

Renforcement des mesures contre le chômage des jeunes

1. Renforcement du plan des premiers emplois.

L'âge jusqu'auquel les jeunes seront inclus dans la réalisation de l'obligation du premier emploi est revu à la baisse et passe à 25 ans. Cet âge peut faire l'objet d'une hausse ou d'une baisse d'un an par les Régions, et ce, en fonction des différences entre les marchés de l'emploi régionaux. Ainsi, plus de jeunes auront la possibilité d'avoir une première expérience professionnelle que ce n'est le cas actuellement. Cette nouvelle réglementation ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 travailleurs.

2. Renforcement de la réduction des charges pour les jeunes peu qualifiés.

Les jeunes qui satisfont à l'obligation du premier emploi peuvent prétendre à ce renforcement.

Si aujourd'hui la réduction de charges se compose de 1.000 euros alloués pendant huit trimestres, suivi de 400 euros par trimestre jusqu'aux 26 ans du jeune en question, elle se composera, à compter du 1^{er} janvier 2006, d'1000 euros alloués pendant 16 trimestres, les 400 euros alloués jusqu'aux 26 ans du jeune en question demeurant maintenus.

Ce renforcement de la réduction des charges s'applique aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés de moins de 26 ans. Il convient d'entendre par la notion « peu qualifié » les jeunes qui n'ont pas obtenu le 1^{er} degré de l'enseignement général ou technique et les jeunes de l'enseignement professionnel..

Par ailleurs, les jeunes travailleurs d'origine étrangère et les jeunes travailleurs handicapés bénéficieront de la même réduction.

3. Renforcement de l'activation de l'indemnité d'attente.

Si actuellement l'indemnité d'attente ne s'active qu'à partir d'un an subséquent au temps d'attente, dans les cas de figures suivants, les jeunes pourront bénéficier de l'activation de l'indemnité d'attente pendant six mois s'ils ont pu trouver un emploi dans le courant de la période allant de l'obtention du diplôme à un an après l'accomplissement du temps d'attente : les jeunes qui n'ont pas obtenu de 1^{er} degré de l'enseignement général ou technique et ceux de l'enseignement professionnel.

4. Plan d'action concernant le redoublement des premiers emplois publics.

Le nombre de premiers emplois au sein de l'administration fédérale sera doublé pour atteindre l'objectif de 3% au sein de chaque SPF. Les services publics prévoient dès lors à compter du plan de recrutement 2006 l'engagement de premiers emplois à concurrence de 10% des recrutements prévus et, dans la mesure du possible, ils pourront se focaliser sur les emplois nécessitant le moins de qualifications du plan de recrutement.

5. Renforcement de l'emploi de jeunes travailleurs dans le secteur non marchand.

La réduction des charges complémentaire destinée aux jeunes, à concurrence de 30 à 300 euros par trimestre en fonction de l'âge du jeune en question sera, pour ce qui est du

secteur non marchand, transposée en une enveloppe. Les deux-tiers de cette enveloppe seront affectés à un fonds qui financera des nouveaux projets favorisant l'emploi pour les jeunes peu qualifiés. Un projet « sécurité dans les hôpitaux » sera certainement prévu. Un tiers des moyens sera affecté aux secteurs qui relèvent de la compétence de Régions et des Communautés..

6. Renforcement de la mesure « formation professionnelle individuelle » pour les jeunes diplômés.

L'indemnité de formation accordée dans le cadre de cette FPI sera également accessible aux jeunes diplômés du 4^{ème} degré de l'enseignement professionnel secondaire. Il s'agit donc des élèves qui accomplissent leur « 7^{ème} » année.

Innovation

1. Intérêts notionnels

La condition de maintenir l'avantage fiscal pendant trois ans au sein de l'entreprise est supprimée.

2. Exonération du précompte professionnel pour les chercheurs et la loi relative aux impôts sur les sociétés.

A compter de 2006, le précompte professionnel sur le salaire des titulaires d'un doctorat et des ingénieurs civils qui travaillent dans les départements de R&D des entreprises en tant que chercheurs sera réduit de 25%. Ce pourcentage sera graduellement revu à la hausse dans les années à venir pour atteindre les 50%. Dans le même temps, la déduction fiscale de l'impôt sur les sociétés en matière de R&D sera transformée en crédit d'impôt.

3. Mobilité internationale des travailleurs experts.

Afin d'attirer de nouveaux investissements étrangers en Belgique et en vue de maintenir la place qu'occupe la Belgique en tant que pays d'implantation majeur pour les QG internationaux existants ou nouveaux et de transformer l'économie belge en une économie de la connaissance et une économie interconnectée, il s'avère crucial de simplifier de façon maximale les formalités administratives imposées pour l'emploi temporaire de travailleurs experts étrangers. Veuillez trouver en annexe une note exhaustive relative à cette problématique.

Adaptations des arrêtés d'exécution du contrat de solidarité entre générations

1. Différenciation des cotisations sur les indemnités complémentaires Canada Dry

Le contrat de solidarité entre générations prévoit le prélèvement d'une cotisation sur les indemnités complémentaires en cas de crédit-temps à mi-temps entre 50 et 55 ans. Cette cotisation avait pour objet de décourager les travailleurs qui entamaient un régime de crédit-temps à mi-temps afin d'être exonéré, par la suite, de prestations. Ce genre de régimes revenait en effet à une sortie anticipée à partir de l'âge de 50 ans.

En opérant une différenciation en fonction du fait que le travailleur continue à travailler s'il opte pour un crédit-temps à mi-temps ou non, cet objectif pourra plus facilement être atteint. Grâce à cette différenciation, les emplois de fin de carrière permettant aux travailleurs plus âgés de quitter le marché de l'emploi plus tardivement restent dans le même temps hors d'atteinte.

Si l'indemnité complémentaire est allouée dans le cadre de régimes sectoriels existants, elle sera différenciée comme suit :

- si le travailleur continue à travailler, la cotisation du travailleur prévue sera réduite de 95%. Il en va également ainsi pour la cotisation patronale si un remplacement dont les conditions sont fixées par les partenaires sociaux est prévu et ce, par le biais d'une convention sectorielle qui peut être conclue jusqu'au 31 mars 2006. Une réglementation interprofessionnelle sera en vigueur pour les secteurs qui ne disposeraient pas, à cette date, d'une convention propre;
- si le travailleur est exonéré des prestations, tant la cotisation du travailleur que la cotisation patronale seront doublées.

2. L'adaptation de la mesure transitoire pour la prépension spécifique moyennant 38 ans d'ancienneté.

Pour les secteurs de la métallurgie, verrier, chimique et les autres secteurs bénéficiant de cette réglementation, la réglementation actuelle sera prolongée jusqu'à 2010. La condition de carrière de 38 ans sera également maintenue.

En 2011, l'âge requis passera à 56 ans. En 2013, il passera à 57 ans. En 2015, la réglementation générale entrera en vigueur, à savoir 58 ans pour les métiers lourds ou en cas d'ancienneté de 38 ans et 60 ans et une ancienneté de 35 ans pour les autres travailleurs.

Les règles actuelles en terme d'assimilation ne sont pas modifiées sauf si l'AIP prévoit une autre réglementation.

Addendum

La problématique des jours assimilés est confiée à la concertation sociale bipartite. Les partenaires sociaux sont invités à élaborer des réglementations qui seront incorporées dans l'AIP 2007-2008. En l'absence de ces réglementations, le Gouvernement fera entrer en vigueur à compter du 1/1/2008 une réglementation supplétive pour le crédit-temps destiné au congé parental, au congé pour les soins palliatifs, au congé pour le soin de maladies graves, pour la formation et pour l'éducation d'enfants de huit ans tout au plus. En outre, les assimilations seront exprimées pour 5 ans au plus en jours calendriers et non en années calendriers. La réglementation adaptée pour les assimilations ne s'applique toutefois pas au crédit temps à mi-temps et à 4/5 pris dans le cadre d'un emploi de fin de carrière.

Régions

Les primes d'emploi régionales et les primes allouées pour l'obtention d'un nouvel emploi sont exonérées de l'impôt des sociétés.

Les subventions de capital et d'intérêt dans le cadre de la loi sur l'expansion sont également exonérées de l'impôt des sociétés.