

**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**

Mardi 24 Juillet 2018

**Kris Peeters: « La réforme des allocations de chômage et
le deal pour l'emploi donnent un coup de pouce à
l'activation »**

Le gouvernement fédéral a conclu un accord sur un deal pour l'emploi et sur la réforme des allocations de chômage. Les personnes inactives seront stimulées davantage à participer au marché du travail. Il est également investi dans des formations et un budget de mobilité sera créé.

Vice-Premier ministre et Ministre de l'Emploi, Kris Peeters: «Les personnes sans emploi ou inactives seront stimulées davantage afin de participer au marché du travail. Avec l'ensemble des mesures mises en œuvre il est fait face à la pénurie sur le marché du travail. Les allocations de chômage sont réformées, il est investi dans l'accompagnement, l'enseignement et la formation des groupes en pénurie dans des métiers en pénurie. En outre, il y aura des stimulants fiscaux et un budget de mobilité sera introduit. Enfin, nous veillons à ce que celui qui perd son emploi puisse plus facilement passer à un nouveau job. Ce deal pour l'emploi est un véritable deal d'activation. »

Au quatrième trimestre de 2017, notre marché du travail comptait 134.570 postes vacants, le double d'il y a trois ans. Selon le Conseil Supérieur de l'Emploi, certaines entreprises subissent des pertes de productivité parce qu'elles ne peuvent pas pourvoir aux postes vacants. En d'autres termes, la pénurie sur le marché du travail constitue une menace pour la croissance économique. Il n'y a jamais eu autant de Belges au travail, mais tous les talents de notre société sont indispensables afin de pourvoir les postes vacants. Le deal pour l'emploi a comme objectif d'activer de manière adéquate un groupe de chômeurs (en baisse, actuellement encore 345.000)

et une réserve de mains d'œuvre de 1,8 million de personnes qui n'exécutent aucun travail rémunéré.

Le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux s'étaient accordés à la fin du mois de mai pour travailler ensemble à la recherche de solutions pour pourvoir au grand nombre de postes vacants. Tous les gouvernements ont fait connaître leurs priorités afin d'arriver à ce deal pour l'emploi avec les lignes directrices suivantes : placer la création d'emplois au centre de leurs priorités, poursuivre le dialogue social pour aligner les attentes des entreprises et des employés, et travailler ensemble pour parvenir au redressement socio-économique. En outre, le Groupe des Dix (représentants des travailleurs et des employeurs) a également donné ses leviers pour stimuler l'emploi et pourvoir les postes vacants.

Réforme des allocations de chômage

Le système des allocations de chômage est réformé pour renforcer davantage encore la trajectoire vers un emploi qu'elles représentent. Les allocations de la première période sont augmentées, tandis que la dégressivité est renforcée durant les périodes ultérieures. Cette réforme n'est pas une économie, c'est une mesure d'activation. Le principe d'assurance et le principe de solidarité sont maintenus. La réforme se présente comme suit:

- **Une augmentation durant les 6 premiers mois des allocations de chômage.** Cela se fera par la rehausse du plafond actuel de 2.619,09 euros ou une rehausse du pourcentage actuel de 65%. Ce renforcement sera fixé par un arrêté royal par le Ministre de l'Emploi
- **Durant les mois suivants, une diminution plus rapide** des allocations de chômage. Les modalités (la durée des périodes de dégressivité, le degré de dégressivité et les catégories concernées) seront fixées par arrêté royal par le Ministre de l'Emploi.
- **Le lien avec la formation sera renforcé:** les efforts dans le cadre des formations orientées vers le marché du travail sont encouragés. L'Onem et les services régionaux de l'emploi peuvent définir ensemble les emplois et les formations qui entrent en ligne de compte , ce qui permet de s'adapter à la diversité régionale.
- L'allocation de chômage en troisième période sera au minimum maintenue. L'utilisation de l'enveloppe bien-être doit éviter au maximum les nouveaux pièges à l'emploi.

Le Ministre de l'Emploi élaborera pour novembre un projet d'AR donnant exécution à ces principes. L'entrée en vigueur progressive se fera à partir de janvier 2019.

Kris Peeters : « Mettre les demandeurs d'emploi rapidement sur la voie du travail est une opération gagnante pour eux, pour les employeurs et pour les pouvoirs publics. L'assurance-chômage devient ainsi un tremplin pour chacun. La réforme des allocations de chômage en combinaison avec une création d'emploi puissante et un accompagnement puissant contribueront à remettre rapidement les chômeurs au travail. »

Le Deal pour l'emploi

Il est pris un ensemble de mesures afin de pourvoir les métiers en pénurie et afin de pouvoir activer un maximum de personnes pour le marché du travail. Les formations pour les métiers en pénurie sont encouragées, les groupes cibles qui ont des difficultés sur le marché du travail seront soutenus davantage. Les personnes sans emploi ou licenciées pourront plus facilement passer à un nouveau job.

1. **Une immunisation fiscale forfaitaire sera prévue pour de nouvelles primes** octroyées par les régions pour les demandeurs d'emplois qui poursuivent jusqu'à terme et avec succès une formation dans un métier en pénurie, se concrétisant par un retour à l'emploi effectif.
2. Un arrêté royal créera une sécurité juridique pour les **actions positives** que mène un employeur à l'égard des groupes à risque (jeunes, personnes faiblement scolarisées, travailleurs âgés de 55 ans et plus, personnes issues de minorités ethniques ou migrants)
3. Une partie ou la totalité des **réserves des budgets du Maribel Social peut être utilisée pour la formation de travailleurs qui veulent commencer un job dans le secteur de la santé**. Ceci est nécessaire puisqu'il y a un risque de pénurie en mains-d'œuvre dans le secteur résultant du vieillissement de la société et du personnel actif dans le secteur de la santé.
4. Un travailleur qui est licencié pour raison médicale aura désormais **un droit à l'outplacement (1800€) ou un accompagnement équivalent vers un autre emploi** via les fonds sectoriels. Ainsi le travailleur en question sera accompagné vers un travail adapté. Cette règle n'est évidemment pas d'application pour un travailleur qui est déclaré définitivement inapte de travailler .
5. Le travailleur licencié avec préavis non presté devra **s'inscrire dans le mois suivant la notification de son licenciement auprès de l'organisme régional de placement dont il relève**, afin d'optimiser ses chances de retour à l'emploi.
6. **La dégressivité des allocations de chômage sera gelée pour les demandeurs d'emploi qui suivent une formation ou un stage pour un métier en pénurie.** Cela se fera en concertation avec les régions. Cela ne peut vider de son sens le principe de la dégressivité des allocations de chômage.
7. Au niveau des secteurs, les partenaires sociaux seront invités à recenser, d'une part, les fonctions critiques et les métiers en pénurie existants dans leur commission paritaire et, d'autre part, les fonctions menacées par la digitalisation. Ils sont invité à formuler des propositions concrètes en vue de remédier à cette situation, en s'appuyant sur leurs fonds sectoriels.
8. Les commissions paritaires rapporteront au gouvernement de l'affectation de **leurs fonds sectoriels** pour leurs formations, les résultats obtenus et les propositions d'amélioration sur ce sujet, notamment s'agissant des métiers en pénurie.

9. Les organismes régionaux de l'emploi accorderont, dans leur politique d'activation des demandeurs d'emplois, une attention particulière aux bénéficiaires de **RCC** qui sont susceptibles de satisfaire à un emploi en pénurie.
10. Le gouvernement fédéral, en concertation avec les entités fédérées, donnera une contribution financière, notamment via Beliris, dans la création **d'un pôle formation emploi/construction à Bruxelles**. Ce centre de formation sera cogéré par le VDAB, Bruxelles-Formation et Actiris. Ceci est une demande spécifique de la Région bruxelloise. Les métiers dans le secteur de la construction constituent une grande partie des métiers en pénurie.
11. L'Arrêté chômage est adapté **en vue de permettre le service d'intérêt général pour les demandeurs d'emplois de longue durée**.
12. Afin d'encourager les employeurs à investir dans la formation de ses salariés nouvellement engagés, **les conditions existantes relatives aux clauses d'écolages et aux clauses de non-concurrence dans les métiers en pénurie seront évaluées et adaptées** en vue de stimuler l'investissement dans la formation des travailleurs sur le long terme.
13. La **mobilité interrégionale** de notre marché de l'emploi sera élaborée de concert avec les entités fédérées.
14. Les personnes pensionnées et les personnes invalides ne seront plus pénalisées sur le plan fiscal en travaillant.
15. Le Ministre de l'Emploi, **conviendra, avec les partenaires sociaux, d'un agenda précis s'agissant de la réforme en cours des rémunérations qui ne doivent plus être liées à l'âge mais liées à la compétence et à la productivité**. Par ailleurs, le SPF Emploi réservera un traitement attentif aux futures CCT conclues à ce sujet, au regard des règles de droit existantes relatives aux principes de non-discrimination. Enfin, le Conseil Central de l'Economie produira une étude sur le sujet, quant à l'impact, d'une part, sur le coût salarial et, d'autre part, sur la compétitivité de nos entreprises, cette analyse s'opérant au niveau intersectoriel et au niveau des principaux secteurs de notre économie.
16. Le versement des allocations de congé de maternité est accéléré. A l'heure actuelle les travailleuses indépendantes doivent parfois attendre 12 semaines avant de les recevoir. Désormais, l'allocation de congé de maternité sera payée par mensualité. D'autre part, la possibilité est prévue pour un travailleur indépendant complémentaire de poursuivre son activité lorsqu'il ou elle prend un congé parental à temps partiel.
17. L'accessibilité des crédits-temps de fin de carrière sera porté à 60 ans contre 55 ans actuellement, dès le 1^{er} janvier 2019.
18. **Le crédit-temps thématique pour la poursuite d'une formation** dans un métier en pénurie sera porté de 36 mois à 48 mois au 1^{er} janvier 2019.
19. **Pour les bénéficiaires de RCC d'entreprises en restructuration l'employeur prend le coût de 3.600 euros de la formation à sa charge**. Ceci doit accompagner les bénéficiaires de RCC dans leur recherche d'un nouvel emploi et responsabiliser les employeurs.

20. Le travailleur sera encouragé, tant sur le plan fiscal que parafiscal, à investir, en cas de licenciement, une partie de son indemnité de départ (maximum un tiers) dans une formation. Un dispositif similaire s'appliquera au travailleur qui, à condition que l'employeur marque son accord, n'effectue pas une partie de la période de préavis parce qu'il est en formation.
21. **Les personnes qui après l'âge de 65 ans deviennent malades ne seront pas obligées de partir à la retraite.**
22. Il sera consacré un droit individuel au bénéfice du travailleur de demander un accès aux « **emplois de fin de carrière doux** » également là où un accord sectoriel n'ait pas été conclu, au 1^{er} janvier 2019.
23. Le travail en équipe sera étendu au bénéfice des travailleurs salariés de la navigation intérieure.
24. Il sera étudié l'opportunité d'étendre le nombre d'heures supplémentaires ouvrant le droit à des réductions de charges fiscales de 130 à 184 heures à certains secteurs dont il est démontré que les métiers qu'ils occupent sont fortement touchés par la problématique des métiers en pénurie.
25. La condition de carrière pour le RCC individuel sera élevée à 41 ans à partir du 1^{er} janvier 2019.
26. L'âge d'accessibilité aux RCC en cas de restructuration sera relevé à 59 ans dès le 1^{er} janvier 2019 et à 60 ans dès le 1^{er} janvier 2020, comme c'était déjà prévu.

Enfin, à la demande des employeurs et des travailleurs un budget de mobilité sera instauré à partir du 1^{er} octobre 2018. La mobilité peut être un obstacle important pour accepter un job. La proposition des partenaires sociaux a été élaborée dans un texte de loi concret. Le budget de mobilité peut être divisé en trois piliers:

- (1) une **voiture respectueuse de l'environnement**
- (2) **des moyens et services de transport durables** comme les transports publics, le vélo, les voitures partagées, les navettes sur l'eau, les bus-bureau
- (3) **le solde restant est payé en cash** et est soumis à une cotisation sociale spécifique de 38,07 pourcent

Kris Peeters : « Avec le budget mobilité, nous encourageons les gens à opter pour le moyen de transport ou la combinaison de moyens de transport qui les conduit le plus rapidement au travail dans les conditions les plus respectueuses de l'environnement. Avec le budget, il est possible d'acquérir un vélo électrique, un abonnement de train, une voiture respectueuse de l'environnement, etc. Le choix libre revient à l'utilisateur. Si le budget mobilité n'a pas été entièrement dépensé, le solde restant sera payé en argent à la fin de l'année à titre de rémunération. En 2017, il y avait 425.000 voitures de société inscrites, mais ce n'est en pratique pas toujours le moyen le plus rapide de se rendre au travail. Le budget mobilité peut contribuer à réduire les embouteillages et à verdir la mobilité. »