

Vice-Eersteminister en  
Minister van Werk, Economie en  
Consumenten, belast met  
Buitenlandse Handel



Vice-Premier Ministre et  
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et  
des Consommateurs, chargé du  
Commerce Extérieur

COMMUNIQUE DE PRESSE PAR KRIS PEETERS,  
VICE-PREMIER MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE ET DES CONSOMMATEURS,  
CHARGE DU COMMERCE EXTERIEUR

9 avril 2016

**Budget 2016 : des économies dans les dépenses de chômage  
Lutter contre les abus tout en respectant les droits**

Aujourd'hui, le 9 avril 2016, le gouvernement fédéral a clôturé le contrôle budgétaire pour 2016. Les mesures budgétaires représentent un effort de 2,247 milliards d'euros, ce qui correspond à une amélioration structurelle de 0,6% du déficit budgétaire. Puisqu'il s'agit d'un contrôle, il est important que nous exécutions ce qui a été convenu. Les déficits ont été supprimés là où ils sont nés.

Le Vice-Premier Ministre Kris Peeters réagit à l'accord intervenu : « *Nous avons abordé ce contrôle budgétaire de manière sérieuse, critique et constructive. Les dépenses sociales ne sont pas à l'origine du déficit. Les mesures d'économies dans les dépenses de chômage se limitent principalement à la lutte contre la fraude sociale et l'usage impropre d'allocations. Nous avons dans ce sens continué à suivre notre ligne de conduite 'croissance économique et progrès social'.* »

### Emploi

Les économies réalisées dans les dépenses de chômage et de crédit-temps résultent essentiellement de mesures visant à lutter contre la fraude.

Dorénavant, les travailleurs étrangers devront avoir travaillé trois mois dans notre pays au lieu d'un jour avant de pouvoir prétendre à des allocations de chômage.

A l'avenir, les allocations de chômage temporaire seront réservées aux travailleurs ayant rempli les conditions d'accès au chômage ordinaire.

Les motifs du crédit-temps pour assistance médicale et les conditions de carrière pour le crédit-temps des emplois de fin de carrière dans les secteurs privé et public feront l'objet de contrôles plus stricts.

Désormais, les demandeurs d'emploi pourront entamer une activité à titre complémentaire pendant leur période de chômage.

Les périodes pendant lesquelles on travaille à l'étranger ne seront désormais prises en compte pour le calcul des allocations de chômage que pour les résidents de l'UE et des pays avec lesquels la Belgique a conclu une convention.

Les travailleurs et employeurs qui, juste avant un licenciement, gonflent artificiellement la base de calcul des allocations de chômage ultérieures, ne recevront pas d'allocation plus élevée.

*« Toutes ces mesures permettent à l'ONEM de contribuer de manière sensible aux contraintes du contrôle budgétaire à raison de 70 millions d'euros en 2016, »* précise le Vice-Premier Ministre Peeters : *« Ces interventions sont raisonnables et ne compromettent pas les droits sociaux. Au contraire, elles les sauvegardent pour l'avenir. »*

### **Economie (du partage)**

L'économie du partage est une activité où il subsiste encore beaucoup d'insécurité juridique. Voilà pourquoi il sera élaboré un cadre réglementaire pour les activités réellement occasionnelles entre particuliers. Ainsi, les services proposés par des particuliers en matière de logement, transport de personnes et restauration seront par exemple taxés grâce à un système simple. Mais dès que ces activités occasionnelles donnent lieu à des distorsions dans la concurrence avec le secteur hôtelier, le secteur des taxis et le secteur de l'horeca par exemple, l'ensemble des règles y sera applicable.

Outre le contrôle budgétaire 2016, le gouvernement a approuvé des réformes structurelles du marché du travail. Le Vice-Premier Ministre Kris Peeters : *« Je me réjouis de voir que mon projet travail faisable et maniable est retenu comme une des réformes clés qui permettra d'assainir notre budget à long terme. Les mesures contenues dans ce projet permettront aux gens d'allonger leur carrière professionnelle et aux entreprises d'accroître la flexibilité de leur production. Il s'agit là de la meilleure contribution possible à l'amélioration structurelle du budget, puisqu'elle permet aux gens de travailler et d'allonger leur carrière professionnelle et de contribuer à la sécurité sociale. Ce n'est donc pas seulement ma priorité, mais celle du gouvernement entier. Nous l'exécuterons d'ailleurs en consultation avec les partenaires sociaux. »*

## ***Le Travail faisable et maniable décidé***

**Kris Peeters:**

### **« Le progrès grâce à l'innovation sociale »**

**Le contrôle budgétaire constitue une avancée pour la modernisation du droit du travail. Les tables rondes antérieures et le débat public sur le travail faisable et maniable donnent à présent à court terme lieu à un projet d'innovation sociale, porté par le gouvernement entier et présentant des avantages pour travailleurs et employeurs. Le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi Kris Peeters: « *Le travail faisable et maniable n'est plus un concept fourre-tout. C'est une réalité à présent. Ce qui était sur table sous forme d'un projet peut à présent être exécuté en concertation avec le Groupe des Dix. Cela signifie surtout que des mesures générales seront prises, lesquelles pourront être introduites à court terme dans tous les secteurs: 100 heures supplémentaires volontaires et payables, un droit légal à la formation en cours de carrière, un cadre pour le télétravail occasionnel, un cadre pour les horaires flottants, la possibilité de faire don de jours de vacances à un collègue qui en a besoin, le renforcement du statut de l'aidant proche. Nous disposons à présent d'un menu équilibré de mesures permettant une approche sur mesure. La concertation sociale sur l'ensemble de ces mesures fait partie intégrante de l'approche.* »**

Grâce à l'innovation sociale dans le droit du travail, assouplir l'organisation du travail de manière à ce que le travail soit faisable et maniable assez dans la dynamique constante de l'économie, et créer ainsi les circonstances pour un renforcement de l'emploi, voilà l'enjeu du projet travail faisable et maniable du Vice-Premier Ministre Kris Peeters. Un plan ambitieux, estime le Ministre: « *Voilà pourquoi il était et est toujours important que le gouvernement, le parlement et les partenaires sociaux assument leur responsabilité. Voilà où nous en sommes à présent.* »

3

#### **Annualisation**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail sera légalement fixée à 1 an, la durée journalière du temps de travail et la durée hebdomadaire du temps de travail ne pouvant respectivement pas dépasser 9 et 45 heures, sauf stipulation sectorielle contraire. Sauf convention sectorielle contraire, la limite interne sera fixée à 143 heures. Grâce à cette liberté accrue, les employeurs pourront mieux gérer le rythme de production souhaité, et les travailleurs auront davantage de liberté pour s'organiser en fonction de leurs désirs familiaux.

#### **Compte carrière**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, tous les travailleurs recevront de plus un crédit de 100 heures supplémentaires par an qu'ils ne devront pas récupérer, mais pourront se faire payer ou faire mettre sur leur compte carrière. Il s'agit d'heures supplémentaires pouvant être prestées dans le cadre d'un accord individuel, sans que la durée du temps de travail ne puisse de ce fait dépasser 11 heures par jour ou 50 heures par semaine. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale sera informé(e) des heures supplémentaires prestées. Le secteur pourra augmenter ce crédit en heures supplémentaires

jusqu'à un maximum de 360. Du point de vue social et fiscal, le salaire pour ces heures supplémentaires sera considéré comme un salaire ordinaire, et ces heures seront rémunérées comme les heures supplémentaires actuelles. Ce régime d'heures supplémentaires sera un régime complémentaire, en sus des régimes d'heures supplémentaires existants.

Dès qu'une entreprise introduit un régime d'épargne carrière, les travailleurs pourront épargner des heures, ce qui leur donnera une plus grande liberté d'organiser un équilibre entre leurs temps de travail et leur vie personnelle. Et c'est un choix réaliste : gagner temporairement plus ou travailler temporairement plus pour pouvoir par après consacrer du temps à des soins ou des loisirs.

Le Vice-Premier Ministre Peeters: *“Grâce à l'annualisation de la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail – la cartographie annuelle du temps de travail –, les employeurs pourront organiser le travail pour l'année entière. S'ils concluent un accord sectoriel, il pourront temporairement faire travailler leurs collaborateurs jusqu'à 11 heures par jour ou 48 heures par semaine, et compenser le tout durant d'autres semaines par des jours de travail plus courts. Moyennant un tel accord, la période à laquelle se rapporte le calcul peut se monter jusqu'à 6 ans, pour autant qu'il y ait des besoins de production qui le justifient (généralisation du plus minus conto). Il sera plus facile de planifier du travail à temps partiel lorsqu'il aura un accord entre les partenaires sociaux sur le délai d'avertissement d'application d'un autre horaire par exemple. Il y aura de plus un cadre légal stable pour l'introduction d'horaires flottants. Grâce à la liberté accrue, la durée du travail pourra être mieux adaptée aux souhaits de l'entreprise et ceux du travailleur individuel. C'est une situation gagnant-gagnant.”*

#### **Formation individuelle : un droit à partir de 2017**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, tous les travailleurs auront un droit annuel à la formation. Ce droit sera valable pour tous les travailleurs. L'objectif est un effort global en matière de formation pour l'ensemble des travailleurs pour l'équivalent de 5 jours.

Le droit à la formation par travailleur pourra être concrétisé selon le secteur par le biais d'une CCT sectorielle rendue obligatoire qui introduit des efforts de formation. Une autre option est l'introduction d'un compte formation individuel par travailleur avec un crédit de formation annuel.

En l'absence d'une CCT sectorielle ou d'un compte formation individuel, l'entreprise devra prévoir une formation de 2 jours par équivalent temps plein. Après évaluation, ces jours de formation pourront faire partie du compte carrière.

Des possibilités de dérogation et d'un calendrier plus étalé dans le temps seront prévues pour les PME comptant moins de 20 travailleurs. Les PME comptant moins de 10 travailleurs seront dispensées.

La formation visée au droit annuel pourra consister dans une formation à l'extérieur de l'entreprise, à l'intérieur de l'entreprise ou sur le lieu de travail. L'offre devra aussi comporter une formation portant sur la prévention du stress et du burnout. L'employeur pourra organiser cette formation lui-même ou faire appel à des canaux de formation externes (notamment les fonds sectoriels de formation). L'employeur indiquera dans le bilan social comment ce droit de formation a été concrétisé dans son entreprise.

### **Le groupement d'employeurs : partager des collaborateurs pour davantage de sécurité**

L'organisation d'un groupement d'employeurs permettra aux petites entreprises d'engager conjointement un travailleur qu'elles ne pourraient pas payer individuellement. Pour les plus grandes entreprises, l'avantage d'un groupement d'employeurs consistera dans la faculté de maintenir les travailleurs dans l'emploi dans différentes entreprises pendant les pics et les creux saisonniers. Le travail intérimaire pourra se faire dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Cette modernisation concilie les attentes de stabilité et de sécurité des revenus dans le chef des travailleurs avec les besoins changeants des entreprises.

### **Un régime pour le télétravail et du temps pour les aidants proches**

A l'heure actuelle, le télétravail n'est pas suffisamment réglé. Il n'y a par exemple pas de règles relatives au remboursement de frais. Cela va changer. Car, dorénavant, quitter le travail plus tôt pour une visite au médecin ou accueillir un enfant pourra se faire avec davantage de sécurité juridique, sans que le travail n'en souffre. Le parlement se penche sur des adaptations aux régimes de congés comme le crédit-temps et le congé parental. Entretemps, la durée du congé pour assistance médicale à un membre de la famille malade et le droit au congé pour soins palliatifs seront prolongés d'un mois jusqu'à respectivement 39 jours et 3 mois. A cela s'ajoute qu'il sera possible de faire don de jours de vacances à un collègue qui a un enfant malade dont il doit s'occuper.

### **Don de congé**

Il sera aussi mis en place un système permettant aux travailleurs de faire don de leurs jours de congé à des collègues qui ont un enfant gravement malade dont ils doivent s'occuper.

### **Planification**

Avant les vacances parlementaires et après consultation du Groupe des Dix, un projet de loi pour la réforme du droit du travail sera soumis au conseil des ministres. Le projet sera composé d'une part de règles générales et directement applicables par les entreprises, et d'autre part d'un menu de mesures pouvant être activées au niveau sectoriel. L'objectif du projet de loi est de moderniser le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser le travail faisable pour les travailleurs.

Le cadre légal pourra être en place dès cet automne, donc avant même le début des négociations interprofessionnelles et sectorielles pour la période 2017-2018.