine et axée sur l'avenir. Il est crucial, à cet effet, de mettre l'accent sur la formation tout au long de la carrière professionnelle. Les travailleurs âgés méritent de surcroît une attention particulière. Il appartient d'ailleurs aux partenaires sociaux de prêter attention à la formation des travailleurs.

Le gouvernement demande aux partenaires sociaux de donner exécution, à court terme, aux engagements pris antérieurement en ce qui concerne les efforts en matière de formation. Tant les employeurs que les travailleurs doivent fournir suffisamment d'efforts pour atteindre cet objectif.

Le gouvernement demande de donner exécution, d'ici à 2010, à l'accord conclu antérieurement prévoyant qu'un travailleur sur deux sera intégré dans une trajectoire de formation dans le courant de l'année. Les catégories d'âge plus élevées doivent également atteindre le taux de participation préconisé. En concertation avec les régions, les partenaires sociaux doivent fixer un agenda de formation 2010 d'ici fin 2006. Celui-ci doit comprendre des objectifs ambitieux en termes quantitatifs et qualitatifs. Pour toutes les années jusqu'à 2010, les partenaires doivent fixer un sentier de croissance en ce qui concerne les investissements qu'un secteur doit consentir en matière de formation.

Concrètement cela signifie :

(18) Que l'on convient de porter les efforts globaux consentis en matière de formation à 1.9% de la masse salariale en 2004. Ce niveau doit au moins être atteint en 2006. Pour les années à venir,

l'objectif sera relevé chaque année.

(19) Que l'on convient de tracer, pour la période post 2006, un nouveau sentier de croissance visant à renforcer et à mieux répartir les efforts en matière de formation. A cet égard, il convient notamment de relever le taux de participation aux formations, en phase avec les nouvelles directives européennes qui stipulent que, d'ici 2010, 1 travailleur sur 2 doit bénéficier d'une formation dans le courant d'une année. Cela implique pour la Belgique qu'entre 2004 et 2010, tous les acteurs concernés s'efforcent afin que, chaque année, 60.000 travailleurs en plus puissent bénéficier d'un effort de formation. A cet égard, il conviendra d'accorder une attention particulière à la diversité au niveau de l'effectif de personnel. On demande aux secteurs et aux entreprises d'affecter en particulier le 0,10% prévu pour les groupes à risque, aux travailleurs âgés, aux personnes à faible scolarisation, aux personnes handicapées et aux allochtones.

(20) Que l'on convient, dans le cadre de ces efforts accrus, de faciliter également l'influx dans les fonctions critiques. Les secteurs sont priés de procéder à un suivi périodique et prospectif des développements au niveau des professions et des compétences et de fournir des efforts spécifiques en matière de formation pour les fonctions critiques. Ils doivent le faire en collaboration avec les services de l'emploi et en tenant compte de la situation sur le marché de l'emploi.

(21) Le gouvernement demande en outre que les plans sectoriels et les plans d'entreprise accordent une attention particulière aux travailleurs âgés, notamment par l'application du principe de la participation proportionnelle. Les rapports sur l'affectation des fonds de formation sectoriels consacreront une attention particulière à la répartition des efforts de formation en fonction de la catégorie, de l'âge, du degré de scolarisation des travailleurs.

(22) Dès que le bilan social simplifié sera introduit, les efforts de formation globaux belges feront l'objet d'un suivi à l'aide de l'instrument de mesure développé par le Conseil National du Travail. Le Conseil national du Travail examinera chaque année à l'aide du nouvel instrument de mesure si l'objectif de formation (qui est aujourd'hui de 1,9%) est atteint. Si ce n'est pas le cas, des pistes concrètes seront élaborées dans chaque secteur à l'occasion de la concertation sectorielle bisannuelle soit afin d'augmenter l'effort chaque année de 0,1% soit de relever le taux de participation de 5%, le double du rythme de croissance visé. Tous les secteurs suivront ce rythme tant que l'objectif global de 1,9% ne sera pas atteint. Pour ce faire, les partenaires sociaux du secteur s'accordent sur des mesures à choisir dans le menu suivant :

- L'adaptation des cotisations pour le fonds de formation sectoriel ;
- L'octroi d'un temps de formation par travailleur (de manière collective ou individuelle) ;
- L'offre et l'acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail ;
- Une formation collective via le conseil d'entreprise.

Les secteurs qui n'ont pas d'accord, versent 0,05 % dans le fonds pour le financement du congé éducatif.

(23) La Ministre de l'Emploi formulera une proposition relative à la clause de scolarisation avant la fin de 2005.

Outre les investissements en formations pour travailleurs, des efforts supplémentaires seront également consentis en faveur des demandeurs d'emploi :

(24) L'autorité fédérale examinera avec les Communautés et Régions comment le système de la formation professionnelle individuelle en entreprise peut encore être développé plus avant et adapté éventuellement à la situation spécifique des chômeurs âgés.

(25) En collaboration avec les partenaires sociaux, les règles relatives au maintien des allocations de chômage pendant les périodes de formation intensive seront examinées. Elles seront mieux adaptées à l'intégration durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Afin d'éviter que le travailleur soit soudainement confronté à des aptitudes non adaptées aux nouveaux développements au sein de son entreprise ou de son secteur, il est également fort important que l'employeur et le travailleur examinent régulièrement les perspectives d'avenir du travailleur.

(26) C'est pourquoi chaque travailleur de plus de 40 ans aura droit à un entretien bisannuel sur ses perspectives d'avenir avec un responsable de l'entreprise ou, si l'entreprise le préfère, avec un bureau de consultance en ressources humaines ou avec une autre organisation externe.

(27) Le travailleur à partir de l'âge de 40 ans doit également pouvoir faire appel à des conseils compétents sur la planification ultérieure de sa carrière, et ce à un niveau non lié à son entreprise. A cet égard, il a droit, une fois tous les cinq ans, à une prestation de service externe en matière de carrière, sans qu'il faille à cet effet faire appel au congé éducatif. Cette prestation de service en matière de carrière doit être agréée et payée par les régions.

(28) La certification de compétences acquises par les travailleurs âgés sera également dynamisée. Les Communautés et Régions appliqueront, de manière accélérée, leur système d'attestation de compétences acquises à un éventail de catégories de profession le plus large possible. A cet égard, il y a lieu d'examiner dans quelle mesure la priorité peut être accordée aux travailleurs âgés. On peut par exemple songer aux travailleurs de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 années de carrière.

Les partenaires sociaux intégreront davantage dans la politique de recrutement et de formation du secteur et des entreprises la reconnaissance de compétences acquises.

Dans le cadre d'un système de reconnaissance, d'agrément ou de certification de compétences acquises, les partenaires sociaux examineront comment la préparation d'épreuves organisées par les pouvoirs fédérés et la participation à celles-ci peuvent être intégrées dans le système du congé éducatif payé, sans augmenter l'enveloppe budgétaire existante. En outre, les pouvoirs publics tiendront compte des compétences acquises attestées dans le cadre de l'accès à certaines professions et du recrutement dans la fonction publique.

2.4. Aborder autrement les restructurations

Les restructurations sont inéluctables dans une économie en mutation. Elles ne peuvent cependant pas avoir comme conséquence – comme cela se vérifie aujourd'hui – de bannir systématiquement les travailleurs les plus âgés du marché de travail. Elles doivent donner de nouvelles chances aux entreprises ainsi qu'aux travailleurs touchés. Il en va autrement aujourd'hui. Investir suffisamment dans l'innovation peut contribuer à créer ces nouvelles chances.

2.4.1. Instrument de mesure pour l'innovation

Parce que la force d'innovation devient un facteur de concurrence toujours plus important, et parce que des investissements suffisants dans le domaine de l'innovation peuvent contribuer à éviter les restructurations, un instrument de mesure sera développé en vue d'assurer le suivi des efforts consentis dans le domaine de l'innovation.

(29) Le CCE établira un inventaire des efforts consentis par les secteurs en matière de recherche et de développement, de l'existence ou non de centres de recherche collectifs et des missions et du financement de ceux-ci. Pour la mi-2006, les secteurs établiront tous un rapport sur les efforts qu'ils fournissent et sur les problèmes que les entreprises rencontrent sur ce plan. Sur la base de cet inventaire et de ces rapports, le CCE insérera, dans son rapport technique de septembre 2006, un chapitre spécifique concernant les efforts consentis dans notre pays sur le plan de l'innovation et de la R&D.

Dans le prolongement de cet exercice, on demandera au CEE de développer un instrument permettant de mesurer avec précision les efforts en matière d'innovation.

2.4.2. Nouvelle définition des entreprises en restructuration

La définition d' 'entreprises en restructuration' sera adaptée de telle sorte que le 'gonflement' artificiel du pourcentage de licenciements pour faire appel à des prépensions anticipées, soit évité.

(30) On demandera aux partenaires sociaux de faire une proposition, pour mars 2006, visant à adapter la définition d'entreprise en restructuration. La nouvelle définition ne tiendra en tout cas compte que des travailleurs qui, au moment de la demande de restructuration, ont une ancienneté de deux ans au sein de l'entreprise.

Si, d'ici au 31 mars 2006, la concertation avec les partenaires sociaux n'aura pas abouti à une proposition concrète, le gouvernement concrétisera lui-même cette mesure, laquelle sera applicable à partir du 1er juillet 2006.

2.4.3. Restructurations en phases

Est entendu ci-après comme entreprise en restructuration tant l'entreprise en restructuration que l'entreprise en difficultés, pour autant que ce soit dans le cadre d'un licenciement collectif.

1) Phase 1 : établissement d'un plan social

Lorsqu'une restructuration s'avère inévitable et qu'une entreprise souhaite en outre recourir à la sortie anticipée, il convient d'être fixé le plus rapidement possible sur les orientations de l'entreprise et les implications pour les travailleurs.

(31) La loi Renault sera adaptée en concertation avec les partenaires sociaux : non pour porter atteinte à la protection contre les licenciements abusifs, mais bien pour être fixé plus rapidement et de raccourcir la procédure, de sorte que les négociations puissent être finalisées dans un délai de deux mois, sauf si les partenaires sociaux décident en concertation mutuelle, à titre d'exception et en raison de la lourdeur de la restructuration, de prolonger le délai d'un mois au maximum.

(32) Dans la première phase, il y aura lieu de négocier un plan social qui, désormais, comportera au moins quatre volets distincts :

1. Solutions alternatives éventuelles, telle que la répartition du travail.
2. Primes de départ pour les personnes qui quittent volontairement l'entreprise pour aller travailler ailleurs. Ces primes de départ doivent être neutres sur le plan de l'âge mais peuvent bien varier en fonction de l'ancienneté. Ces primes de départ permettent de réduire au minimum le nombre de travailleurs âgés et relativement difficile à remettre au travail, victimes de la restructuration.
3. Création d'une cellule emploi et autres mesures axées sur la remise au travail maximale des travailleurs concernés et sur la limitation du groupe potentiel de préretraités anticipés. En effet, les victimes d'une restructuration ne demandent pas de perdre leur boulot et de devenir inactives à un âge relativement jeune. C'est pourquoi aucun effort ne peut être négligé pour leur procurer un nouvel emploi et l'éventail de mesures d'activation (cellule de mise au travail, outplacement, formation et remise au travail) constituera le volet principal du plan social. Les mesures d'activation agiront au niveau des possibilités qu'auront les travailleurs concernés et le marché de l'emploi régional de réintégrer dans le circuit de l'emploi les travailleurs licenciés. On décidera, de concert, quelles mesures d'activation seront à charge de l'entreprise et lesquelles seront supportées par les services régionaux de l'emploi, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au droit fondamental du travailleur pour bénéficier d'un accompagnement de qualité vers un nouvel emploi.
4. Enfin, il y aura lieu d'identifier, dans le plan social, le groupe de personnes pour qui on demande la prépension et qui répond aux conditions d'âge et d'ancienneté pour prétendre à la prépension anticipée. L'identification s'effectuera sur la base des conditions d'âge actuelles relatives à la prépension anticipée, étant entendu que les travailleurs qui, au moment de l'annonce de la restructuration au conseil d'entreprise, ne répondent pas aux conditions d'âge, ne peuvent plus prétendre à la prépension anticipée. Cela permet d'emblée de mettre fin à toutes les constructions qui recourent ou non au chômage temporaire ou au crédit-temps et qui visent à placer un certain nombre de travailleurs relativement jeunes en salle d'attente en attendant l'accès à la prépension. Les personnes qui relèvent du groupe identifié sont donc certaines qu'elles pourront partir en prépension lorsqu'elles participent à la cellule de mise au travail, qu'elles ne refusent pas d'emploi ou de formation appropriés et qu'elles ne trouvent néanmoins pas un nouvel emploi.

(33) A l'issue de cette phase, le ministre fédéral décidera, conformément à la procédure légale existante, si l'entreprise est reconnue comme entreprise en restructuration. A cet égard, le degré d'activation du plan social devient un critère important. Le pouvoir régional doit marquer son accord sur les mesures du plan axées sur la remise au travail maximale des travailleurs concernés. L'approbation doit être donnée dans les 2 semaines, sinon, c'est le ministre fédéral qui décide de la reconnaissance de l'entreprise en restructuration.

2) Phase deux : activation via une cellule d'emploi

L'instrument central pour atteindre l'objectif de remise à l'emploi est la cellule d'emploi. Une cellule

d'emploi peut revêtir différentes formes, par exemple celle d'une asbl. La cellule est impulsée par la direction de l'entreprise, par les syndicats, par les centres de formation sectoriels et par les services régionaux de l'emploi. Le service régional de l'emploi dirige la cellule d'emploi. La cellule existe en principe pour une période de 6 mois. Cela n'empêche pas de continuer la pratique régionale existante de faire fonctionner les cellules d'emploi pendant un période plus longue, sans que cela n'entrave la reprise de la prépension ou le versement du solde éventuel de l'indemnité de préavis, et sans que cela représente un surcoût pour l'employeur.

(34) la participation à la cellule d'emploi est volontaire. Un travailleur peut dès lors opter pour quitter l'entreprise et il reçoit alors la totalité de son indemnité de départ. Celui qui appartient au groupe identifié et entre de ce fait en ligne de compte pour une prépension anticipée, renonce toutefois à sa prépension anticipée. Pour le travailleur de plus de 45 ans, le refus de participer à la cellule d'emploi implique qu'il ne peut pas bénéficier de l'avantage prévu au point (35) et qu'il relève de l'application de la mesure (59). En outre, un jeune travailleur qui préfère ne pas accepter l'offre de participer à la cellule d'emploi doit bien se rendre compte que s'il ne parvient pas à trouver un nouvel emploi de ses propres moyens, il sera repris plus tard dans le système d'accompagnement et de contrôle des chômeurs et qu'il devra prouver avoir consenti suffisamment d'efforts pour trouver du travail.

(35) En revanche, un travailleur à partir de l'âge de 45 ans qui participe volontairement à une cellule d'emploi garde pendant 6 mois son revenu précédent. Pour les employés, c'est l'employeur qui paie et cela est pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ. Pour les travailleurs, c'est le régime du chômage temporaire qui est en vigueur : l'employeur supplée jusqu'à atteindre le salaire net précédent. A cet effet, il peut utiliser l'indemnité de départ. Globalement, cela ne peut pas entraîner de surcoût pour l'employeur. Les travailleurs ne doivent pas fournir de prestations en contrepartie, mais ils sont supposés collaborer activement pour retrouver un nouvel emploi. Les possibilités suivantes se présentent :

1. le travailleur peut être mis au travail chez un nouvel employeur sans qu'il ne perde sa place dans la cellule d'emploi en question. Lorsqu'après un bref délai, il se retrouve à nouveau sans travail, il réintègre tout simplement sa place dans la cellule d'emploi. Ainsi, les travailleurs peuvent acquérir de l'expérience dans une nouvelle situation de travail.
2. Le travailleur qui retrouve un nouvel emploi et qui répond aux conditions pour accéder à un régime de départ anticipé, recevra un bonus de restructuration : il pourra combiner l'indemnité complémentaire avec le revenu de son nouvel emploi, mais seulement à partir de l'expiration de la période couverte par l'indemnité de licenciement. Ce complément est exonéré de cotisations patronales en cas de reprise de travail (voir 58) . Si, après un certain délai, le travailleur perd son nouvel emploi, il peut lui aussi bénéficier du régime de départ anticipé prévu pour lui.
3. Le travailleur n'a pas encore trouvé un nouvel emploi après 6 mois : lorsqu'il appartient au groupe identifié au cours de la première phase qui satisfait aux conditions d'âge et d'ancienneté, il peut partir à la prépension anticipée.
4. Pour le travailleur qui, à l'issue de la période de 6 mois, reste sans emploi et dont le préavis excède les 6 mois, les 6 mois de revenu sont déduits de son indemnité de licenciement.

Non seulement, cette formule garantit aux travailleurs le paiement de leur indemnité de licenciement intégrale, mais elle résulte en outre en davantage de sécurité financière pour toutes les victimes d'une restructuration et constitue une amélioration considérable, surtout pour les ouvriers qui ne bénéficient que d'indemnités de licenciement réduites. En même temps, cette formule fait en sorte que le coût de restructuration n'augmente pas pour l'employeur. De plus, elle ne constitue aucunement un précédent dans le débat plus large sur le statut des ouvriers et des employés.

(36) Il va sans dire que la participation à une cellule d'emploi n'a de sens que si le participant fournit suffisamment d'efforts. Celui qui ne consent pas ces efforts, doit être incité par le chef de la cellule d'emploi, à se ressaisir, et ce déjà au cours de la période de 6 mois. Si tel n'est pas le cas et que le travailleur concerné refuse une offre d'emploi ou de formation appropriée, le chef de la cellule d'emploi transmettra cette information à l'ONEM qui prononcera une sanction, et ce conformément à la réglementation en vigueur. Tant au niveau de l'appréciation de l'infraction que de la détermination de la durée de la suspension de l'allocation de chômage ou de préretraite, l'ONEM appliquera les règles actuellement en vigueur dans la réglementation relative au chômage. Une suspension de l'allocation de chômage ou de préretraite va de pair avec une suspension de l'indemnité complémentaire éventuelle. La suspension entrera en vigueur à l'issue de la période de six mois dans la cellule d'emploi ou à l'issue de la période couverte par l'indemnité de préavis s'il reste un solde après les six mois. Dans le cas où la personne concernée refuserait une seconde fois une offre d'emploi ou de formation adaptée, au cours de la période préalable à l'âge normal de la prépension, la suspension serait définitive.

(37) En ce qui concerne les petites et moyennes entreprises, une cellule d'emploi se limitant à l'entreprise n'est pas réaliste. Pour éviter que les travailleurs de ces entreprises aient moins de possibilités de remise au travail, on prévoit la possibilité de créer une cellule d'emploi au niveau sous-régional. Celle-ci agit alors pour différentes entreprises de taille plus réduite. Dans ce cas, la cellule est impulsée au niveau interprofessionnel. Avant la fin 2005, les partenaires sociaux formuleront une proposition concernant la manière dont une telle cellule d'emploi pourra être rendue opérationnelle.

3) Phase trois : la dernière bouée de sauvetage

Si malgré tous les efforts consentis par l'ensemble des acteurs, il reste des travailleurs pour qui aucune solution appropriée ne peut être trouvée, le départ anticipé s'avérera possible - en tant que bouée de sauvetage.

(38) Toutefois, dans ces cas-là également, ces travailleurs demeureront disponibles pour le marché de l'emploi. Ils seront incités à reprendre le travail dans les mêmes conditions que les chômeurs de la même catégorie d'âge. Les règles actuelles en matière de disponibilité et les critères d'un emploi convenable des travailleurs âgés seront également d'application à eux, afin que l'emploi offert soit en étroite relation entre autres avec l'expérience qu'on leur a instruite, qu'ils ont acquise ou qu'ils ont exercée. En outre, une formation ne peut être ressentie comme appropriée par eux que si elle peut donner lieu à un emploi approprié. Une formation relative à une fonction critique vaut également comme formation adéquate lorsqu'elle est raisonnablement adaptée aux possibilités du travailleur concerné. Le comité de gestion de l'Office National de l'Emploi stipule ce qui doit être conçu comme une fonction critique. Cela est fait sur la proposition des services régionaux de l'emploi compétents, de sorte qu'une certaine différenciation régionale soit possible.

La Région compétente peut décider, en vue d'un effet d'emploi maximal, de prolonger le fonctionnement de la cellule d'emploi : en effet, dans certains cas, un encadrement de 6 mois est trop court. Toutefois, la prolongation de la durée de la cellule d'emploi ne ressort pas du tout à la réglementation visée ici. Tant pour l'employeur en restructuration comme pour le travailleur concerné, les règles existantes en matière des efforts à réaliser afin de reprendre le travail, sont d'application après cette durée minimale de 6 mois. Il n'y a donc aucun obstacle pour le travailleur concerné qui l'empêche de partir en prépension après ces six mois, ni de reprendre la partie restante de l'indemnité de préavis. En accord avec la CCT 82, qui règle l'outplacement, l'employeur peut lui aussi être lié par une offre d'outplacement.

2.5. Encourager à travailler plus longtemps

Les travailleurs âgés souhaitent souvent des régimes de travail plus souples. Les employeurs s'intéressent souvent à ces travailleurs.. Dans le cadre d'une politique de personnel proactive et tenant compte de l'âge, les employeurs qui consentent un effort maximum offrent des emplois plus légers à leurs travailleurs âgés qui effectuent du travail lourd. A l'inverse, on est en droit d'attendre des travailleurs de plus de 45 ans exerçant un métier lourd et des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi parce qu'ils ont des difficultés à suivre, qu'ils acceptent une offre appropriée de la part de l'employeur pour passer à un emploi plus léger. Les mesures suivantes doivent notamment y contribuer.

(39) La possibilité de combiner une pension et un revenu de travail constitue l'un des éléments destinés à encourager à travailler plus longtemps. Hormis la pension de survie, ce cumul doit se situer au-delà de l'âge légal de la pension. C'est pourquoi les montants-limite pour le cumul au-delà de l'âge légal de la pension seront majorés progressivement. Parallèlement, en cas de pension anticipée, toute possibilité de cumul sera supprimée graduellement.

(40) Le cumul de la pension de survie avec un travail autorisé est limité à un revenu total (= pension de survie + revenus bruts du travail autorisé). Le revenu total se monte à 26.200 € par an, majoré de 3.710,80 € par enfant à charge. En cas de dépassement de ce revenu, le montant de la pension de l'année considérée est réduit proportionnellement. Une disposition transitoire de 3 ans permet d'appliquer le système le plus favorable (ancienne ou nouvelle disposition). Cette mesure doit entrer en vigueur le 01.01.2007. Durant les périodes de chômage ou de maladie compensées, la pension de survie est maintenue, mais au montant de base de 438,29€ (GRAPA), pour une durée maximale

d'un an Pour de jeunes veufs/ veuves, il sera examiné comment la pension de survie peut être rendue extinctive dans le temps. Ces personnes pourraient bien être appuyées afin de retrouver un nouvel emploi.

(41) Outre le régime existant qui fait en sorte que celui dont la carrière est plus courte, bénéficie d'une pension moins élevée, nous introduirons un nouveau système de bonus octroyant un supplément pour ceux qui continuent à travailler après 60 ans. L'avantage sera prioritairement axé de telle façon que les gens qui aujourd'hui arrêtent le travail plutôt, soient incités à travailler au-delà des 62 ans jusqu'à l'âge légal de la pension.

(42) Le malus existant pour les indépendants qui s'élève à 5% par an entre les 60 et 65 ans, sera remodelé.

(43) Le retrait du 2^{ième} pilier à l'issue d'une mise au travail effective jusqu'à l'âge de pension légal résultera en un traitement fiscal plus avantageux. (Pour les travailleurs qui continuent à travailler jusqu'à l'âge de pension légal, le taux d'imposition pour la partie constituée par les cotisations payées par l'employeur, sera diminué pour passer de 16,5% à 10%. Un avantage comparable sera introduit pour la réglementation complémentaire des pensions pour indépendants.

(44) Tous ceux qui le souhaitent doivent pouvoir recevoir à terme le calcul individuel du montant de leur pension, indépendamment de la nature de leur carrière. Le service des pensions doit fournir à quiconque le souhaite un calcul individuel du montant de sa pension. A partir de 55 ans, cela doit se faire automatiquement chaque année. Les personnes ayant eu une carrière mixte doivent également recevoir cette information de manière automatique. L'information fournie par le service des pensions sera complétée de manière coordonnée par les informations relatives au deuxième pilier. L'employeur est d'ores et déjà obligé d'informer régulièrement le travailleur sur le deuxième pilier. A l'avenir, lui-même ou l'organisme des pensions devra informer le travailleur, au même moment et selon la même présentation, sur l'ensemble de ses avantages dans le deuxième pilier. Seront indiqués à chaque fois les montants de la pension qui seraient applicables si le travailleur continuait à travailler jusqu'à l'âge de la pension. Cela doit être réalisé d'ici 2010.

(45) La réduction forfaitaire des cotisations pour les travailleurs de plus de 57 ans est complétée par une réduction des cotisations de 50 euro pour les travailleurs à partir de 50 ans qui s'élèvera jusqu'à 800 euro pour les travailleurs de 65 ans.

(46) Les employeurs qui engagent des personnes de plus de 55 ans ne courront désormais plus le risque de se voir confrontés au coût d'une prépension. Si une telle personne de plus de 55 ans part en prépension à l'âge normal prévu pour celle-ci, le coût de l'indemnité complémentaire (calculé comme prévu dans la CCT 17) sera solidarisé, au niveau interprofessionnel, au plus tôt à partir du moment où le travailleur concerné aura atteint les 60 ans par le biais de la cotisation sur l'indemnité complémentaire à la prépension.

Afin de réduire le nombre de retraites anticipées, une alternative est prévue sous la forme d'emplois de fin de carrière destinés aux travailleurs plus âgés. Si le crédit-temps est actuellement permis que pour 5% tout au plus du personnel, les employés de plus de 55 ans pourront d'office faire appel à un crédit-temps de 4/5, exception faite des fonctions-clefs, paritairement définies. Le crédit-temps à temps plein permet à toute personne qui le souhaite de suivre une formation ou d'interrompre sa carrière pour s'occuper de ses jeunes enfants ou encore des membres de sa famille nécessitant des soins. Un crédit-temps à temps plein doit également être possible pour d'autres motifs que la conciliation travail-famille ou la formation. Seulement le droit au crédit-temps à temps plein sera, dans ce cas de figure, limité à 1 an.

(47) Pour réaliser cela concrètement, la CCT 77 en vigueur sera adaptée sur les points suivants, et ce à compter du 1er janvier 2007 :

1. Les travailleurs de plus de 55 ans doivent avoir facilement accès au crédit-temps. La limitation à 5% de l'effectif du personnel forme souvent obstacle. Pour cette catégorie d'âge, cette limite doit être supprimée. L'objectif est bien de tenir ces travailleurs plus longtemps au travail, en raccourcissant leur temps de travail de 1/5^{ième}. On ne peut refuser le crédit-temps à des travailleurs, sauf si l'organisation de l'entreprise serait alors compromise. Pour cette raison, l'employeur peut refuser la demande de crédit-temps de la part des travailleurs occupant une fonction dite fonction-clé. Les fonctions-clé seront définies d'une manière supplétive dans la CCT 77. Les secteurs auront alors 6 mois pour peaufiner cette définition supplétive et pour l'ajuster aux besoins du secteur. A partir de ce moment-là, la limite de 5% sera calculée sur le nombre de travailleurs qui ne bénéficie pas du nouvel accord assoupli.

2. La condition d'ancienneté en vigueur actuellement pour l'accès au crédit-temps, à savoir 5 ans de service au sein de l'entreprise, est en contradiction avec l'appel en faveur d'une plus grande mobilité professionnelle et doit donc être réduite. Cette condition est réduite à 2 ans pour les travailleurs embauchés à partir de l'âge de 50 ans. Les travailleurs embauchés après avoir atteint l'âge de 55 ans, ouvriront après 1 an un droit au crédit-temps chez leur nouvel employeur.

3. Pour la formule de l'interruption totale avec allocations, on différencie à base des motifs. L'éducation des enfants de moins de 8 ans, le soin pour des membres de la famille et la formation continue sont des motifs qui peuvent donner lieu à des périodes plus longues d'interruption. Si de tels motifs ne peuvent pas être prouvés, l'interruption est par contre limitée à une durée maximale de 1 an sur la totalité de la carrière (quel que soit l'âge). Des prolongations jusqu'à 5 ans au maximum (via CCT sectoriel ou CCT de l'entreprise) restent possibles, mais sans allocations. Pour la pension et la prépension, l'interruption complète est prise en compte comme période assimilée pour 3 ans au maximum, pour autant que l'interruption donnait droit à une allocation.

4. Le revenu de quelqu'un qui bénéficie d'un crédit-temps à 4/5, doit être inférieur à celui de quelqu'un qui travaille à temps plein. Voilà pourquoi le revenu annuel brut du travailleur qui entre en phase de crédit-temps, y compris les indemnités pour le crédit-temps et les primes et indemnités complémentaires éventuelles, ne peut jamais excéder 90% du revenu annuel brut à temps plein qu'il gagnait auparavant.

(48) Il y aura un cadre collectif négocié dans lequel les travailleurs entre 50 et 55 ans auront l'opportunité, si l'organisation du travail le permet, de convertir (une partie de) la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires. Ce nombre ne peut dépasser le nombre de journées de vacances légal par année civile (20 ou environ la moitié du temps libre en conséquence du crédit-temps 1/5). Le travailleur doit en principe avoir la possibilité de choisir librement ses jours de vacances. Pour le calcul des droits à la sécurité sociale, il sera néanmoins tenu compte du salaire non réduit. En l'absence de revenu supplétif négocié de manière interprofessionnelle pour le 31.12.2006 au plus tard, le gouvernement proposera lui-même une réglementation en la matière. Ce cadre supplétif interprofessionnel sera de nature à encourager les secteurs à concrétiser cette mesure de leur propre manière.

Les travailleurs qui effectuent un travail lourd doivent bénéficier de plus d'opportunités afin de passer à un travail plus léger, de préférence au sein de la même entreprise. Pour réduire la perte de revenus, l'on pourrait prévoir une compensation temporaire.

(49) Quand un travailleur âgé ayant un travail lourd informe son employeur du fait qu'il s'intéresse à un travail plus léger, il est mis au courant des emplois vacants pour des fonctions plus légères au sein de l'entreprise via son employeur. Si cela s'avère nécessaire, on lui offrira une formation afin de faciliter le passage à l'autre fonction. En concertation avec les Régions, on examinera si une approche structurelle peut être élaborée pour orienter ces travailleurs aussi dans leur recherche d'un emploi moins lourd en dehors de l'entreprise.

(50) Le travailleur âgé qui subit une perte de revenu parce qu'il passe volontairement d'un travail lourd à un autre emploi moins lourd au sein de l'entreprise, recevra une compensation temporaire. Cette compensation peut prendre la forme d'une diminution des cotisations personnelles ou d'une prime forfaitaire du Fonds de l'expérience professionnelle.

2.6. Décourager les départs précoces

Le vieillissement progressif et la diminution du nombre de jeunes sur le marché du travail imposent une modification concertée de ces régimes. Ces modifications n'ont aucune répercussion sur ceux qui ont déjà pris leur retraite anticipée.

Pour les régimes d'indemnités complémentaires aux allocations sociales autres que la prépension, des cotisations des employeurs et des travailleurs seront mises en oeuvre. Des règlements individuels ou d'entreprise seront immédiatement soumis à un prélèvement supérieur à la prépension.

(51) Des cotisations sont payées sur ces régimes d'indemnités individuels et d'entreprises complémentaires, conformément aux principes décrits ci-dessous.

1. Sont visés

- Compléments au chômage complet que seuls les travailleurs âgés ou qui sont payés jusqu'à la pension peuvent revendiquer.
- Compléments au crédit-temps que seuls les travailleurs âgés ou qui sont payés jusqu'à la pension ou la prépension peuvent revendiquer.

2. Ne sont pas visés

- Compléments à d'autres allocations sociales : chômage temporaire, pensions, allocations en cas d'accident de travail, maladie professionnelle, vacances annuelles, maladie et invalidité, allocations familiales.
- La continuation du paiement d'indemnités complémentaires à des travailleurs qui se trouvent déjà dans un régime de sortie anticipée.

3. Ces indemnités complémentaires seront soumises aux cotisations patronales normales qui sont également d'application au salaire. Pour l'employeur, cette cotisation porte sur l'indemnité complémentaire. Le travailleur paie la même cotisation qui est également due sur l'indemnité complémentaire dans le cadre d'une prépension et tout comme en cas de prépension, elle porte sur la somme de l'indemnité et de l'indemnité complémentaire auxquelles s'appliquent également les seuils de revenus pour lesquels il n'y a pas d'obligation de cotisation.

(52) Les régimes sectoriels d'indemnités complémentaires seront traités de la façon qui suit:

- Les arrangements sectoriels existants avec des compléments inférieurs à 130 euros par mois restent exonérés de chaque cotisation pour autant qu'il s'agisse de travailleurs de 55 ans ou plus.
- Les arrangements sectoriels existants dont les compléments dépassent les 130 euros par mois ou dont les compléments sont octroyés aux travailleurs de moins de 55 ans sont soumis, au même tarif que celui d'application à la prépension, pour la partie qui dépasse les 130 € et pour la partie qui est accordée pour l'âge de 55 ans.
- Des arrangements sectoriels nouveaux ou des extensions des arrangements sectoriels suivent le même tarif qu'un règlement individuel ou d'entreprise.
- Les compléments sectoriels en cas de chômage complet et de crédit-temps desquels peuvent bénéficier tous les travailleurs indépendamment de leur âge ou de leur ancienneté, restent exonérés de cotisations, pour autant qu'il s'agisse de régimes basés sur une CCT de durée illimitée.

(53) Pour la prépension, les cotisations capitatives seront reconverties après 2007 en cotisations exprimées en pourcentages (celles-ci seront évidemment inférieures aux cotisations dues dans les régimes décrits ci-dessus). En outre, les cotisations varieront en fonction de l'âge. Elles seront également adaptées afin de solidariser, au niveau interprofessionnel, les coûts d'une prépension éventuelle lors du recrutement d'un travailleur plus âgé (voir 46).

Pour entrer en ligne de compte pour la prépension, l'âge requis sera augmenté progressivement. Les conditions de carrière seront également adaptées. De même, l'on prévoira une disposition particulière pour les métiers lourds.

(54) L'âge de prépension conventionnelle, dans le règlement actuel prévue à 58 ans à condition d'une ancienneté de 25 ans, est relevé à 60 ans en 2008 à condition d'avoir une ancienneté de 30 ans pour les hommes. La même condition d'ancienneté sera insérée dans la CCT 17. A partir de 2012, la condition d'ancienneté est relevée à 35 ans. La condition d'ancienneté pour les femmes passe à 26 ans en 2008 et sera relevée de 2 ans tous les 4 ans pour atteindre le même niveau en vigueur pour les hommes.

(55) Les dérogations suivantes au nouvel âge normal de prépension restent possibles:

1. La réglementation spécifique existante (56 ans) pour les ouvriers du bâtiment en incapacité de travail et le travail de nuit (et le travail en équipe avec travail de nuit) reste en vigueur. Lors des négociations de l'AIP, ces règlements peuvent être prolongés chaque fois pour deux ans.

2. Une nouvelle réglementation spécifique pour les travailleurs d'au moins 58 ans ayant une ancienneté de 35 ans au moins sera introduite pour d'autres métiers lourds. Sur la base d'un avis du CNT, le gouvernement définira le concept de métier lourd. Dans l'attente de l'avis du CNT, le travail en équipes alternatives est considéré comme un métier lourd. En guise de règlement de transition,

les carrières longues seront également assimilées à un métier lourd. L'ancienneté requise pour pouvoir parler d'une carrière longue sera progressivement relevée: pour les hommes allant de 35 en 2008, 37 en 2010 et 38 en 2012, pour les femmes de 30 en 2008, 33 en 2010, 35 en 2012 et 38 ans en 2014. Cette condition de carrière sera relevée jusqu'à 40 ans si la première évaluation intermédiaire effectuée au plus tard en 2011 par le Conseil supérieur de l'emploi, après concertation avec les partenaires sociaux, démontre que l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus, par rapport à 2005, n'a pas augmenté au moins une fois et demie plus vite que dans l'UE 15. Un prolongement du règlement de transition n'est possible que s'il ressort d'une deuxième évaluation du Conseil supérieur de l'emploi, après concertation avec les partenaires sociaux, au plus tard en 2013, que l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus n'a pas augmenté, à ce moment-là, une fois et demie plus vite que dans l'UE 15.

3. Les CCT spécifiques pour les carrières de 38 ans peuvent être prolongées encore une fois après expiration de leur durée de validité. Vu qu'il s'agit surtout de CCT dans les secteurs industriels, la plupart des personnes concernées pourront bénéficier de la dérogation pour le travail de nuit et le travail en équipe ou de la réglementation dérogatoire pour les métiers lourds.

(56) .Les prépensionnés mariés qui ont pris leur prépension à partir du 1er janvier 2004, bénéficieront du même traitement fiscal que les autres prépensionnés.

(57) Il n'est pas porté atteinte aux accords spécifiques de fin de carrière repris dans les CCT du non marchand.

(58) Si l'employeur octroie une indemnité complémentaire, dans le cadre d'une prépension (un canada-dry), il doit continuer à payer ces personnes de plus de 50 ans pendant les périodes de reprise de travail auprès d'un autre employeur ou lors des reprises de travail en tant qu'indépendant. S'il le fait, il y a une dispense de cotisations patronales sur ce complément lors des périodes de reprise du travail.

La condition pour cette réglementation est toutefois que la poursuite du paiement soit ancrée dans la réglementation prévoyant le paiement de l'indemnité complémentaire. Pour la période jusqu'au 31.12.2007 (= AIP courant + 1 an), cela veut dire que la réglementation ne peut pas explicitement mentionner que la poursuite du paiement est interrompue lors d'une reprise du travail. À partir du 01.01.2008, cela signifie que la réglementation doit explicitement mentionner que l'on continue à payer lors d'une reprise du travail.

Si l'on ne satisfait pas à cette condition, l'indemnité complémentaire sera imposée parafiscalement et fiscalement, tant lors des périodes de reprise du travail que lors des périodes d'inactivité, comme s'il s'agissait d'un salaire. Si l'on répond cependant à cette condition, l'obligation de cotiser dans chaque mois de reprise du travail en tant que travailleur salarié ou indépendant est annulée. Dans ce cas, l'on continue également à traiter fiscalement l'indemnité complémentaire pour l'employé comme s'il s'agit d'une allocation de remplacement, le revenu du travail chez le nouvel employeur étant neutralisé (pas de suppression de l'avantage fiscal).

Afin d'éviter des abus, ce règlement se limite aux reprises du travail chez un autre employeur que celui qui octroyait l'indemnité complémentaire ou aux reprises du travail en tant qu'indépendant. La poursuite du paiement en cas de reprise du travail et la dispense des cotisations de sécurité sociale y afférant requiert un suivi administratif. Certains employeurs éprouveront des difficultés à continuer de payer et à continuer de s'occuper de leur administration s'il s'agit d'un ancien travailleur engagé à la concurrence, par exemple. L'on peut remédier aux deux problèmes en confiant soit l'administration, soit le règlement complet de la prépension au secrétariat social. Dans ce dernier cas, l'ancien employeur paie une somme en cas de licenciement qui est laissée au secrétariat social pour faire les autres paiements de l'indemnité complémentaire.

2.7. Une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés

Les travailleurs âgés qui se retrouvent aujourd'hui au chômage suite à un licenciement n'ont presque plus d'opportunités. On prévoit entre autres les leviers suivants pour les chômeurs âgés.

(59) Un employeur qui licencie un travailleur de plus de 45 ans, doit lui présenter une formule d'outplacement sinon il doit verser une contribution à l'ONEm pour le financement de l'outplacement pour ceux qui n'ont pas eu d'offre de leur employeur. Pour l'employeur, cette contribution est de

3.600 euros. Le travailleur qui n'accepte ni l'offre d'outplacement ni l'entrée dans une cellule d'emploi, encourt la même sanction que lorsqu'il n'accepte pas un emploi convenable.

(60) Afin qu'il soit plus rentable d'être actif que d'être inactif, le plafond de carrière dans le calcul de la pension est scindé en un plafond d'application aux salaires réels et un plafond d'application aux salaires fictifs (qui valent pour des périodes assimilées). Initialement ces plafonds sont égaux mais c'est le seul plafond des salaires réels qui sera modifié de manière biannuelle. Il y aura donc progressivement un écart entre les deux plafonds. Lorsque cet écart aura atteint une certaine ampleur, le plafond des salaires fictifs sera lui aussi modifié périodiquement pour maintenir la liaison au bien-être. On crée ainsi un encouragement afin d'acquérir un revenu tiré d'un emploi effectif alors qu'on ne touche pas à l'assimilation en principe de la période concernée, ni au salaire fictif au niveau du dernier salaire. Cet arrangement sera uniquement d'application aux types suivants d'inactivité: chômage complet, prépension à temps plein et interruption de carrière complète ou credit-temps.

(61) Pour les chômeurs plus âgés, un supplément de reprise de travail peut être un incitant à reprendre le travail, même contre une rémunération plus faible qu'avant. Aujourd'hui, on ne peut cependant pas bénéficier d'un supplément de reprise de travail si l'on ne bénéficie pas d'une prime d'ancienneté. Cette dernière présuppose une période de chômage d'un an au moins, même si l'on remplit toutes les autres conditions. Le supplément de reprise de travail pourra désormais être octroyé sans qu'une prime d'ancienneté soit accordée. Afin d'éviter d'éventuels abus, le supplément de reprise de travail n'est pas octroyé si la reprise de travail a lieu chez l'ancien employeur ou chez un employeur qui fait partie du même groupe si la durée de la période depuis le licenciement est inférieure à 6 mois.

(62) Ce qui vaut pour les chômeurs plus âgés qui reprennent du travail sera également d'application aux chômeurs plus âgés qui lancent une activité professionnelle en tant qu'indépendant pour échapper au chômage. Le supplément de reprise de travail sera également accordé pour les reprises de travail en tant qu'indépendant.

(63) Si ces indépendants retournent au chômage dans un délai de 9 ans, ils peuvent obtenir l'assimilation de cette nouvelle période de chômage à une période d'activité professionnelle sur la base du dernier salaire gagné en tant que travailleur. Les conditions d'octroi sont identiques à celles d'application au travailleur qui reprend le travail : le travailleur doit avoir accompli 50 ans et doit avoir fourni la preuve d'une occupation en tant que travailleur pendant 20 ans au minimum.

(64) Tout comme les partenaires sociaux ont élaboré un régime solidarisé du droit au pécule de vacances pour les jeunes qui entament le travail après les études, ils élaboreront un régime comparable pour les plus de 50 ans qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas de droits ou seulement des droits incomplets en matière de vacances annuelles. (IW 01.01.2007)

(65) Les travailleurs qui font le pas du privé au public doivent pouvoir convertir leur expérience en ancienneté.

Il convient également d'examiner avec les partenaires sociaux les possibilités d'autres trajets d'insertion vers un emploi à part entière :

(66) La législation sera modifiée afin de permettre que la mise à disposition et le travail intérimaire dans le contexte d'un trajet de remplacement ou d'insertion agréé par la région se fasse de manière simple dans le respect des garanties nécessaires relatives aux conditions de salaire et de travail pour les travailleurs concernés. L'instrument légal existant des groupements d'employeurs sera modifié pour le groupe-cible des travailleurs plus âgés (e.a. suppression de la condition qu'il doit s'agir uniquement d'un travail à qualification réduite) afin que ce régime combine tant pour les employeurs (souplesse) que pour les travailleurs (statut clair) de la sécurité et de la souplesse. Le gouvernement élaborera une initiative avant le début de 2006.

Afin de garantir une sécurité, il est essentiel de ne permettre ces formes d'emploi que dans le contexte d'un trajet de remplacement ou d'insertion agréé par la région compétente. En aucun cas, le salaire, les indemnités ou les avantages ne peuvent être inférieurs à ceux liés à la même fonction chez l'entreprise qui fait appel au travailleur.

3. Un nouveau contrat social pour une sécurité sociale forte et solidaire

Le Gouvernement est convaincu qu'une sécurité sociale viable, forte, juste et solidaire est un outil de développement pour une économie dynamique et constitue un instrument indispensable pour la création d'emplois, l'amélioration du taux d'activité et du bien-être.

Conformément à l'accord de gouvernement, l'objectif est de renforcer cette sécurité sociale. Cet engagement fort dépasse le cadre de cette législature. Pour cela, le Gouvernement veut renforcer son mode de financement afin de lui assurer un équilibre financier durable et, ainsi, assurer à chacun un haut niveau de protection. Cet objectif essentiel requiert de renforcer la politique structurelle du Gouvernement de baser les recettes de l'Etat et de la sécurité sociale sur une base plus large de recettes où le facteur travail est moins taxé.

La sécurité sociale constitue également un des puissants leviers du dynamisme économique. La création d'emplois est, par excellence, la plus haute garantie pour assurer l'avenir de la sécurité sociale. C'est dans cet esprit que le Gouvernement veut, dans le même temps, des actions ambitieuses qui permettent de soutenir et de dynamiser l'économie et éviter le décrochage entre le niveau de protection sociale et l'évolution de la richesse nationale.

3.1. Assurer un équilibre financier structurel de la sécurité sociale

La sécurité sociale est un instrument essentiel de la santé économique du pays et du bien être de tous.

L'objectif du Gouvernement est d'assurer dès 2006 et de façon structurelle l'équilibre financier de la Sécurité sociale, condition de sa viabilité.

Arriver à cet équilibre demande bien entendu des mesures spécifiques, mais celles-ci doivent être accompagnées de création d'emplois et de richesses.

3.2. Une sécurité sociale pour dynamiser l'Economie : soulager le facteur de production « travail »

Le gouvernement est convaincu que la sécurité sociale et la fiscalité doivent être mobilisées pour la création d'emplois. La Belgique connaît un taux de prélèvement fiscal et parafiscal sur le travail important en comparaison avec la moyenne de l'Union européenne et des 3 pays voisins. Bien que des efforts importants aient déjà été réalisés, il importe de poursuivre cette politique pour permettre la création d'un maximum d'emplois.

Le modèle social européen est trop dépendant du niveau élevé des charges pesant sur les ouvriers, les employés, les indépendants et les entreprises.

En fait, le système met trop de pression sur le travail et ceci pèse sur notre position concurrentielle au niveau mondial. Plus importante encore est la composition de cette pression fiscale et parafiscale. Un peu moins de 70% de cette pression est perçu sous la forme d'impôts directs et de cotisations sociales, en d'autres termes par des revenus qui pèsent directement sur la production. Ces impôts augmentent non seulement les coûts de production mais pèsent aussi sur la motivation des travailleurs. A l'heure actuelle, les revenus du travail apportent l'essentiel du financement de la sécurité sociale dans la mesure où les cotisations représentent 68 % de ses recettes. Pour répondre à ce défi il nous faut une action commune avec les pays qui se trouvent dans la même situation, commençant avec les pays voisins. Afin de renforcer l'Europe sociale, au cours de l'année prochaine, une concertation sera entamée afin d'élaborer une stratégie par rapport à cet enjeu. Mais déjà en 2006 le Gouvernement veut soutenir l'emploi et la compétitivité des entreprises par de nouvelles réductions de charges (sociales et fiscales) sur le coût du travail. L'objectif est clair : cibler les mesures là où elles seront les plus efficaces en termes de créations d'emplois.

Le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés atteint aujourd'hui seulement 40 % contre un taux de 65 % pour les personnes moyennement qualifiées et 80 % pour les personnes hautement qualifiées. L'objectif du Gouvernement est, dès lors, de relever le taux d'emplois de ces travailleurs peu qualifiés par de nouvelles mesures de réduction de charges (fiscales) pour les employeurs en se concentrant sur les salaires les plus bas.

Une attention particulière doit être aussi accordée à deux groupes spécifiques : les jeunes et les travailleurs âgés.

D'une part, la situation des jeunes sur le marché de l'emploi est particulièrement préoccupante : le taux d'emploi des moins de 24 ans n'est que de 27,8% contre un taux moyen de 60,3% pour l'ensemble de la population active en âge de travailler. Il est nécessaire de mettre en œuvre des mesures qui favorisent l'insertion des jeunes peu qualifiés dont le taux d'emploi tombe à 13,4%. Une des entraves à leur engagement, comme souligné dans le Rapport du Conseil supérieur de l'Emploi 2005, provient du piège à la productivité (une charge salariale trop élevée par rapport à la productivité). Il est dès lors essentiel de réduire le coût du travail de ces jeunes travailleurs.

Il est aussi opportun de poursuivre les politiques permettant d'augmenter le salaire net prioritairement de ces travailleurs, éventuellement par une augmentation des charges forfaitaires déductibles.

D'autre part, la situation sur le marché de l'emploi des travailleurs âgés est également préoccupante. Ces travailleurs subissent les inconvénients salariaux liés à l'âge (barèmes et ancienneté). Ce qui induit une charge salariale relativement plus élevée par rapport au niveau de productivité.

Ce phénomène est encore aggravé pour ceux qui ont un faible niveau de qualification.

Tout ceci concourt à un taux d'emploi trop faible pour ces catégories de travailleurs.

Ainsi pour la classe d'âge de 55 à 64 ans le taux global est de 30% qui descend à 16,3% pour les très peu qualifiés.

Les études consacrées au problème du taux d'activité des travailleurs âgés soulignent la nécessité de lier les mesures de réduction de cotisations à des critères d'âge et ou de niveau de salaires.

Compte tenu de ces constats, le Gouvernement a la volonté d'introduire des mesures de réduction de cotisations patronales visant, pour ce qui est des jeunes, de baisser la charge patronale sur les salaires les plus bas et pour ce qui est des âgés, de réduire progressivement leur coût salarial en fonction de l'âge.

En toute hypothèse, le Gouvernement veillera à ne pas engendrer un phénomène d'effet de seuil et de piège au bas salaire.

Dans les cas de cumul avec une mesure ciblée existante (rosetta, activa, ...), le Gouvernement introduira une cotisation négative afin de maintenir un avantage différencié pour les groupes cibles concernés.

Concrètement, à partir du 1er juillet 2006, une réduction des cotisations sera prévue, en plus des réductions de charges existantes, pour la catégorie des jeunes de moins de 30 ans qui perçoivent un salaire mensuel de maximum 1956 €. Elle s'élèvera à 30 € pour la catégorie d'âge de 29 ans et jusqu'à 300 € pour les catégories d'âge de 20 et 19 ans. Lorsqu'elle aura atteint sa vitesse de croisière, cette réduction des charges supplémentaires représentera un montant de 240 millions d'euros, sur une base annuelle. Pour la catégorie des travailleurs âgés qui perçoivent un salaire mensuel de maximum 4000 €, un mécanisme comparable assurera la conversion de la réduction actuelle des charges de 400 € à partir de 57 ans et une réduction des charges qui commence par les travailleurs de 50 ans pour atteindre 800 € pour les travailleurs de 65 ans. Cette mesure entrera en vigueur lors de l'exécution complète du contrat « vieillissement actif », prévue pour le 1er avril 2007 et représentera un montant de 272 millions d'euros, une fois qu'elle aura atteint sa vitesse de croisière.

Les secteurs qui recourent intensivement au travail de nuit et/ou en équipe sont particulièrement fragilisés en raison d'un coût salarial important par rapport à d'autres pays tiers. Ainsi par exemple dans l'industrie automobile le handicap salarial par rapport à l'Allemagne monte d'1.39% en 2006. Le Gouvernement veut pallier ce handicap en renforçant la mesure d'allègement du coût du travail pour les entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre de tels régimes. En 2006 l'effort sera axé sur le maintien de la position concurrentielle en termes de coût salarial par rapport aux concurrents principaux. La réduction du précompte professionnel, pour l'instant de 2.5% sera augmentée (jusqu'à 5,63 % du salaire de référence) pour atteindre cet objectif. Dans la même philosophie, l'effort sera renforcé en 2007, jusqu'à maximum 10,7 %, à condition qu'un accord social soit conclu entre les

partenaires sociaux dans l'industrie dont les effets seront aussi grand.

Le Gouvernement veut fournir un cadre soutenant la création d'emplois de qualité dans des créneaux porteurs pour l'avenir. Le développement de la recherche tant fondamentale qu'appliquée peut contribuer durablement à la création de ces emplois à haute valeur ajoutée. Une nouvelle réduction de charge est entrée en vigueur ce 1er octobre pour les universités, les centres de recherche et les entreprises. Dans le même esprit le Gouvernement octroiera un avantage similaire au niveau du précompte professionnel aux chercheurs actifs dans des entreprises récemment créées qui s'orientent vers l'innovation et le développement. A cette fin, un montant de 10 millions d'euros sera affecté en 2006.

3.3. Une liaison au bien-être pour garantir un niveau de vie décent et favoriser la croissance

La liaison au bien-être des allocations sociales du régime salarié et du régime indépendant est une priorité de ce Gouvernement. Ce mécanisme garantit le maintien d'un niveau de protection sociale décent. Elle représente également un élément important pour le maintien du revenu disponible des ménages et est, dès lors, aussi un facteur de croissance économique.

Des moyens supplémentaires seront affectés en 2006 et 2007 à la liaison au bien-être et aux corrections sociales tant pour les travailleurs salariés que pour les indépendants.

En 2006, 15 millions € seront prioritairement destinés à des mesures qui visent à améliorer la pension des personnes qui ont une carrière atypique, dans lesquelles on retrouve plus spécifiquement les femmes, ainsi qu'à des mesures dans d'autres domaines comme des corrections en allocations familiales.

En 2007 une nouvelle enveloppe de 85 millions € viendra s'ajouter à l'enveloppe actuelle des 75 millions déjà déterminés à Ostende. Au-delà des mesures déjà adoptées en 2006, des moyens supplémentaires assureront la mise en œuvre des mesures de revalorisation des pensions les plus anciennes et ou les plus basses, ainsi que l'adoption de mesures équivalentes dans le secteur des incapacités, comme une adaptation de l'aide de tierce personne. Ces revalorisations doivent se traduire par des augmentations nettes pour les bénéficiaires.

Le Conseil des Ministres d'Ostende a décidé d'inscrire ce principe fondamental dans la loi et a proposé, dans le cadre d'un mécanisme structurel relevant des partenaires sociaux, des mesures ciblées de revalorisation des pensions et des rentes plus anciennes.

Cette décision est précédée d'un avis émis par les partenaires sociaux en réunion commune du Conseil national du Travail, du comité général de gestion du statut social des indépendants et du Conseil central de l'Economie. Cet avis tient compte de l'évolution du taux d'emploi, de la nécessité d'obtenir un équilibre financier durable au sein de la sécurité sociale des travailleurs salariés et de l'évolution démographique, notamment le phénomène du vieillissement.

Dans ce cadre, une attention est également accordée à la croissance économique, au rapport entre le nombre de bénéficiaires de prestations et le nombre de personnes actives, au souci de ne pas créer de nouveaux pièges à l'emploi ou d'accroître les pièges existants. Les propositions du Gouvernement qui concerneront l'ensemble des revenus de remplacement accorderont une attention particulière à la problématique des fins de carrières pour les femmes.

Pour assurer l'efficacité de ce mécanisme fondamental, le Gouvernement veut s'assurer que des revalorisations et des adaptations importantes soient réalisées dès 2007. En outre, le Gouvernement veut garantir, structurellement, aux partenaires sociaux qu'ils disposeront des moyens nécessaires pour assurer cette liaison au bien-être.

Via une disposition de loi introduisant le mécanisme structurel d'adaptation au bien-être, le Gouvernement assurera dès 2008 l'attribution d'une enveloppe équivalente au minimum à la mise en œuvre du scénario retenu par le Comité d'étude sur le vieillissement (soit, l'adaptation annuelle de 1,25% pour les plafonds, de 0,5% pour les allocations et de 1% pour les minima).

Dans le même temps, le Gouvernement adaptera le revenu d'intégration.

