Accord de Gouvernement Michel I:

Ce qui changera sur le plan RH...

NEWSLETTER, 24 OCTOBRE 2014

Contenu

1 **Pensions** 2

2 **Mesures en matière de sécurité sociale** 6

3 **Mesures en matière de fiscalité** 7

4 **Salaire garanti** 8

5 **Continuité du service** 9

6 **Durée de travail** 9

7 **Modération salariale** 10

8 **Chômage** 10

9 **Poursuite des limitations du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)** 11

10 **Crédit-temps et interruption de carrière** 14

Chers lecteurs,

Le récent accord gouvernemental comporte de nombreuses mesures nouvelles touchant directement aux pratiques RH.

A quels changements s'attendre sur le plan des ressources humaines (droit du travail (crédit-temps, RCC), fiscalité, sécurité sociale ainsi que pensions légales et complémentaires) et quel sera l'impact de l'accord gouvernemental sur votre pratique quotidienne?

Dans cette newsletter, nous vous expliquons les lignes directrices du nouvel accord sur base des textes actuellement disponibles.

Bonne lecture!

Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

Plus d'info:
www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1 Pensions

Le nouveau gouvernement annonce une nouvelle réforme importante des pensions afin d'assurer la viabilité financière et sociale du système de pension belge.

Le gouvernement élaborera la réforme des pensions sur la base des dix principes du rapport de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040 et ce, en concertation étroite avec les partenaires sociaux. Les dix principes sont traduits en 10 domaines d'action.

Le gouvernement travaillera donc au passage à un système à points pour le calcul de la pension légale durant la législature à venir. Il voudrait également prendre des mesures spécifiques pour qu'il soit possible de travailler plus longtemps. Des réformes sur le plan des pensions complémentaires sont également annoncées.

Les réformes entreront en vigueur entre aujourd'hui et 2030, mais des périodes transitoires suffisamment longues seront toujours prévues.

Sans être exhaustifs, nous vous présentons les réformes les plus importantes dans ces dix chantiers.

1.1 Pensions légales

1.1.1 Nouveau report de la pension légale anticipée

Sous le gouvernement Di Rupo I, les conditions d'âge et de carrière minimum pour pouvoir partir à la pension anticipée avaient déjà été relevées de manière progressive à 62 ans (2016) en cas de carrière de 40 ans (2016) (sauf exception pour les longues carrières - voir la Newsletter du 13 janvier 2012).

Le nouveau gouvernement veut aller plus loin dans la voie initiée et élever à nouveau les conditions d'âge et de carrière minimum après 2016. Ainsi, en 2019, l'accès à la pension légale anticipée ne sera possible qu'à partir de l'âge de 63 ans, moyennant une carrière de 42 ans.

Année	Âge min.	Condition de carrière	Exception pour les longues carrières
2016	62	40	60 ans en cas de carrière de 42 ans 61 ans en cas de carrière de 41 ans
2017	62,5	41	60 ans en cas de carrière de 43 ans 61 ans en cas de carrière de 42 ans
2018	63	41	60 ans en cas de carrière de 43 ans 61 ans en cas de carrière de 42 ans
2019	63	42	60 ans en cas de carrière de 44 ans 61 ans en cas de carrière de 43 ans

Les mesures transitoires de la réforme des pensions de 2011 (voir la Newsletter du 6 juillet 2012 et le Newsflash du 19 juillet 2013) resteront d'application.

Celui qui remplit les conditions d'accès à la pension anticipée avant 2016 conservera ces conditions quelle que soit la date effective ultérieure de la retraite.

De nouvelles mesures transitoires seront prévues. Pour les personnes ayant 59 ou 58 ans en 2016 et qui ne remplissent tout juste pas les conditions d'âge et de carrière, un régime sera élaboré de telle sorte qu'elles ne doivent pas travailler plus de (respectivement) un ou deux ans de plus que ce qui était initialement prévu.

En concertation avec les partenaires sociaux, des mesures spécifiques seront prises pour les métiers lourds (notamment des conditions de carrière plus avantageuses).

1.1.2 Relèvement de l'âge de la pension légale et introduction d'un système à points pour le calcul de la pension

L'âge de la pension légale de 65 ans sera relevé à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030.

Pendant cette législature, un cadre légal sera également fixé pour l'introduction d'un système à points pour le calcul de la pension légale.

Selon ce système à points, les personnes accumulent des points pour leur pension légale pendant leur carrière. Ces points sont ensuite convertis en euros lorsque la personne prend sa pension légale.

Le système à points s'appliquerait à tous les régimes de pension (salariés - fonctionnaires - indépendants) et serait basé sur la formule suivante :

Pension = (nombre de points) x (valeur du point)

Où :

- Le nombre de point dépend (i) du rapport entre les revenus professionnels individuels (le salaire individuel) et le salaire moyen des actifs dans le régime spécifique et (ii) la longueur de la carrière individuelle par rapport à la carrière de référence dans ce régime spécifique
- La valeur du point est déterminée en fonction du revenu salarial moyen des actifs au moment de la prise de la pension légale dans le régime spécifique.

Le gouvernement souhaiterait mettre ce système à points en place pour 2030 au plus tard.

1.1.3 Réforme des plafonds en matière d'activité autorisée

Dans le but d'activer les pensionnés, les personnes qui ont atteint l'âge de la pension légale ou qui peuvent justifier d'une carrière de 45 ans pourront cumuler leur pension légale avec leur revenus professionnels de manière illimitée.

Les revenus professionnels perçus en sus de la pension légale n'ouvriront aucun droit complémentaire à la pension légale.

Les personnes bénéficiant d'une pension anticipée pourront également avoir des revenus supplémentaires, mais les revenus professionnels seront soumis à un montant maximal.

1.1.4 Suppression du bonus de pension

Le bonus de pension a été introduit en 2007 dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations dans le but de maintenir les personnes plus longtemps au travail. Ce système de bonus accorde sous certaines conditions des droits de pensions supplémentaires aux personnes qui prolongent leur activité professionnelle et ce, alors même qu'elles disposaient de la possibilité de quitter le marché du travail.

À partir du 1er janvier 2015, les bonus de pension seront supprimés pour les personnes qui ne satisfont pas, à cette date, aux conditions pour la constitution d'un bonus de pension. Les règles actuelles seront maintenues pour les personnes qui, à la même date, sont en train de constituer des droits pour le bonus de pension.

1.1.5 Réforme approfondie de la pension des fonctionnaires

Le gouvernement souhaite réformer le régime des fonctionnaires en concertation étroite avec les partenaires sociaux de secteur public pour l'aligner avec le régime des travailleurs salariés du secteur privé. Ainsi, l'accord de gouvernement prévoit notamment l'abandon progressif (*phasing-out*) de la bonification pour diplôme, la suppression des tantièmes préférentiels, *etc*. Les droits déjà constitués dans le régime des fonctionnaires restent dans tous les cas acquis.

1.1.6 Extension de la part de périodes prestées dans la carrière

Le gouvernement veut renforcer davantage le lien entre les prestations de travail effectives et le montant de la pension légale.

Dans ce cadre, il évaluera les plafonds salariaux pris en compte dans le calcul de la pension pour les périodes prestées et les périodes non prestées.

Dans la législation actuelle sur les pensions, une carrière complète correspond à 14.040 jours. Selon le principe de l'unité de carrière, on ne tient jamais compte de plus de 14.040 jours d'équivalent temps plein pour le calcul de la pension (312 jours x 45 ans), et ce, même si la personne concernée a travaillé plus longtemps. Dans le futur, le principe de l'unité de carrière sera progressivement supprimé de telle sorte que les personnes qui travaillent plus longtemps que la carrière de référence de 14.040 jours continueront à constituer des droits de pension.

Au jour d'aujourd'hui, certaines périodes d'inactivité (comme les périodes de maladie et d'invalidité, les périodes de crédit-temps et d'interruption de carrière, ...) sont prises en compte pour le calcul de la pension légale. Le gouvernement veut harmoniser ces "périodes assimilées" dans les différents régimes de pension. L'assimilation d'un crédit-temps et d'une interruption de carrière *non motivés* sera supprimée.

1.2 Pensions complémentaires

L'Accord de Gouvernement prévoit aussi diverses mesures sur le plan des pensions complémentaires du deuxième pilier.

En voici un aperçu:

1.2.1 Relèvement des contributions à un niveau minimal de 3 %

À terme, le gouvernement souhaite que chaque secteur atteigne un niveau minimal de contribution de 3 %. Il conçoit cela comme un plan pluriannuel (contraignant), dans le cadre duquel il sera demandé aux partenaires sociaux de prendre l'initiative.

1.2.2 Découragement de la prise de la pension complémentaire anticipée

Des mesures seront mises au point afin que la pension complémentaire ne puisse être prise avant la pension légale. Les dispositions dans le règlement de pension incitant à la prise de pension anticipée seront interdites. Il y aura cependant des mesures transitoires.

1.2.3 Réforme de la limite fiscale des 80 % et fiscalité

Les avantages fiscaux existants du deuxième pilier ne seront pas modifiés.

Le gouvernement promet cependant de travailler sur les nombreux problèmes d'application que connaît la limite des 80 % (càd. le test fiscal qui doit être effectué pour que les contributions patronales finançant un plan de pension complémentaire soient déductibles). On vérifiera s'il n'est pas possible de travailler avec un système à points dans ce cas-ci également.

Dans tous les cas, le gouvernement souhaite dorénavant calculer la limite des 80 % sur la base de paramètres identifiables. Ces paramètres doivent tenir compte de la carrière déjà prestée et du salaire moyen sur plusieurs années. Pour le calcul de la nouvelle limite des 80 %, les paramètres seront alignés sur les informations disponibles au sein de la Banque de données des Pensions complémentaires (DB2P).

Le traitement fiscal du paiement en rente ou en capital sera mieux mis en concordance (sans que les avantages fiscaux existants ne soient diminués) et on examinera la manière dont l'offre des produits en rente pourra être stimulée.

1.2.4 Garantie de rendement minimum légale "variable"

La garantie légale de rendement minimum, que les organisateurs doivent garantir aujourd'hui sur les contributions personnelles (dans tous les types de plans de pension) et sur les contributions patronales dans un plan de pension du type "contributions définies" et du type "*cash balance*" au moment de la sortie, de la prise de pension, ou de la liquidation du plan de pension, reste d'application.

La garantie légale de rendement minimum ne sera cependant plus liée à un pourcentage fixe (actuellement de 3.75 % ou de 3.25 %), mais l'on se dirigera vers un *ratio* équitable entre la garantie de rendement et les rendements réels.

1.2.5 Deuxième pilier pour les indépendants-personnes physiques

A l'heure actuelle, seuls les indépendants en société ont la possibilité de constituer une pension complémentaire du deuxième pilier, par exemple *via* un engagement individuel de pension.

Pour les indépendants-personnes physiques, la possibilité d'obtenir une pension complémentaire du deuxième pilier en plus de la Pension Libre Complémentaire pour Indépendants (PLCI) sera également créée.

1.2.6 Pension libre complémentaire pour salariés (PLCS)

Les employés pourront désormais constituer une pension libre complémentaire du deuxième pilier (PLCS), en sus du plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise ou du secteur. Cette PLCS sera financée par des retenues sur le salaire effectuées par l'employeur. Les travailleurs pourront librement déterminer le montant (dans certaines limites). Les avantages fiscaux d'une PLCS seront les mêmes que ceux d'application pour les régimes de pension complémentaire du deuxième pilier.

1.3 Adaptation du système de pension à l'évolution de la société

Le gouvernement étudiera comment les régimes de pension pourraient être modernisés pour tenir compte des formes de cohabitation actuelles, comme la cohabitation légale et d'autres tendances de la société (couples avec un revenu par rapport aux couples disposant de deux revenus, divorce ou cessation de la cohabitation légale).

Le gouvernement étudiera donc comment opérer le partage des pensions légale et complémentaire au sein des couples mariés ou cohabitants légaux et dans quelle mesure les droits à la pension légale des cohabitants et des personnes mariées peuvent être alignés.

Ces réformes entreront en vigueur au plus tôt au moment de l'entrée en vigueur du système à points (prévue pour 2030 au plus tard). Des périodes transitoires suffisamment longues seront dans tous les cas prévues.

1.4 Autres mesures pour les pensions

L'accord de Gouvernement prévoit aussi que le gouvernement :

- veillera à ce que la Belgique reste attractive pour les fonds de pension Pan-européens ;
- étudiera le renforcement du troisième pilier de pension (épargnes pension individuelles et assurances-vie) ;
- examinera les paramètres pour le calcul de la cotisation de solidarité ;
- introduira une pension "mixte" pour les personnes qui ont d'abord travaillé comme contractuels puis comme statutaires auprès des pouvoirs publics ;
- encouragera les administrations et entreprises publiques à développer un régime de pension complémentaire pour

le personnel contractuel des pouvoirs publics ;
- commencera le développement d'un régime de pension complémentaire pour le personnel du Service public fédéral avec un niveau de contribution suffisant.

2 Mesures en matière de sécurité sociale

2.1 Réduction des charges

Dans le cadre de la 'stratégie commune pour l'emploi' qu'il entend mettre en place pour relancer l'économie, le Gouvernement annonce une réduction à 25 % du taux de base des cotisations patronales, et ce avant la fin de la législature. L'objectif est de renforcer la compétitivité des entreprises belges vis-à-vis des pays voisins et l'attractivité de la Belgique pour les investisseurs étrangers. Dans ce cadre, les tarifs (sous 25 %) et les réductions structurelles qui existent à ce jour (réduction structurelle forfaitaire, réductions structurelles "bas salaires", cinq premiers emplois, etc.) seront maintenus, voire même simplifiés (s'agissant, par exemple, de l'exonération de charges pour les trois premiers emplois).

2.2 PME

Dans la même optique mais plus spécifiquement, le Gouvernement souhaite soutenir la compétitivité des PME, via une réduction des coûts du travail et des charges.

Par exemple, dans le secteur Horeca, le régime qui permet de calculer, pour les travailleurs dits occasionnels (ou "extras"), les cotisations de sécurité sociale sur un salaire forfaitaire réduit plutôt que sur le salaire réel, sera réformé ; ce calcul pourra être appliqué sur 200 jours au lieu de 100 jours actuellement. Ce régime pourrait être étendu au commerce et à la construction. Par ailleurs, les travailleurs qui prestent au minimum un 4/5ème temps chez un autre employeur auront la possibilité de percevoir un revenu complémentaire à des conditions avantageuses.

2.3 Travailleurs indépendants

Le Gouvernement vise aussi une amélioration du statut social des travailleurs indépendants. Le nouveau mode de calcul des cotisations sociales (basé sur les revenus de l'année même d'activité), mis en place sous le précédent gouvernement, sera appliqué dès le 1er janvier 2015 et évalué. En outre, le Gouvernement annonce qu'il examinera la possibilité d'éliminer les différences existantes, par rapport aux travailleurs salariés, en matière de pension légale et complémentaire (*cf.* ci-avant : accès au deuxième pilier). La procédure de dispense du paiement des cotisations sociales serait également modifiée, notamment via l'adoption d'un cadre légal énumérant de manière limitative les raisons permettant l'obtention d'une dispense et l'instauration d'un recours sur le fond. Les indépendants dispensés auraient aussi la possibilité de payer ultérieurement une cotisation de régularisation leur permettant de constituer quand même des droits à la pension.

2.4 Lutte contre la fraude sociale et le dumping social

Comme cela avait déjà été le cas dans l'Accord Papillon du Gouvernement Di Rupo I, le Gouvernement Michel I confirme la volonté de lutter contre la fraude sociale, ce qui couvre la fraude aux allocations, la fraude aux cotisations (travail en noir, faux indépendants) et la fraude sociale transfrontalière (dont la fraude au détachement). Le dumping social (qui entraîne une concurrence déloyale) est également condamné. Il sera combattu en particulier dans les secteurs "à risques" (la construction, le transport mais éventuellement d'autres secteurs aussi).

De nouvelles mesures seront prises par le Gouvernement Michel I. Les services d'inspection sociale seront renforcés. On

amplifiera aussi le processus de *datamining* et de croisement de données entre les organismes de sécurité sociale, l'administration fiscale, la Banque Carrefour des Entreprises, ainsi qu'avec les services d'inspection étrangers. Par secteur, une charte sera signée entre les différents services d'inspection et les représentants du secteur, portant notamment sur le respect, lors de la tenue de contrôles, du bon fonctionnement de l'établissement et du respect des clients, tout comme un traitement correct du personnel et des propriétaires de l'établissement. Les contrôles des différents services d'inspection doivent être dans la mesure du possible, menés dans le cadre d'une inspection conjointe. L'Accord de Gouvernement confirme aussi que la priorité doit être donnée aux problèmes structurels et pas aux erreurs faites de bonne foi.

L'Accord précise que des infractions successives doivent mener à des sanctions claires. Pour les secteurs à risques, il vise aussi des sanctions dites "adaptées" ; on évoque notamment une éventuelle extension du mécanisme de responsabilité solidaire.

3 Mesures en matière de fiscalité

3.1 Précompte professionnel

L'accord de gouvernement du gouvernement Michel I prévoit un certain nombre de mesures qui ont trait au précompte professionnel.

Tout d'abord, le nouveau gouvernement examinera l'opportunité d'un renforcement de la dispense de versement du précompte professionnel pour les chercheurs. Cette dispense s'élève déjà actuellement à 80%.

Le gouvernement confirme également qu'il maintiendra le renforcement de la dispense de versement du précompte professionnel en faveur du travail en équipe et/ou de nuit. Ce renforcement avait été décidé dans le cadre du pacte de compétitivité, sous l'ancien gouvernement Di Rupo I.
La dispense générale de versement du précompte professionnel à concurrence de 1%, telle qu'elle est d'application aujourd'hui, serait en revanche convertie en une réduction générale du taux de base des cotisations patronales en matière de sécurité sociale, afin de ramener celles-ci d'environ 35% à 25% (avant la fin de la législature).

Le gouvernement s'est finalement accordé sur le maintien du bonus à l'emploi fiscal.

3.2 Frais professionnels forfaitaires

Les bénéficiaires de rémunérations et les titulaires de professions libérales, charges, offices ou autres occupations lucratives ont la possibilité de renoncer à apporter la preuve concrète de leurs frais professionnels et de bénéficier de "forfaits légaux" de dépenses.

Le nouveau gouvernement s'est engagé à procéder à une augmentation de la déduction forfaitaire des frais professionnels, qui doit permettre au contribuable de voir s'améliorer son revenu net du travail après impôt. Aucun chiffre ne figure cependant dans l'accord de gouvernement.

3.3 Boni de liquidation

Après toute l'agitation qui a été causée par l'augmentation du taux du précompte mobilier sur le boni de liquidation de 10% à 25%, il fallait s'attendre à ce que le nouveau gouvernement apporte des modifications au changement législatif de Di Rupo I.

Les PME recevront la possibilité de mettre en réserve chaque année une partie de leurs bénéfices imposables sur un compte distinct du passif. À ce moment, la société devra supporter une taxation anticipée. Si la société est liquidée ultérieurement, le montant réservé pourra alors être distribué aux actionnaires sans qu'ils ne doivent supporter d'impôt supplémentaire.

Si la société décide de distribuer ces réserves à titre de dividendes dans un délai de cinq ans suivant la mise en réserve, un supplément de précompte mobilier de 15% sera dû. Au total, 25% d'impôt aura donc été payé.

Si les réserves sont distribuées après un délai de cinq ans au moins, seul un supplément de précompte mobilier de 5% sera dû. Au total, 15% d'impôt aura donc seulement été payé.

Ce système à l'intention des PME s'approche dans ses grandes lignes du système qui existait avant que n'interviennent les modifications du gouvernement Di Rupo I au précompte mobilier, sauf dans la mesure où il introduit un système de préfinancement des 10% au moment de la mise en réserve.

3.4 Cotisation spéciale sur commissions secrètes

La cotisation spéciale sur commissions secrètes de 309% est notamment établie à raison de certaines dépenses, comme les rémunérations et indemnité forfaitaires allouées en remboursement de frais propres à l'employeur, et avantages de toute nature qui ne sont pas justifiés par la production de fiches individuelles et d'un relevé récapitulatif.

Le nouveau gouvernement s'est accordé sur un ajustement du système de la cotisation spéciale avec des taux à la baisse. Aucun détail n'est toutefois apporté dans l'accord de gouvernement sur la nature réelle de cet ajustement.

3.5 Impôt des non-résidents

Le gouvernement Michel I s'est également engagé à limiter la disposition "filet de sécurité" dans l'imposition des non-résidents aux cas pour lesquels elle a été initialement prévue et, ainsi, d'en éliminer les effets pervers. En Commission des finances du 8 janvier 2014, le Ministre des finances avait reconnu que cette disposition avait une portée très large et qu'elle pouvait influer sur la compétitivité des entreprises belges.

3.6 Mesure générale anti-abus et compétence du Service des décisions anticipées en matière fiscale

Afin de renforcer la sécurité juridique du contribuable, le gouvernement Michel I examinera de quelle manière la formulation de la mesure générale anti-abus contenue à l'article 344, § 1er, du Code des impôts sur les revenus peut être améliorée.

Dans le même souci de sécurité juridique, le Service des décisions anticipées pourra aussi donner un avis sur l'application de la disposition anti-abus, alors qu'il ne pouvait jusqu'à présent que se prononcer sur la présence éventuelle de motifs non-fiscaux qui permettait au contribuable d'échapper à son application.

3.7 Notion de "rémunération"

Le gouvernement Michel I s'est engagé à harmoniser au maximum la notion de "rémunération", telle qu'elle existe en droit fiscal, en droit de la sécurité sociale et en droit du travail, et ce, sans que la fiscalité et parafiscalité globale n'augmente.

4 Salaire garanti

Le Gouvernement annonce une réforme approfondie de l'incapacité de travail, axée sur la promotion de la réinsertion des intéressés. Dans ce cadre, différentes mesures sont envisagées, dont l'élaboration d'un plan de réinsertion et la possibilité de reprendre le travail à temps partiel pour la personne en incapacité de travail de plus de 50 %.

Il est prévu également dans l'Accord que la période de salaire garanti soit portée d'un mois à deux mois. Ainsi, les employeurs seront responsabilisés et auront la possibilité, via des mesures de prévention et de travail adapté, d'éviter que les travailleurs quittent définitivement le marché du travail et restent en incapacité de travail. Vu la réticence des

employeurs, le Gouvernement vient toutefois de reporter à l'année 2016 la décision d'appliquer effectivement cette mesure ou pas.

5 Continuité du service

Le nouvel accord de gouvernement annonce une réforme afin de garantir la continuité du service au sein de la SNCB et d'Infrabel.

L'accord de gouvernement prévoit que le protocole d'accord social visant à prévenir les grèves sauvages sera intégré dans le contrat de gestion conclu entre la SNCB et l'Etat ainsi que dans le contrat de gestion conclu entre Infrabel et l'Etat. Ces contrats de gestion seront en outre intégrés dans la loi.

Ce faisant, le gouvernement souhaite accorder une priorité au dialogue social sans remettre en cause le droit de grève.

Le nouveau gouvernement demandera aux deux entreprises publiques ferroviaires de formuler une proposition visant à prévoir un service garanti en cas de grèves en concertation avec les partenaires sociaux. L'accord de gouvernement ajoute que dans le cas où les deux entreprises publiques et les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord, le gouvernement prendra lui-même une initiative législative.

Il est également prévu que lors des jours de grève, le plan de transport sera communiqué par la SNCB à ses usagers notamment par le biais de son site internet.

6 Durée de travail

6.1 Secteur privé

Les premières bases pour une plus grande flexibilité ont été posées en 2013 avec une extension des limites internes pour le respect de la durée moyenne de travail durant la période de référence et un quota augmenté d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à du repos compensatoire.

Après avis des partenaires sociaux, la démarche vers une flexibilité de l'organisation du travail et du temps de travail va être poursuivie. À cet égard, il a été pensé à:

- une annualisation du temps de travail: ceci implique que la durée moyenne du travail est respectée sur une période d'un an. Cette possibilité existe déjà à l'heure actuelle mais serait étendue.
- le travail à temps partiel
- les heures supplémentaires
- les horaires de travail glissant/flottant: l'intention est probablement d'élaborer un cadre législatif clair pour les horaires de travail glissant/flottant, qui, actuellement, sont simplement tolérées par l'inspection, sans base légale.

Une adaptation de la CCT n°85 sur le télétravail est également prévue, ce qui permettrait un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et qui pourrait constituer une solution partielle au problème de mobilité.

Afin de mieux soutenir certaines activités économiques, certaines règles seraient adaptées:

- pour soutenir le e-commerce, une étude va être menée concernant la législation en matière de travail de nuit dans le but de rendre la préparation nocturne des envois concurrentielle par rapport aux pays voisins
- pour l'horeca, un ensemble de mesures est prévu (voir 2.2 ci-dessus).
  De plus, le nombre d'heures supplémentaires prestées pour des raisons de surcroît extraordinaire de travail ou pour des raisons de nécessité imprévue pour lesquelles le travailleur a le choix entre le paiement ou le repos compensatoire passerait de 143 heures à 250 heures.

6.2 Secteur public

Dans le secteur public, il est prévu ce qui suit :

- une actualisation de la réglementation des heures supplémentaires pour certaines fonctions ou situations
- une simplification des régimes de travail à temps partiel
- les régimes de congés seront alignés sur ceux du secteur privé

7 Modération salariale

Le gouvernement s'engage à résorber complètement, avant la fin de la législature, le handicap salarial mesuré depuis 1996 avec les pays voisins (Allemagne, Pays-Bas et France).

Ceci sera concrètement possible entre autres via :

- un saut de l'index en 2015;
- l'avancement de la réduction des charges prévue dans le pacte de compétitivité;
- une période supplémentaire de modération salariale en 2015 et 2016 ou tant que la compétitivité n'est pas restaurée.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité sera adaptée afin que :

- le handicap salarial se réduise à chaque accord interprofessionnel (AIP)
- l'on tienne compte lors de la fixation de la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux, non seulement des prévisions de l'évolution pour les deux années à venir, mais également de l'évolution des coûts salariaux qui a été constatée au cours des deux années écoulées, tout en comparant à chaque fois avec les pays de référence
- la norme salariale fasse l'objet d'une CCT du Conseil National du Travail (CNT) en cas d'accord des partenaires sociaux. À défaut d'accord des partenaires sociaux, la norme salariale sera fixée par arrêté royal
- un contrôle efficace avec des sanctions plus sévères soit instauré (à l'heure actuelle amende de 250 EUR à 50.000 EUR)
- un mécanisme de correction automatique des dépassements constatés soit mis en œuvre.
- désormais les entreprises publiques (Belgacom, Bpost, ...) tomberont sous le champ d'application de la loi relative à la norme salariale de 1996.

8 Chômage

Le gouvernement souhaite encourager la participation au marché du travail et, pour ce faire, il souhaite notamment adapter certains points la législation relative au chômage.

Les lignes directrices de ces adaptations sont les suivantes :

- la dégressivité renforcée des allocations de chômage dans le temps (qui existe déjà aujourd'hui). Une limitation complète dans le temps n'est toutefois pas prévue.
- la définition de l' "emploi convenable", que le chômeur ne peut pas refuser sous peine de perdre son droit aux allocations de chômage, sera adaptée. Il sera à cet égard davantage tenu compte des compétences du demandeur d'emploi, là où aujourd'hui il est davantage tenu compte de ses qualifications (en sus d'autres critères).
- un cadre fédéral pour la mise en place d'un service à la collectivité pour les chômeurs de longue durée sera élaboré. Ce cadre doit répondre aux conditions suivantes :
  - le service à la collectivité est de deux demi-journées par semaine ;
  - l'exercice du service à la collectivité ne doit pas réduire la disponibilité pour le marché du travail ;
  - le service à la collectivité doit être intégré dans un trajet vers l'emploi ;

- les Régions reçoivent la possibilité de suspendre les chômeurs de longue durée qui refusent une offre de service à la collectivité.

- après 2 ans de travail à temps partiel avec complément AGR, ce complément sera réduit à 50%.
- les conditions pour prétendre aux allocations d'insertion sont renforcées. Les allocations d'insertion sont des allocations auxquelles les jeunes diplômés peuvent prétendre sous certaines conditions, lorsque ceux-ci ne rentrent pas encore dans les conditions pour prétendre aux allocations de chômage. Il est prévu que l'âge maximum prévu pour pouvoir bénéficier de ces allocations soit rabaissé de 30 ans à 25 ans. En outre, pour les jeunes en dessous de 21 ans, l'allocation d'insertion sera liée à des compétences requises minimales.
- le complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés sera supprimé pour les nouveaux entrants à partir du 1er janvier 2015 ; dans la législation actuelle, ce complément d'ancienneté est octroyé aux chômeurs âgés de 55 ans et plus, qui ont travaillé en tant que salarié pendant au moins 20 ans et qui sont demandeurs d'emploi depuis au moins un an.
- la disponibilité active et passive pour le marché du travail dont les demandeurs d'emploi doivent faire état est allongée jusqu'à 65 ans ; aujourd'hui l'âge est fixé à 60 ans.

9 Poursuite des limitations du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Dans la mesure où, malgré les mesures prises ces dernières années, l'âge effectif moyen de fin de carrière en Belgique reste sensiblement inférieur à celui rencontré dans nos pays voisins (59,3 ans en Belgique par rapport à, par exemple, 61,7 ans en Allemagne et 62,8 ans aux Pays-Bas), et dans la mesure où la Belgique subit une pression de l'Europe de fournir des efforts en vue d'augmenter de manière drastique le taux d'emploi des travailleurs âgés, le nouveau gouvernement prévoit une fois encore certaines mesures complémentaires qui, parallèlement à la réforme prévue en matière de pension, limitent encore davantage le RCC, encore communément appelé "prépension".

9.1 Régime général: augmentation de principe de 60 à 62 ans

9.1.1 Règlementation actuelle

Sur base de la CCT n° 17 (ou d'autres CCT générales au niveau sectoriel ou d'entreprise), il existe un droit général au RCC pour les travailleurs licenciés âgés de 60 ans ou plus, lorsqu'ils ont une carrière professionnelle suffisamment longue. La condition de carrière professionnelle est en principe de 40 ans, mais est progressivement relevée de manière suivante:

Minimum requis de carrière prof.	Hommes	Femmes
En 2014	35	28
En 2015	40	31
En 2016		32
En 2017		33
En 2018		34
En 2019		35
En 2020		36
En 2021		37
En 2022		38
En 2023		39
En 2024		40

Compte tenu du renforcement (progressif) de la condition de carrière exigée, un système de cliquet a été prévu. Ainsi, les travailleurs âgés de minimum 60 ans en 2014 et ayant une carrière professionnelle de minimum 35 ans (hommes) ou 28 ans (femmes), peuvent "fixer" leur droit au RCC. Concrètement, cela signifie qu'ils conservent le droit au RCC après le 31 décembre 2014, aux conditions telles qu'elles existaient en 2014.

Dans le cadre de l'Accord Papillon du précédent gouvernement, il était prévu que, sur base d'une évaluation du taux d'emploi des travailleurs âgés en 2014, la décision pouvait être prise de relever la condition d'âge jusqu'à 62 ans, à compter de 2020.

9.1.2 Règlementation future

L'accord de gouvernement prévoit un durcissement de la condition d'âge requise pour bénéficier du RCC (l'ancienne "prépension") : l'âge passe de 60 à 62 ans à partir de 2015.

L'accord de gouvernement précise que les travailleurs qui étaient déjà "*mis en préavis*" au plus tard à la date du '(*31/10/2014*)' pouvaient encore prétendre aux conditions actuelles.

Etant donné que cette indication avait, dans son interprétation la plus stricte, pour conséquence que le courrier de licenciement devait, conformément aux nouvelles règles de licenciement, être envoyé au plus tard le 22 octobre 2014, cette mesure transitoire limitée occasionnait beaucoup de protestations.

Suite à cela, le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, a proposé, le jeudi 23 octobre, au conseil des ministres de prolonger cette mesure transitoire jusqu'au 31 décembre 2014. Ce qui a été accepté.

Selon le compte-rendu dans les médias, le droit au RCC serait également maintenu (« cliqué ») pour les travailleurs qui, en 2014, entrent en considération pour le RCC à 60 ans, ou à 58 ans en cas de carrière longue.

Toutefois, il est évidemment à déconseiller d'octroyer l'accès au RCC dans un délai très bref à un ou plusieurs travailleurs qui pourraient ne plus prétendre au RCC à partir de 2015. Ceci pourrait être considéré dans certains cas comme étant une discrimination sur base de l'âge. Il va, par ailleurs, de soi que l'ensemble des autres règles ayant trait au RCC doivent être respectées.

Afin d'être complets, soulignons que les travailleurs qui atteignent une carrière professionnelle de 40 ans peuvent, selon l'accord de gouvernement, de toute façon encore accéder au RCC à un âge inférieur (58 ans à partir de 2015, 60 à partir de 2017) sous le régime des carrières longues (voyez ci-après).

9.2 Carrières longues et métiers lourds: augmentation progressive vers 58 ans et ensuite vers 60 ans

9.2.1 Règlementation actuelle

Compte tenu des spécificités dans certains secteurs, de certaines professions ou de certains travailleurs, il existe une série de régimes dérogatoires qui prévoient un droit au RCC avant l'âge de 60 ans.
Ci-dessous, sont abordés les régimes auxquels, selon l'accord du gouvernement, il sera touché :

(1) RCC à partir de 56 ans après une carrière longue de 40 ans

Jusqu'au 31 décembre 2015, l'accès au RCC est possible à partir de 56 ans lorsque le travailleur a une carrière professionnelle de 40 ans. Le travailleur qui satisfait aux conditions mais dont le délai de préavis prend fin après le 31 décembre 2015, conserve son droit au RCC.

(2) RCC à partir de 56 ans après un métier lourd

Dans le cadre de la CCT n° 106, le RCC peut être octroyé à partir de 56 ans s'il peut être justifié d'un passé professionnel de 33 ans. Il s'agit alors de travailleurs ayant travaillé minimum 20 ans dans un régime comportant des prestations de nuit (tel que défini par la CCT n° 46) ou de travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la commission paritaire de la construction et produisent une attestation du médecin du travail qui atteste de l'impossibilité de poursuivre les activités professionnelles.

9.2.2 Règlementation future

Selon l'accord du gouvernement, à partir du 1er janvier 2015, la condition d'âge pour ces régimes de carrière longue ou de métiers lourds sera portée à 58 ans pour les nouveaux entrants. Au 1er janvier 2017, la condition d'âge serait encore portée à 60 ans.

A nouveau, l'accord du gouvernement prévoyait que les travailleurs déjà mis en préavis au plus tard le '(30/10/2014)' pourront encore faire appel aux conditions actuelles, mais, entre-temps, le conseil des ministres a approuvé la proposition du Ministre de l'Emploi de prolonger ceci jusque fin 2014.

L'accord du gouvernement ne mentionne pas de régime dérogatoire pour les travailleurs ayant des problèmes médicaux graves (possibilité de RCC à partir de 58 ans avec 38 ans de carrière). Le fait de savoir si ce régime sera ou non maintenu n'est donc pas clair.

L'accord du gouvernement ne mentionne pas non plus le régime « normal » des carrières longues, à savoir le RCC à partir de 58 ans moyennant 38 ans de carrière (en 2014), qui passerait, suite aux interventions du précédent gouvernement, à l'âge de 60 ans et 40 ans de carrière (hommes ; carrière plus courte pour les femmes pendant une période de transition). Selon le compte-rendu dans les médias, le droit au RCC serait maintenant « cliqué » pour les travailleurs qui, en 2014, entraient en considération pour le RCC à 58 ans en cas de carrière longue. L'on ne par contre encore pas précisément ce qu'il adviendra du régime en tant que tel à partir du 1er janvier 2015. L'accord du gouvernement est muet à ce sujet.

9.3 Entreprises en difficulté/en restructuration : augmentation à 60 ans

9.3.1 Réglementation actuelle

Pour les entreprises *en difficultés,* l'âge d'accès au RCC peut être abaissé jusqu'à 53 ans. L'âge serait cependant progressivement augmenté à 55 ans en 2018 par une augmentation annuelle de 6 mois entre 2012 et 2018 :

- diminution maximale jusque 53 ans en 2014
- diminution maximale jusque 53 ans et 6 mois en 2015
- diminution maximale jusque 54 ans en 2016
- diminution maximale jusque 54 ans et 6 mois en 2017
- diminution maximale jusque 55 ans en 2018

Pour les entreprises *en restructurations,* l'âge minimal pour le RCC s'élève actuellement à 55 ans. S'il est toutefois question d'un licenciement collectif qui concerne au moins 20 % de l'entreprise et touche tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation ou d'une division existant depuis au moins 2 ans, la restructuration est assimilée à la situation d'une entreprise en difficulté et l'âge minimal peut, dès lors, être abaissé.

9.3.2 Réglementation future

À partir du 1er janvier 2017, la condition d'âge pour le RCC pour les entreprises en difficultés/en restructuration est portée à 60 ans pour les nouveaux entrants.

L'accord de gouvernement prévoit que les travailleurs de ces entreprises peuvent encore revendiquer, pour autant que ces dernières soient reconnues en difficulté/restructuration au plus tard le '(31/12/2016)', l'application des conditions actuelles.

10 Crédit-temps et interruption de carrière

10.1 Réglementation actuelle

Dans le cadre de l'exécution de l'accord Papillon du précédent gouvernement, le régime antérieur de crédit-temps et d'interruption de carrière avait déjà été radicalement modifié pour les demandes formulées à partir du 1er septembre 2012.

Depuis lors, une différenciation expresse est faite, dans le système de crédit-temps, entre le "crédit-temps sans motif", le "crédit-temps avec motif" et le "crédit-temps fin de carrière" (également connu sous le nom d' "emplois de fin de carrière").

10.1.1 Crédit-temps sans motif

10.1.1.1 Réglementation actuelle

Le crédit-temps sans motif, également communément appelé "crédit-temps de luxe", est destiné à permettre aux travailleurs de bénéficier de plus de temps libre pour leurs obligations familiales ou sociales ou pour concrétiser des projets personnels.

Si le travailleur satisfait aux conditions d'accès, parmi lesquelles une carrière de 5 ans, dont 2 ans auprès de l'employeur, il peut temporairement suspendre entièrement ses prestations ou les diminuer de moitié ou d'1/5ème.

Dans la législation actuelle, cette forme de crédit-temps avec allocations d'interruption de carrière est limitée à un an équivalent temps plein. Cela revient soit à une année à temps plein, soit à deux ans à mi-temps, soit à cinq ans à 1/5ème temps, soit à une combinaison de ces régimes jusqu'à un équivalent temps plein d'une année.

Pour autant que des allocations d'interruption de carrière soient payées, la période de crédit-temps sans motif est assimilée à du travail presté pour le calcul de la pension.

10.1.1.2 Réglementation future

L'accord de gouvernement laisse entendre que le droit aux allocations d'interruption de carrière pour le crédit-temps sans motif serait supprimé. Il n'y aurait en outre plus d'assimilation pour ce genre de crédit-temps dans le cadre du calcul de la pension.

10.1.2 Crédit-temps avec motif

10.1.2.1 Réglementation actuelle

À côté du crédit-temps sans motif, les travailleurs peuvent éventuellement recevoir un droit complémentaire au crédit-temps (donc en plus de l'équivalent temps plein de 12 mois de crédit-temps sans motif), s'ils peuvent justifier leur demande par l'un des motifs repris ci-dessous:

Motifs	
- Prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans - Octroyer des soins palliatifs - Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2ème degré souffrant d'une maladie grave - Suivre une formation reconnue	- Octroyer des soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans - Assister ou octroyer des soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant gravement malade faisant partie du ménage
Durée maximale du droit complémentaire = 36 mois	Durée maximale du droit complémentaire = 48 mois

Cet éventuel droit complémentaire de 36 ou de 48 mois n'est pas établi proportionnellement en cas de choix d'une formule à temps partiel. Les crédits complémentaires ne peuvent jamais s'élever ensemble à plus de 48 mois. S'il s'agit d'une suspension complète ou d'une diminution de carrière à mi-temps, le crédit complémentaire

de 36 mois maximum ne sera applicable que si la durée maximale a été augmentée par CCT conclue dans le secteur ou au niveau de l'entreprise.

Afin d'être complets, soulignons que le crédit-temps avec motif ne doit pas être confondu avec les congés thématiques (congé parental, congé pour assistance médicale, congé pour soins palliatifs), qui restent intégralement applicables.
Dans le crédit-temps avec motif, les périodes sont également considérées comme du temps de travail pour le calcul de la pension.

10.1.2.2 Réglementation future

Dans l'accord de gouvernement, le gouvernement s'engage à maintenir le crédit-temps avec motif existant.

Sauf pour le motif "suivre une formation reconnue", le droit au crédit-temps avec motif sera porté à 48 mois pour tous les motifs.

10.1.3 Crédit-temps fin de carrière ('emplois de fin de carrière')

10.1.3.1 Réglementation actuelle

Le crédit-temps spécifique pour les travailleurs qui s'approchent de la fin de leur carrière leur offre la possibilité de diminuer leurs prestations de moitié ou d'1/5ème jusqu'à leur départ à la pension.

Afin d'élever le taux d'activité des travailleurs âgés, ce régime a été renforcé avec effet au 1er septembre 2012.

Le travailleur devait dorénavant être âgé d'au moins 55 ans au moment de la prise de cours du crédit-temps (alors que la condition d'âge était auparavant de 50 ans), et justifier d'une carrière professionnelle de 25 ans en tant que travailleur salarié.

Un certain nombre d'exceptions a été prévu pour permettre l'accès au crédit-temps de fin de carrière à partir de l'âge de 50 ans, par exemple si la date de prise de cours du crédit-temps est située dans une période au cours de laquelle l'entreprise est reconnue comme entreprise en restructuration ou en difficulté, ou - sous certaines conditions - si le travailleur a exercé un métier lourd pendant une période bien déterminée et que ce métier a également été considéré comme 'emploi critique'.
S'agissant du crédit-temps de fin de carrière, seule une rémunération fictive limitée est prise en considération, sauf certaines exceptions légales, pour l'assimilation dans le cadre du calcul de la pension.

S'agissant de l'assimilation dans le cadre du calcul de la pension, ces périodes seraient entièrement assimilées à la dernière rémunération perçue.

Le tableau repris ci-dessus ressemblerait donc bientôt à ceci:

Motifs	
Suivre une formation reconnue	- Octroyer des soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans - Assister ou octroyer des soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage - Prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans - Octroyer des soins palliatifs - Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2ème degré souffrant d'une malade grave
Durée maximale du droit complémentaire = 36 mois	Durée maximale du droit complémentaire = 48 mois

Les actuels congés thématiques - congé parental, congé pour assistance médicale et

congé pour soins palliatifs - sont également maintenus.

Les contrôles exercés sur les motifs et les conditions de carrière seront renforcés, a annoncé le nouveau gouvernement.

10.1.3.2 Réglementation future

Pour les demandes à partir du 1er janvier 2015, la limite d'âge serait à nouveau augmentée et passerait cette fois de 55 à 60 ans.

Le gouvernement avance que les crédit-temps spécifiques fin de carrière à partir de 50 ans disparaîtront.

Sur base de l'accord de gouvernement, le fait de savoir si une modification interviendra en ce qui concerne l'assimilation du crédit-temps de fin de carrière pour le calcul de la pension n'est pas clair.

Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

Bruxelles
280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège
Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers
Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand
F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt
Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.