

Déclaration de principes Emploi

(14/02/12)

Au terme des discussions avec les partenaires sociaux de ces dernières semaines et mois, le Gouvernement a décidé d'opérer quelques aménagements à l'égard des mesures d'exécution d'ores et déjà adoptées de l'accord de gouvernement.

1. Allocations d'insertion

L'accord de Gouvernement prévoit une limitation dans le temps des allocations d'insertion (anciennement « allocations d'attente »). Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2012, les allocations d'attente sont désormais limitées

- à une période de 3 ans pour les cohabitants non privilégiés;
- à une période de 3 ans mais au moins jusqu'à l'âge de 30 ans pour les autres.

Après discussions avec les partenaires sociaux:

- Dès lors, les « MMPP » et les personnes ayant une capacité de travail fortement réduite (33 %) conserveront leur allocation d'insertion pendant une nouvelle période de 2 ans si, après 3 ans, le service régional de l'emploi juge qu'ils collaborent positivement dans le cadre de la trajectoire élaborée par le service régional. Au terme de cette période, pour les personnes dont le service régional juge qu'elles collaborent positivement, une solution alternative sera élaborée avec les Régions.
- A travers la mise en œuvre d'un plan Emploi, le Gouvernement entend pleinement souscrire à l'idée selon laquelle le délai d'insertion professionnelle et la période couverte par l'allocation d'insertion doivent constituer une période d'activation maximale et que, outre les responsabilités des demandeurs d'emploi et des employeurs, toutes les autorités ont aussi la responsabilité d'offrir et de créer des emplois. En outre, la Ministre de l'Emploi élaborera, en concertation avec les Régions, un plan d'activation visant à offrir des opportunités d'emploi aux jeunes, aux chômeurs de longue durée et aux plus de 50 ans ayant reçu plusieurs évaluations positives.
- Par ailleurs, il est établi que la Ministre élaborera, comme le prévoit l'accord de Gouvernement, une proposition visant l'assouplissement et la simplification de l'accès au droit aux allocations de chômage pour mieux tenir compte des situations de travail à temps partiel, en intérim, en courte durée ou avec des contrats à durée déterminée. Cependant, son application interviendra anticipativement, à savoir à partir de la mi-2012 (au lieu de 2013 comme prévu initialement). Cette proposition sera introduite en même temps que celle sur la dégressivité des allocations et suivra le même circuit, si bien que les deux mesures pourront entrer en vigueur simultanément.
- Enfin, il est également décidé que pour les personnes bénéficiant d'un emploi à temps partiel avec allocation de garantie de revenus (AGR), le droit à l'allocation d'insertion ne sera pas limité dans le temps. Les personnes se trouvant dans cette situation bénéficieront en outre d'un suivi des services régionaux de l'emploi en vue de les aider à accéder à un emploi à temps plein.

2. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-« Prépensions »)

Comme le prévoit l'accord de Gouvernement, les conditions d'accès à la prépension seront progressivement relevées pour atteindre l'âge de 60 ans et une carrière de 40 ans.

Après discussions avec les partenaires sociaux:

- Actuellement, lorsqu'un travailleur part en prépension, l'entreprise est tenue de le remplacer par un (ou deux) chômeur complet indemnisé, sous peine d'une amende. L'entreprise peut cependant être dispensée de cette obligation si le travailleur prépensionné est âgé d'au moins 60 ans.

Dès lors que le Gouvernement entend s'assurer la mise à l'emploi de davantage de personnes, il s'est accordé sur le relèvement à 62 ans de l'âge pour l'obligation de remplacement d'un travailleur prépensionné dans le cadre des régimes dérogatoires (longues carrières, travail de nuit, secteur de la construction ou incapacité médicale). Les entreprises reconnues « en difficulté » ou « en restructuration » sont exemptées de cette nouvelle disposition.

- En outre, la concertation sociale a permis de pointer la situation de certains travailleurs qui, ayant débuté leur carrière professionnelle relativement tôt, atteignent donc 40 ans de carrière avant 60 ans.

Afin d'éviter toute forme de discrimination à leur égard en les obligeant à comptabiliser une carrière de plus de 40 ans pour pouvoir prétendre à la prépension, le Gouvernement s'est accordé sur le prolongement jusqu'au 31 décembre 2015 de la réglementation actuelle qui permet de prendre sa prépension à 56 ans si l'on a une carrière de 40 ans. Dans le prolongement de cette décision, le Gouvernement a également marqué son accord sur la suppression de la condition selon laquelle ces travailleurs devaient prouver 78 jours avant leur 17ème anniversaire.

- Par ailleurs, le Gouvernement s'est accordé sur le principe de maintenir l'accès à la prépension à 58 ans avec 35 années de carrière pour les métiers dits « lourds » (travail en équipes alternantes, travail en service interrompu, travail de nuit).

En vue de décourager les entreprises de recourir au licenciement des travailleurs âgés, le Gouvernement s'accordait en janvier dernier sur le principe d'adapter les cotisations patronales en matière de prépension et pseudo prépension tout en tenant compte de l'âge du prépensionné. Les prépensions en cours au 1^{er} avril 2012 augmentaient de +15%. Pour les nouvelles prépensions activées à partir du 1^{er} avril 2012, les cotisations patronales augmentaient de 50% jusqu'à 75%.

Après concertation en CNT:

- Faisant suite aux remarques des partenaires sociaux, le Gouvernement a convenu du fait que les prépensions en cours au 1^{er} avril 2012 seront limitées à +10% (au lieu de +15% comme décidé initialement en janvier dernier). Pour les nouvelles prépensions activées à partir du 1^{er} avril 2012, les cotisations patronales seront-elles revues à la hausse (10% devient 25%, 20% devient 55%, 30% devient 85%, 40% devient 95% et 50% devient 100%).
- Des modalités spécifiques seront mises en œuvre pour les entreprises en difficulté et en restructuration.

3. Crédit-temps / Fin de carrière

Pour ce qui est des fins de carrière, le travailleur avec 25 ans de carrière professionnelle a droit aux allocations d'interruption à partir de 55 ans dans le cadre d'une réduction à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à l'âge de la pension. Les travailleurs qui ont effectué un métier lourd ET qui figure sur la liste des métiers en pénurie (par exemple, les infirmières qui travaillent en équipe) peuvent, eux, en bénéficier à partir de 50 ans.

Après discussions avec les partenaires sociaux:

Dès lors, le Gouvernement s'est accordé sur le fait que l'accès à partir de 50 ans à un emploi de fin de carrière à 1/5 temps sera également autorisé :

- ou si on exerce un métier lourd (travail en équipes alternantes, travail en service interrompus, travail de nuit); la définition "métier lourd" peut être adaptée sur avis du CNT;
 - ou si on travaille dans le secteur du bâtiment ;
 - ou si, à 50 ans, on peut justifier de 28 ans de carrière (seul le congé de maternité, de paternité et d'adoption étant assimilé)
 - ou pour les entreprises que le ministre de l'Emploi reconnaît comme étant des entreprises en restructuration ou en difficultés à condition que le dossier atteste que ce principe évite des prévisions et des licenciements.
- En plus on demandera au partenaires sociaux de voir comment le crédit de temps 50ans peut aider les travailleurs à travailler plus longtemps.

4. Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Chaque entreprise devra chaque année mettre en œuvre un plan concret et adapté à leur taille pour l'emploi des travailleurs âgés.

Après concertation en CNT:

- Dans le cadre de la concertation sociale, les partenaires sociaux ont fait part de leur souhait de pouvoir proposer un système alternatif d'ici le 30 juin 2012 qui rencontrerait les objectifs gouvernementaux tout en collant au plus près du quotidien des entreprises. Dans la mesure où le Gouvernement serait amené à constater que ce système alternatif rencontre bel et bien ses objectifs, celui-ci remplacerait le dispositif imaginé par l'Exécutif fédéral et adopté en janvier dernier.

5. Pyramide des âges

Désormais, l'employeur qui procèdera à un licenciement collectif devra veiller au respect de la pyramide des âges de l'entreprise.

Dans le cadre de cette disposition, le Gouvernement prévoyait plusieurs modérations du principe général parmi lesquelles celles-ci :

- l'employeur peut déroger par groupe d'âge à concurrence de 10 % d'une répartition stricte du nombre de licenciements sur les groupes d'âge ;
- les travailleurs occupés dans des fonctions dites « clés », ne sont pas pris en compte.

Après concertation en CNT

- A cet égard, les partenaires sociaux ont fait part de leurs craintes quant à l'applicabilité de ces modérations. En conséquence de quoi, le Gouvernement s'est accordé sur un aménagement de ces dispositions : d'une part, des dérogations seront prévues pour la règle des 10% ; d'autre part, il sera clairement identifié ce que recoupe la notion de « fonction-clé ».

6. Efforts de formation

La cotisation spéciale qui vaut comme sanction pour les secteurs qui ne font pas assez d'efforts de formation, est augmenté jusqu'à 0,10% en 2012 et 0,15% en 2013.

Après concertation en CNT:

L'augmentation jusqu'à 0,10% ne vaut que pour les efforts 2012, donc première perception en 2014 ; l'augmentation jusqu'à 0,15% ne vaut que pour les efforts 2013, donc première perception en 2015.

Dans le texte, il sera prévu que les partenaires sociaux ont 6 mois pour proposer une alternative qui pourra s'appliquer aussi sur les efforts 2012.

7. Responsabilité solidaire salaires

- Salaire de référence: minimum sectoriel: l'exposé des motifs précise qu'il s'agit du paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum applicable dans le secteur.

Il est par ailleurs souligné que le seul fait de sous-payer le personnel ne suffit pas pour qu'en procédant à la notification précitée, l'inspection puisse mettre en œuvre la responsabilité solidaire. Un manquement grave à l'obligation de payer la rémunération est requis. Est en principe censée être une infraction grave à l'obligation de paiement de la rémunération, le paiement d'une rémunération inférieure au barème salarial le plus bas applicable dans le secteur concerné.

- Sécurité juridique entreprises bona fide et l'arrêt du carroussel de responsabilité:

Le fait que la responsabilité solidaire ne s'applique qu'à la rémunération qui devient exigible au plus tôt 14 jours ouvrables suivant la notification précitée effectuée par l'inspection permet au destinataire d'une telle notification de prendre les mesures qu'il tire des contrats qu'il a conclus avec les entrepreneurs et/ou sous-traitants se trouvant en aval de la chaîne par rapport à lui, afin d'échapper à sa responsabilité. Ainsi, il se peut que le contrat conclu avec son cocontractant direct en aval de la chaîne par rapport à lui prévoit la possibilité, dans le respect ou non d'un délai de préavis, de mettre fin à la collaboration en cas de réception d'une telle notification. En mettant fin à la collaboration, il se sépare de la chaîne en dessous de lui et ainsi échappera à la responsabilité solidaire, qui, comme déjà expliqué, ne s'applique que dans le futur. Toutefois, il existe par ailleurs encore nombre d'autres possibilités et de variations. Ainsi par exemple, la notification effectuée par l'inspection pourrait être reprise comme condition résolutoire dans le contrat ou la résiliation ou la résolution du contrat pourrait être réservée au cas où son cocontractant direct ferait appel à un sous-traitant sans l'accord du donneur d'ordre. Au lieu d'une clause résolutoire ou d'une clause de résiliation, on pourrait également prévoir un droit de contrôle dans le chef du destinataire de la notification ou une possibilité d'effectuer des prélèvements sur les factures tant que la preuve du paiement correct de la rémunération n'a pas été apportée. Lorsque dans un secteur déterminé la nécessité se fait sentir de déterminer pour l'ensemble du secteur des règles uniformes pour déterminer les conséquences de la notification de l'inspection dans les rapports contractuels entre les donneurs d'ordres, les entrepreneurs et les sous-traitants ceci peut être fait soit par arrêté royal lorsque celui-ci est pris sur avis unanime de l'organe paritaire compétent, soit, à défaut d'avis unanime, par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Ces règles déterminées par le Roi ne peuvent de toute évidence aller à l'encontre des règles de responsabilité solidaire déterminées par les autres articles du présent chapitre.