

Pacte de solidarité entre les générations

BILAN DES MESURES PRISES ET À PRENDRE

Depuis décembre 2003, vous lisez dans *Librement* l'évolution du dossier de fins de carrière. Plus d'un an déjà ! Au fil des réunions, le processus de formation et de discussion du pacte de solidarité entre les générations, a été marqué par une grande confusion. Pour apaiser la colère des travailleurs, le gouvernement a dû revoir sa copie.

A ce jour (11.1.2006), seule la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations a été publiée dans le *Moniteur belge* du 30 décembre 2005. Dans sa grande majorité (sauf en ce qui concerne la fiscalité), cette loi indigeste de 132 articles ne contient que des dispositions incomplètes ou d'habilitation, nécessitant que de nombreux arrêtés royaux soient encore adoptés et publiés.

Pensions

Bonus pension

Les travailleurs qui remplissent les conditions légales (âge minimal de 60 ans et carrière professionnelle d'au moins 35 ans) peuvent prendre une retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans. La loi prévoit désormais un système de bonus octroyant des droits de pension supplémentaires aux personnes qui ont atteint l'âge de 62 ans ou prouvent une carrière professionnelle de 44 ans, et qui poursuivent leur activité professionnelle.

Le bonus s'appliquera aux pensions qui prennent cours au plus tôt le 1er janvier 2007 et seulement aux périodes prestées à partir du 1er janvier 2006.

Travail autorisé

Le pacte de solidarité entre les générations prévoit une augmentation du montant du revenu professionnel autorisé après l'âge légal de la retraite et une diminution du montant avant l'âge légal de la retraite. Le pacte prévoit aussi une augmentation des revenus autorisés en cas de pension de survie et un cumul limité d'autres revenus de remplacement avec la pension de survie.

La loi du 23 décembre 2005 ne prévoit toutefois rien à ce sujet.

Information sur la pension

Toute personne qui le souhaite, doit pouvoir obtenir des renseignements clairs sur ses droits de pension, aussi bien en ce qui concerne les pensions légales que les pensions complémentaires.

Plafonds de rémunération différenciés

En ce qui concerne le calcul de pension, les revenus annuels sont pris en considération jusqu'à un certain plafond. Ce plafond est indexé et modifié tous les deux ans (plafond brut actuel travailleurs: € 41.564,11).

Pour les années après 2006, deux plafonds seront applicables. On continuera à appliquer les modifications actuelles au premier plafond pour les salaires réels pour les périodes travaillées. Ces modifications ne seront plus appliquées au deuxième plafond applicable aux salaires fictifs pour les périodes de chômage complet, de pré-pension à temps plein, d'interruption de carrière à temps plein et de crédit-temps à temps plein.

Droits de pension pour jeunes

Les jeunes disposant d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention d'insertion socioprofessionnelle peuvent acquérir des droits de pension à partir du 1er janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. La mesure entre en vigueur rétroactivement à partir du 1er janvier 2004.

Droit minimum par année de carrière

Si le travailleur a une carrière professionnelle d'au moins 15 ans, il a droit à un droit minimum par année de carrière. Si le salaire d'une certaine année de carrière est inférieur au revenu annuel garanti (pour l'instant € 14.810,70), le salaire est augmenté et la pension de l'année en question est calculée sur la base du revenu minimum garanti. La mesure est applicable aux pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1er octobre 2006.

Pension minimum garantie

La loi introduit une pension minimum garantie proportionnelle. Un AR pourra prévoir les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui ne remplissent pas la condition de carrière actuelle (2/3 d'une carrière à temps plein complète) entrent quand même en ligne de compte pour la pension minimum garantie. La mesure est applicable aux pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1er octobre 2006.

Emploi

Barèmes pour nouveaux arrivants

Il s'agit d'expériences financièrement soutenues visant à mettre en place d'autres barèmes pour les nouveaux arrivants ainsi que certains jeunes travailleurs déjà présents dans l'entreprise. Ces nouveaux barèmes contiendraient des différences salariales plus petites entre les jeunes travailleurs et les plus âgés. Ces expériences se baseront sur une convention conclue entre l'employeur, les organisations syndicales et le Ministre de l'Emploi.

Efforts de formation

Pour l'ensemble des employeurs du secteur privé, l'effort de formation doit être égal, en 2006, à 1,9 % de la masse salariale totale des entreprises. Ce montant peut être augmenté à partir de 2007 de maximum 0,2 points par arrêté royal.

Gestion active des restructurations

Un des points les plus controversés de ce pacte de solidarité.

La loi contient des dispositions (partielles) sur :

- le champ d'application : les travailleurs comptant au moins un an d'ancienneté ;
- le principe de la mise en place d'une cellule pour l'emploi ; celle-ci est obligatoire lorsqu'il y a licenciement collectif et qu'il y a des travailleurs prépensionnables ;

- la possibilité pour les petits employeurs (moins de 100 travailleurs) et les petits licenciements collectifs (moins de 20 personnes visées) de recourir à une cellule pour l'emploi faitière ;
- l'indemnité de reclassement : la loi en prévoit le paiement à tous les travailleurs de plus de 45 ans qui entrent dans la cellule pour l'emploi ; le paiement en est assuré pendant 6 mois, imputés sur l'indemnité de préavis si celle-ci est supérieure ; la loi organise aussi le moment où le contrat de travail avec l'employeur doit prendre fin en vue de garantir ces 6 mois d'activité au sein de la cellule pour l'emploi ; pour les ouvriers, l'employeur peut récupérer la différence entre l'indemnité de reclassement et l'indemnité de préavis (en général plus petite) auprès de l'Onem.

Restent à déterminer par arrêté royal :

- les conditions de forme de la cellule pour l'emploi
- un certain nombre de définitions (entre autre la notion d'entreprise en restructuration et de travailleurs visés)
- le moment auquel les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être atteints pour être prépensionnable
- le maintien de l'indemnité de reclassement en cas de reprise du travail
- le contenu du plan social (modification de l'arrêté royal prépension)
- la disponibilité de ces prépensionnés
- les sanctions pendant et après la période de fonctionnement de la cellule pour l'emploi

Comme cette matière dans son aspect reclassement concerne au premier chef les différentes instances régionales, des discussions sont actuellement encore en cours en ce qui concerne le contenu de ces cellules pour l'emploi ainsi que les relations entre les Régions et le niveau fédéral.

A noter que l'ensemble de cette nouvelle réglementation devrait être applicable rapidement (pour toutes les notifications de licenciement collectif faites au Conseil d'entreprise après la publication de l'arrêté royal).

Indemnité de prépension

Le Fonds de fermeture va prendre en charge (à partir de 60 ans) le paiement de l'indemnité de prépension de certains travailleurs :

- ceux qui ont plus de 50 ans au moment de l'engagement
- ceux qui n'ont pas été occupés dans une entreprise ou un groupe d'entreprise dans les 2 ans qui précèdent

Pour entrer en ligne de compte, ces travailleurs doivent être licenciés après 1 an d'ancienneté.

Obligation d'outplacement

L'employeur qui ne respecte pas son obligation de proposer une offre d'outplacement aux travailleurs âgés de plus de 45 ans pourra se voir infliger une sanction administrative de 1.800 €, après constatation de l'infraction par l'inspection sociale. Cela double la sanction actuellement prévue. Le mécanisme d'outplacement actuellement prévu par la loi du 5 septembre 2001 et la CCT n°82 n'est pas modifié.

Cotisations Canada Dry

La loi du 23 décembre 2005 prévoit la mise en parallèle avec les cotisations prépensions pour les travailleurs, en garantissant à ceux-ci que l'application de cette cotisation sur les pseudo-prépensions ne peut pas avoir pour effet que l'on descende en dessous d'un certain plancher.

Le système détaillé (et complexe) découlera d'un arrêté royal devant être publié sous peu. En attendant la version définitive, en voici les principaux éléments.

Sont visés :

- les compléments au chômage complet et au crédit-temps mi-temps
- payés pour la première fois à partir du 1.1.2006, pour des préavis notifiés après le 1.10.2005

La cotisation de l'employeur sera de 32,25 % sur le complément, et celle à charge du travailleur se montera à 3 % + 3,5 % sur l'allocation sociale et le complément.

En cas de crédit-temps mi-temps, la cotisation est doublée si le travailleur est totalement dispensé de travailler.

Des régimes dérogatoires plus favorables sont prévus pour :

- les compléments sectoriels existants avant le 1.10.2005
- les compléments sectoriels à durée indéterminée, prévoyant des avantages pour tous

Vacances seniors

La loi du 23.12.2005 prévoit le principe pour les travailleurs de plus de 50 ans qui reprennent une activité après une longue période de chômage de pouvoir bénéficier de vacances complètes, payées en partie par l'Onem, sur le modèle de ce qui se fait en matière de «vacances jeunes». Un arrêté royal est attendu en ce qui concerne la mise en œuvre de ces dispositions.

Travail intérimaire

Nouvelle possibilité de recours au travail intérimaire dans le cadre de «trajets de mise au travail» approuvé par les autorités régionales et réservés aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires de revenu d'intégration.

Outplacement

Les travailleurs prépensionnés qui doivent rester disponibles pour le marché du travail (essentiellement, les moins de 58 ans) ont désormais droit à l'outplacement comme les autres travailleurs de plus de 45 ans.

Bonus de démarrage et de tutorat

La loi du 23 décembre 2005 prévoit le principe de ces bonus de démarrage (travailleur) et tutorat (employeur) en cas d'apprentissage pratique en entreprise (dans le cadre de la formation en alternance).

Convention de premier emploi

Comme prévu dans les dernières adaptations apportées au pacte à la mi-novembre, la loi du 23 décembre 2005 modifie l'âge en ce qui concerne les conventions de premier emploi. L'âge requis pour remplir l'obligation de jeunes passe de 26 ans à 25 ans, avec possibilité pour les Régions de demander un relèvement ou un abaissement d'un an.

Complément de reprise du travail

La loi du 23 décembre 2005 prévoit le principe de l'adaptation apportée à ce complément de reprise du travail pour chômeur âgé (plus de condition d'ancienneté d'un an au moment de la reprise).

Mise à disposition

Nouvelle possibilité de mise à disposition de travailleurs dans le cadre de «trajets de mise au travail» approuvés par les autorités régionales et réservés aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires de revenu d'intégration. La loi prévoit un certain nombre de conditions assez strictes pour cette mise à disposition (information délégation syndicale, conditions de salaire et de travail, document écrit précisant la mise à disposition...).

Hors-la-loi

Un certain nombre de thèmes faisant partie du pacte de solidarité ne sont pas traités dans cette loi. Il s'agit essentiellement de dispositions qui ne nécessitent pas de modifications légales pour pouvoir être mise en œuvre. Les principaux points sont la prépension et le crédit-temps et la clause d'écologie.

D'autres aspects de la problématique des fins de carrière sont, par ailleurs, encore en discussion au Conseil national du Travail, comme la définition des métiers lourds, les assimilations aux années de carrière pour obtenir l'accès à la prépension. La CGSLB reste attentive sur ces dossiers et s'apprête à livrer bataille sur le

deuxième front que les employeurs ouvrent pour le moment : la prétendue perte de compétitivité des entreprises belges et la modération salariale qui serait indispensable pour sauver l'emploi.

Affaires sociales

Liaison au bien-être et corrections sociales

Pour l'instant, les allocations sociales sont presque uniquement liées à l'index. A partir de 2006 les allocations sociales seront aussi liées à l'évolution du bien-être et suivront donc mieux les salaires. Tous les deux ans, le gouvernement doit décider de la répartition des moyens financiers qu'il met à disposition pour la revalorisation des prestations de remplacement de revenus.

Réduction de cotisations

Les cotisations de sécurité sociale des employeurs peuvent être réduites grâce à l'introduction :

- d'un nouveau montant de réduction forfaitaire de 300 euros par trimestre pour les réductions de cotisations groupe-cible à partir du 1/7/2006;
- d'une nouvelle réduction de cotisations groupe-cible pour les jeunes entre 19 et 30 ans à partir du 1/7/2006;
- d'une nouvelle réduction de cotisations groupe-cible pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans et ceci à partir du 1/4/2007.

Jeunes dans le secteur non-marchand

La loi prévoit un système séparé en vue de promouvoir l'embauche de jeunes peu qualifiés dans le secteur non-marchand. Il s'agit d'un système où le gouvernement met une enveloppe globale à la disposition du secteur.

Financement alternatif

Notre sécurité sociale est basée sur la solidarité et est principalement financée par les cotisations sociales sur les salaires. La loi relative au pacte entre les générations veut réduire la charge sur les salaires et en même temps maintenir le niveau de revenus de la sécurité sociale en utilisant les sources de financement alternatives suivantes:

- A partir du 1er janvier 2006, 15 % du produit du précompte mobilier sont prélevés de cette taxe et sont attribués à la sécurité sociale des travailleurs et des indépendants;
- A partir du 1er janvier 2006, 32,5 % du produit des accises sur le tabac sont prélevés de cette taxe et sont affectés à l'INAMI au profit de l'assurance soins de santé;
- A partir du 1er janvier 2007 un montant est prélevé des recettes de l'impôt des personnes physiques et de l'impôt des sociétés et est attribué à la sécurité sociale à titre d'effet retour fiscal sur les nouvelles réductions de cotisations sociales patronales.

Fiscalité

Stage en entreprise

Ce sont des frais professionnels pour l'employeur : les rémunérations attribuées à des travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie d'un bonus de tutorat et ceci à concurrence de 120%. Cela est applicable aux frais payés à partir du 1er janvier 2006.

Indemnité complémentaire de prépensions et revenus de remplacement

Les indemnités complémentaires sont imposées soit comme salaire, soit comme revenu de remplacement. Elles sont imposées comme salaire si le travailleur avait obtenu l'indemnité pendant une période d'inactivité, de reprise de travail auprès d'un autre employeur ou de reprise de travail en tant qu'indépendant pour autant que l'obligation pour l'ancien employeur de poursuivre le paiement de ces indemnités après reprise du travail ne soit pas mentionnée dans une CCT ou dans une convention individuelle prévoyant le paiement de l'indemnité complémentaire. Elles sont imposées comme revenu de remplacement (réduction

d'impôts) si l'obligation de poursuivre le paiement est incorporée dans une convention.

On a prévu une mesure transitoire pour obtenir l'imposition comme revenu de remplacement:

Jusqu'au 31/12/2007 il suffit que la convention ne mentionne pas explicitement que le paiement est interrompu en cas de reprise du travail.

A partir du 01/01/2008 la convention doit mentionner explicitement l'obligation de poursuivre le paiement de l'indemnité complémentaire en cas de reprise de travail.

Réduction d'impôts pour l'indemnité complémentaire en cas d'imposition comme revenu de remplacement

Lorsque l'ancien employeur s'engage à payer l'indemnité complémentaire après la reprise du travail, le travailleur concerné perçoit aussi bien une indemnité complémentaire qu'un revenu professionnel du nouvel employeur.

En ce qui concerne l'indemnité complémentaire, une réduction d'impôts est applicable aux revenus de remplacement. En ce qui concerne l'application de la réduction d'impôts, la prise en considération du nouveau revenu professionnel aurait pour conséquence que la réduction d'impôts pour revenus de remplacement serait réduite à néant.

Pour remédier à cet effet secondaire indésirable, la loi prévoit que le nouveau revenu professionnel n'est pas pris en considération pour l'application de la réduction d'impôts pour revenus de remplacement.

Cette mesure est applicable aux indemnités attribuées ou payées à partir du 1er janvier 2006.

Réduction d'impôts pour "prépensions nouveau régime"

Depuis la réforme fiscale, l'imposition des prépensions entrant en vigueur avant le 1er janvier 2004, était plus favorable que celle des prépensions entrant en vigueur après le 1er janvier 2004 parce qu'on applique un décumul à la première catégorie lors du calcul de la réduction d'impôts. Cela n'est pas le cas pour la deuxième catégorie.

La loi met fin à cette discrimination en appliquant le décumul aussi aux prépensions entrant en vigueur après le 1er janvier 2004. Désormais, les autres revenus de remplacement bénéficieront aussi de la réduction d'impôts avantageuse.

Attention : cela ne vaut pas pour les allocations de chômage ordinaires ; le décumul n'est toujours pas applicable à ces allocations. La mesure est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2006 (revenus 2005) ou l'exercice d'imposition 2005 (revenus 2004).

Pensions complémentaires

Le taux d'imposition sera désormais de 10 % (au lieu de 16.5 %) pour les capitaux constitués au moyen de cotisations de l'employeur et liquidés au plus tôt à l'âge légal de la retraite du bénéficiaire qui est resté effectivement actif jusqu'à cet âge.

Remarque : le taux d'imposition des capitaux constitués au moyen des cotisations personnelles était déjà de 10% et ne change pas. La mesure est applicable aux capitaux payés à partir du 1er janvier 2006.

Indemnités de reclassement

L'indemnité de reclassement est imposée comme une indemnité de préavis.

Précompte professionnel pour le travail en équipe et le travail de nuit

La dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et le travail de nuit est portée de 2.5% à 5.63% du salaire de référence (les rémunérations imposables, y compris la prime d'équipe).

Cette majoration est applicable aux rémunérations et aux primes de nuit et d'équipe payées à partir du 1er janvier 2006. Ce pourcentage peut être majoré jusqu'à 10,7 % par AR.

PRÉPENSION PLUS TARD, PLUS VIEUX

A partir de 2008, les conditions d'accès à la prépension seront modifiées.

Age général (CCT n°17)	60 ans en 2008	Carrière : H : 30 ans (2008), 35 ans (2012) F : 26 ans (2008) + 2 ans par 4 ans
Construction (56 ans + 33 ans de carrière + attestation médicale)		Maintenue aux conditions actuelles
Travail de nuit (56 a + 33 ans carrière + 20 ans travail de nuit)		Maintenue aux conditions actuelles
Anciennes CCT (55 ou 56 ans + 38 ans de carrière)	Prolongation système actuel jusqu'en 2010, 56 ans en 2011 et 2012, 57 ans en 2013 et 2014. 2015 : applications des règles s'appliquant aux métiers lourds, à la longue carrière ou à l'âge général	
Métiers lourds (nouveau à définir au CNT, déjà avec équipes tournantes)	58 ans	Carrière : 35 ans dont du travail lourd 5 ans dans les dix dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années
Longue carrière (nouveau système)	58 ans	Carrière : H F 2008 35 30 2010 37 33 2012 38 35 2014 38 38
Entreprises en restructuration ou en difficulté (reconnaissance soumise à conditions)	50 à 55 ans	Carrière : règles actuelles 20 ans ou 10 ans dans le même secteur sur les 15 dernières années

Le secteur du transport en commun (sauf les lignes concédées) sera exclu de l'ensemble de l'application des nouvelles règles de prépension. Attention, les règles de calcul de la condition de carrière peuvent varier d'une situation à l'autre.

OV

AGIR AU NOM DE TOUS : LA CGSLB ENQUÊTE ! QUE PENSEZ-VOUS DU PACTE ENTRE GÉNÉRATIONS ?

La CGSLB va envoyer un questionnaire de 10.000 affiliés travailleurs, pensionnés, chômeurs, jeunes, un peu moins jeunes... tirés au sort, pour demander leur avis sur les thèmes abordés par le pacte de solidarité entre générations.

- Emploi des jeunes
- Formation des travailleurs
- Maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail
- Sort des travailleurs victimes d'une restructuration
- Prépensions
- Pensions
- Financement et avenir de la sécurité sociale

Nous voulons connaître exactement vos avis sur les différents points, afin de définir des orientations à prendre pour le futur. Les effets réels du Contrat de solidarité et les efforts fournis par les entreprises devront aussi faire l'objet d'une évaluation permanente. Il va de soi que la responsabilité des employeurs est énorme dans la mise en œuvre de politiques d'emploi conscientes des enjeux pour les jeunes et les travailleurs âgés. Le refus d'engagements des employeurs en matière de remplacement en cas de crédit-temps et de garanties d'emploi pour les jeunes stagiaires est significatif et extrêmement préoccupant. L'évolution de la charge de travail restera aussi un des éléments essentiels. L'orientation des travaux relatifs à la définition des métiers lourds et à la détermination des périodes assimilées sera aussi très importante. Guettez votre boîte aux lettres pour voir si vous ferez partie des heureux élus. Dans le Librement du mois de février, vous trouverez une explication plus détaillée des différents points du Pacte de solidarité pour que vous puissiez répondre en toute connaissance de cause.

