

11 octobre 2005

## Le contrat de solidarité entre générations

La présente synthèse est établie sur base de la note du Gouvernement fédéral du 11 octobre 2005. Elle reprend de manière succincte les différentes mesures proposées, qui bien que quelque peu détaillées ne sont pas toujours précises.

Elle se divise en trois parties :

1. **Embaucher davantage de jeunes** : une nouvelle partie, introduite suite à l'insistance des organisations syndicales de traiter en même temps l'ensemble de la problématique de la carrière
2. **Le vieillissement actif** : la base des discussions menées depuis le début de l'année et la première note du 15 juin 2005. On y retrouve des mesures sur la fin de carrière, les restructurations et les (pré-)pensions
3. **Un nouveau contrat social pour une sécurité sociale forte et solidaire** : ici aussi suite aux demandes syndicales de traiter cette question en même temps que les autres

### 1. Embaucher davantage de jeunes

- ✓ Formation en alternance
  - Bonus de démarrage en cas de réussite de stage (payé par tranches) + majoré pour mobilité
  - Mesure fiscale pour employeurs organisant des stages
  - Bonus de tutorat pour les employeurs qui forment des jeunes
- ✓ Premiers emplois (rosetta)
  - Evaluation mesure par CNT
  - Obligations des autorités fédérales X 2 = 3 %
  - Renforcement projets globaux fédéraux (surtout jeunes moins qualifiés)
- ✓ Formation professionnelle individuelle
  - Accès dès la fin des études professionnelles ou techniques
  - Allocation d'attente + indemnité de productivité (2 mois)
- ✓ Jeunes voulant devenir indépendants
  - Activation allocations d'attentes et cumul possible avec indemnité de frais
  - Doublement prêt sans intérêts (2.250 EUR ⇒ 4.500 EUR)
  - Accompagnement plus long

### 2. Vieillesse active

#### *Nouvelle attitude et pratique*

- ✓ Plan de diversité des âges en entreprise (+ consultants)
- ✓ Information CE ou CPPT sur structure des âges
- ✓ Campagne de sensibilisation sur la productivité et la valeur sur le marché de l'emploi des travailleurs expérimentés
- ✓ Prix annuel de l'effort en matière d'embauche de travailleurs âgés

- ✓ Développement d'une politique du personnel préventive tenant compte de l'âge (qualité du travail et facteurs de risque) + impulsion sectorielle et paritaire forte
- ✓ Encouragement secteurs & entreprises pour créer barèmes avec un élément « âge » moins lourd : pour les nouveaux entrants avec salaires plus élevés pour les jeunes et alternatives pour âgés ⇒ moyens financiers pour expériences
- ✓ Réglementation anti-discrimination en ce qui concerne les barèmes basés sur l'âge et les limites d'âge ⇒ fixer un cadre

## **Formation**

- ✓ Concrétisation des efforts de formation – agenda des partenaires sociaux pour 2006 -2010 (en concertation avec Régions) :
  - 1,9% de la masse salariale en 2006, et augmenter par après
  - Meilleure répartition des efforts de formation
    - 1 travailleur sur 2 en formation en 2010
    - 0,10 % pour groupes à risques aussi pour âgés
  - Stimuler l'accès aux professions à pénurie de main d'œuvre (suivi sectoriel)
  - Plans sectoriels et d'entreprise : attention particulière pour les âgés
  - Suivi des efforts de formation par les partenaires sociaux sectoriels : s'accorder sur les mesures sectorielles à choisir parmi :
    - cotisations pour fonds de formation
    - nombre minimal de jour de formation par travailleur
    - offres de formation en dehors des heures de travail
    - planning collectif via CE

Si le % d'effort de formation n'est pas atteint, versement de la différence au congé éducation payé
- ✓ Clause d'écolage : proposition de la Ministre
- ✓ Adaptation système « Formation professionnelle individuelle - FPI » pour âgés
- ✓ Maintien allocations de chômage pendant périodes de formation intensives
- ✓ Droit à un plan de carrière à partir de 40 ans :
  - tous les 2 ans, entretien avec RH (ou externe) sur perspectives de carrière
  - tous les 5 ans, bilan à l'extérieur de l'entreprise
- ✓ Certification compétences acquises des âgés (Régions et Communautés) – Prioritairement pour les 45+ avec 20 ans d'ancienneté

## **Aborder les restructurations autrement**

- ✓ Instrument de mesure de l'innovation (à développer par CCE)
- ✓ Nouvelle définition « d'entreprise en restructuration »
  - ⇒ à développer par partenaires sociaux pour 03.2006, devant tenir compte d'une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise
- ✓ Restructurations en 3 phases
  - 1<sup>ère</sup> phase – Etablissement d'un plan social
    - Adaptation loi Renault : fusion information/consultation et négociation  
⇒ **2 mois (+ 1 mois si décidé par partenaires sociaux)**

- Plan social avec 4 volets distincts
  - solutions alternatives (redistribution travail, par ex.)
  - primes de départ neutres par rapport à l'âge, mais pouvant tenir compte de l'ancienneté
  - création cellule d'emploi avec éventail mesures d'activation, prises en charge par entreprise & services régionaux
  - identification des prépensionnés aux conditions actuelles d'âge (moment annonce restructuration au CE) et d'ancienneté
    - ⇒ garantie si participation à la cellule pour l'emploi
  - reconnaissance par le Ministre de l'Emploi de l'entreprise en restructuration

#### 2ème phase – Activation via une cellule d'emploi

- Dans cette cellule : direction, syndicats, centres sectoriels de formation, services régionaux emploi (dirige la cellule)
- Durée : **6 mois** (*peut être prolongé par Région, mais sans toucher aux droits des travailleurs et employeurs*)
- Participation volontaire, mais cela conditionne l'accès à la prépension ; si le prépensionnable ne participe pas, il perd son droit à la prépension, mais reçoit indemnité totale
- Statut spécifique temporaire (6 mois) pour travailleurs 45+ dans cellule d'emploi
  - plus au service de l'employeur ⇒ plus de prestations pour lui
  - revenus = salaire précédent
    - \* employés : employeur paie, imputé sur indemnité de départ
    - \* ouvriers : chômage temporaire + complément employeur, imputé sur indemnité de départ
  - en cas travail de courte durée chez nouvel employeur, le travailleur peut retrouver sa place dans la cellule
  - situation du prépensionnable qui retrouve un emploi
    - \* **soit** solde préavis réduit + bonus restructuration (indemnité complémentaire de prépension) + maintien droit à la prépension en cas de perte travail
    - \* **soit** solde préavis complet (mais plus de droit à la prépension dans le cadre de ce licenciement)
- Participation à la cellule pour l'emploi : ne pas refuser une offre d'emploi ou de formation adaptée, sinon système d'avertissement et de possibilité de sanctions
- Cellule d'emploi au niveau sub-régional pour PME

#### 3ème phase – « La bouée de sauvetage »

- Pour ceux qui restent à la fin des 6 mois
  - Prépensionnables : départ en prépension + disponibilité sur le marché du travail (comme chômeurs même catégorie - règles particulières pour chômeurs âgés)
  - Pour les autres : solde éventuel indemnité licenciement
- Prolongation de la cellule par la Région n'a pas de conséquence sur la situation du travailleur ni les obligations de l'employeur

### ***Encourager à travailler plus longtemps***

- ✓ Majoration progressive du travail autorisé des pensionnés au-delà de l'âge légal de la pension

- ✓ Suppression progressive du cumul des revenus du travail avec pension anticipée
- ✓ Pension de survie :
  - Révision cumul avec activité professionnelle autorisée, en fonction du nombre d'enfant à charge
  - Cumul temporaire avec revenus de remplacement
- ✓ Bonus pensions pour travail au-delà de 60 ans (62 ans dans un premier temps)
- ✓ Re-modulation du malus existant actuellement pour les travailleurs indépendants
- ✓ Traitement fiscal du 2<sup>ème</sup> pilier ⇒ favoriser la prise à l'âge légal de la pension. Taux d'imposition passant de 16,5 % à 10 % en cas de prise à 65 ans.
- ✓ Calcul montant de la pension à la demande (automatique à pd de 55 ans)
- ✓ Crédit-temps : extensions et limitations
  - Droit absolu (sans limitation du %) pour 55+ à 4/5 temps (sauf fonctions-clés définies paritairement dans CCT 77 ou de secteur)
  - Ancienneté pour système 50+ :
    - \* en cas d'embauche après 50 ans : 2 ans
    - \* en cas d'embauche après 55 ans : 1 an
  - Limitation suspension complète avec allocations à une durée de maximum 1 an sur l'ensemble de la carrière sauf motif familial (enfant moins 8 ans, soins membre de la famille) ou de formation ; solde peut être pris sans allocations
  - Revenu annuel brut crédit-temps 4/5 ≤ 90 % revenu annuel brut à temps plein
- ✓ Possibilité convertir (partie de) la prime de fin d'année contre des congés pour les travailleurs entre 50 et 55 ans (max. 20 jours + choix pour travailleur + assimilation sécurité sociale)
- ✓ Passage travail lourd à travail léger
  - Information par employeur des emplois légers vacants
  - Compensation temporaire de la perte de revenu lors du passage (diminution cotisations personnelles ou prime)

### ***Décourager la sortie anticipée***

- ✓ Plus de discrimination fiscale entre anciens et nouveaux prépensionnés
- ✓ Cotisations patronales et travailleurs pour Canada dry
  - Visés : uniquement compléments chômage complet et crédit-temps prévus pour âgés ou payés jusqu'à la pension
  - Montants :
    - \* régimes individuels et d'entreprise = cotisation salaire pour employeur et prépension pour travailleur
    - \* régimes sectoriels existants
      - pas de cotisation si 55+ et moins de 130 EUR/mois
      - cotisation prépension sur partie > à 130 EUR/mois et avant 55 ans
    - \* nouveaux régimes sectoriels (ou extension existants) : même tarif que régimes individuels sauf si avantage prévu pour tous

✓ Prépension

<b>Age général</b> (CCT n°17, secteurs et entreprises)	60 ans en 2008	Carrière : H : 30 a (2008), 35 a (2012) F : 26 a (2008) + 2 ans par 4 ans		
<b>Construction</b> (56 ans + 33 ans carrière + attestation médicale)	Maintenu sans limitations aux conditions actuelles			
<b>Travail de nuit</b> (56 ans + 33 ans de carrière + 20 ans travail de nuit)	Maintenu sans limitations aux conditions actuelles			
<b>Anciennes CCT</b> (55 ou 56 ans + 38 ans de carrière)	Renouvelable 1 fois (+/- 2010)			
<b>Métiers lourds</b> (nouveau à définir au CNT, avec déjà équipes tournantes)	58 ans	Carrière : 35 ans		
<b>Longue carrière</b> (nouveau système) – garanti ⇒ 2014 (prolongeable)	58 ans	Carrière :	H	F
		2008	35	30
		2010	37	33
		2012	38	35
		2014	38	38

- ✓ Evaluation du taux d'activité 55+ en 2011 et 2013
- ✓ Plus de discrimination fiscale pour les prépensionnés mariés entrés dans le système après 1.1.2004
- ✓ Pas porté atteinte aux systèmes fins de carrière du non-marchand
- ✓ Maintien du paiement par l'employeur des compléments prépension et canada dry aux 50+ en cas de reprise du travail (y compris comme indépendant) + exonération cotisation ONSS (employeur et travailleur) sur ces compléments pendant la reprise du travail

### ***Nouvelles opportunités pour les inactifs plus âgés***

- ✓ Employeur doit présenter offre d'outplacement aux 45+
  - s'il ne le fait pas, sanction actuelle X 2 = 3.600 EUR
  - si travailleur ne l'utilise pas = sanction chômage pour refus d'emploi convenable
- ✓ Calcul pension : adaptation des plafonds pour salaires réels et pas pour salaires fictifs (uniquement pour chômage complet, prépension et crédit-temps complet)
- ✓ Prime de reprise de travail pour chômeur qui sera accordée :
  - sans ancienneté de chômage (aujourd'hui 1 an)
  - en cas reprise comme indépendant
- ✓ Assimilation pensions salariés pour les travailleurs qui retombent en chômage moins de 9 ans après activité indépendante
- ✓ Droit au pécule de vacances pour les chômeurs âgés ayant connu une période d'inactivité prolongée
- ✓ Prise en compte de l'ancienneté du privé en cas de passage au secteur public
- ✓ Trajets de remplacement ou d'insertion agréé par la Région aussi pour les travailleurs âgés

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

- ✓ Objectif : renforcer le mode financement de la sécurité sociale + liaison au bien-être.
- ✓ Moyens : élargir la base des recettes, moins taxer le facteur travail, créer des emplois en dynamisant l'économie.

**3.1. Assurer l'équilibre financier structurel de la sécurité sociale** à partir de 2006 par des mesures spécifiques et la création d'emplois.

**3.2. Alléger les charges sur le travail via la sécurité sociale et la fiscalité.**

Augmenter le taux d'emploi et soutenir la compétitivité des entreprises.

Nouvelles diminution des charges sociales et/ou fiscales sur le coût du travail.

- pour les jeunes (moins de 30 ans)
  - o 1/7/2006 réduction des cotisations patronales sur salaires < € 1956/m en plus des réductions de charges existantes : 19-20a = € 300..... 29a= -€ 30
  - o augmentation du salaire net éventuellement par l'augmentation de la déduction forfaitaire de frais
- pour les travailleurs âgés (50 à 65 ans)
  - o ± dès le 1/4/2007 réduction cotisations patronales sur salaires < € 4000/m réduction = € 800 à 65a – remplace le système actuel à partir de 57ans
- sur le travail de nuit et le travail en équipe
  - o 2006 augmenter réduction du précompte professionnel de 2,5 % à 5,63 %
  - o 2007 passage à un maximum de 10,7 % si accord social
- sur la recherche et le développement

+ 2006 Mener action commune avec les pays voisins dans le cadre de l'Europe sociale

**3.3. Liaison au bien-être**

Maintien des mesures d'Ostende (75 millions d'euros)

- 2006 : +15 millions euro pour pensions carrières atypiques + corrections alloc. Familiales
- 2007 : +85 millions euro revalorisation pensions anciennes et/ou basses + aide de tiers
- A partir 2008 enveloppe structurelle pour revalorisations et adaptations suivant scénario Commission Vieillesse (par an +1,25% maxima, +0,5 allocations et +1% minima)

**3.4. Pacte de stabilité pour la sécurité sociale**

**3.4.1. Dépenses et recettes sous contrôle**

- lutte contre le travail au noir
- lutte contre la fraude aux allocations et aux cotisations sociales et fiscales
- sanctions aggravées
- lutte contre les faux indépendants
- croisement des banques de données
- soins de santé : éviter abus, dépenses inutiles, variabilités injustifiées

**3.4.2. Nouveau mécanisme de financement budget soins de santé à partir de 2008**

Si le gouvernement décide que l'objectif budgétaire de l'INAMI doit augmenter au-delà du taux de croissance des cotisations sociales, l'Etat majorera son intervention. L'intervention de la gestion globale en cas de dépassement de l'objectif budgétaire de l'INAMI sera limitée à un pourcentage à déterminer.

**3.4.3. Nouvelles pistes de financement pour alléger la charge sur le travail**

Le gouvernement garantit de nouveaux modes de financement structurels autres que les revenus du travail.

- financement alternatif TVA et subvention TVA
- 30% des recettes issues des accises sur le tabac (174 millions euros)
- 15% des recettes du précompte mobilier (2006 = 430 millions euros)
- dès 2007, enveloppe équivalente à l'effet retour ISOC et IPP des nouvelles mesures de réduction de cotisations patronales
- dès 2008 élargissement des sources de financement budget soins de santé.