

EXTERNE NOTA

Mesures sociales budget 2023-2024 - mise à jour sur la base des notifications finales

Monica De Jonghe
 Directeur général

Centre de
 compétence
 Executive committee
 T +32 2 515 09 22
 ivn@vbo-feb.be

Notre référence / Doc. CQS/CSA 2022-091
 Date de publication / 24 oktober 2022

Résumé

Le présent aperçu est fondé sur les notifications définitives approuvées par le Conseil des ministres et constitue une mise à jour de la version précédente.

Table des matières

Résumé	1
Table des matières	1
1 Économies ONEM	2
1.1 Crédit-temps (à partir du 01/01/23)	2
1.2 Restructurations	2
1.3 Fonds de Fermeture des Entreprises	3
1.4 Fin de carrière	3
1.5 Récupération par l'ONEM des allocations de chômage temporaire versées indument dans le chef de l'employeur	4
2 Efficacité de la sécurité sociale	4
Fraude sociale	4
3 Soins de santé	5
4 Renforcement de la politique de retour au travail	5
5 Travail intérimaire	6
6 Compétitivité	6
7 Travail d'étudiant	7
8 Flexi-jobs	7
9 Neutralisation du congé de maternité dans l'assurance chômage	7
10 Bonus de pension	8
11 Mesures temporaires de soutien	8
12 Réformes structurelles	8

1 Économies ONEM

1.1 Crédit-temps (à partir du 01/01/23)

- Crédit-temps à temps plein pour le motif « soins à son/ses enfant(s) » :
 - Limite d'âge revue de 8 à 5 ans (uniquement pour nouveaux entrants) [...]
- **Crédit-temps à temps plein et à temps partiel pour le motif « soins à son/ses enfant(s) » :**
 - Durée maximale du crédit-temps à temps plein et à temps partiel ramenée de 51 mois à 48 mois
 - Augmentation de la condition d'ancienneté de 2 à 3 ans (à partir du 01/01/24)
- Crédit-temps à temps plein : introduction d'une condition d'**occupation** du travailleur à **temps plein** pendant les 12 mois précédant l'avertissement écrit
- Crédit-temps à temps partiel : durcissement de la condition d'occupation, imposant une occupation à temps plein pendant les 12 mois précédant l'avertissement écrit (au lieu d'un $\frac{3}{4}$ temps)
- Alignement du régime de l'interruption de carrière dans le secteur public sur le crédit-temps (montant des indemnités, durée maximale, régimes, motifs, etc.) :
 - Durée maximale ramenée de 60 mois à 48 mois pour le motif « soins à son/ses enfant(s) » et à 51 mois pour les autres motifs
 - Introduction d'une condition d'ancienneté de 3 ans pour l'accès à l'interruption de carrière (à partir du 01/01/24)

Avis : les syndicats ne vont pas se réjouir de ces mesures principalement en raison du fait que le gouvernement s'imisce à nouveau dans la CCT 103. Les syndicats refuseront probablement à nouveau de modifier la CCT, ce qui aura pour effet de rendre la réglementation encore plus complexe. En effet, le droit au crédit-temps tel qu'établi dans la CCT 103 ne correspond plus sur différents plans au droit aux indemnités, dont l'octroi est soumis à des conditions nettement plus strictes.

1.2 Restructurations

Suppression du remboursement partiel de l'indemnité de reclassement par l'ONEM aux employeurs (art. 38 du pacte de solidarité entre les générations).

Avis : cette mesure compense en partie les conséquences de l'augmentation du passif social à la suite de l'introduction du statut unique. La suppression de cette mesure signifie que le coût des licenciements dans le cadre des restructurations va augmenter.

NEW C'est très dommage étant donné que les entreprises ont déjà payé un prix élevé à la suite de l'introduction du statut unique (harmonisation des préavis).

1.3 Fonds de Fermeture des Entreprises

Suppression du financement alternatif du Fonds de Fermeture des Entreprises, destiné à l'octroi d'allocations de fermeture aux (anciens) travailleurs d'employeurs occupant < 20 personnes.

Avis : la suppression du financement alternatif aura pour conséquence d'augmenter les contributions au FFE, pour les petites entreprises employant < 20 personnes. De plus, il est à craindre que les entreprises doivent recourir massivement au chômage temporaire dans les prochains mois, ce qui alourdira la facture du FFE (cela est d'autant plus grave que rien n'a été prévu pour compenser l'assimilation en vacances annuelles ONVA, ce que nous déplorons fortement).

1.4 Fin de carrière

- Suppression du crédit-temps, des emplois de fin de carrière, des congés thématiques et des interruptions de carrière : les primes d'ancienneté et les suppléments aux allocations d'interruption pour les personnes de plus de 50 ans sont supprimés (pour les nouveaux entrants).
 - La cotisation patronale spéciale sur le chômage avec complément d'entreprise (RCC) est augmentée. **NEW** Les taux des augmentations varient selon que le RCC a commencé au plus tard le 31/12/2022 ou après. Cette mesure doit rapporter 5 millions EUR en 2023 et 10 millions en 2024.
- Emplois de fin de carrière avec exemption de prestations : la contribution d'activation pour les employeurs qui exemptent leurs employés (avec ou sans salaire réduit) de prestations sera optimisée. Quelques pistes seront explorées (uniformisation du taux pour les moins de 60 ans à 20%, facteur d'augmentation prévu en cas d'utilisation excessive au sein d'une même entreprise ou mécanismes supplémentaires de contrôle et d'enregistrement).
- Le gouvernement demande au Groupe des 10 de prolonger de deux ans les mesures relatives aux heures supplémentaires et aux fins de carrière dans le cadre de l'AIP 2023-2024.

Avis : la cotisation patronale sur le complément d'entreprise RCC va encore augmenter, ce qui risque de décourager les employeurs d'avoir recours à ce régime, mais, dans un même temps, il est demandé aux employeurs de prolonger de nouveau de deux ans les limites d'âge pour différents régimes RCC, établies pour deux ans dans le précédent accord social.

1.5 Récupération par l'ONEM des allocations de chômage temporaire versées indûment dans le chef de l'employeur

La loi du 30 juillet 2022, qui met en place un régime transitoire de chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet 2022, autorise l'ONEM à récupérer les sommes qu'il a versées indûment au travailleur dans le cas où son employeur l'a placé dans une situation de chômage temporaire alors qu'il n'y a pas de force majeure, d'accident technique, d'intempéries ou de manque de travail pour raisons économiques au sens des articles 26, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette mesure actuelle prend fin le 31 décembre 2022.

La proposition de loi portant des mesures temporaires de soutien suite à la crise de l'énergie qui met en place le chômage temporaire énergie reprend cette faculté. La mesure sera aussi pérennisée après le 31/12/2022.

Avis : coût supplémentaire pour les entreprises. Les abus peuvent également provenir du travailleur lorsque celui-ci demande indûment à l'employeur de le placer en chômage temporaire.

2 Une sécurité sociale efficace

Fraude sociale

Introduction d'un système d'enregistrement des présences dans le secteur du nettoyage et d'une déclaration de chantier pour le secteur du déménagement en exécution du Plan Concurrence Loyale (PCL) des deux secteurs. Ces mesures devraient permettre à terme de réduire les obligations administratives liées à certains documents relatifs au temps de travail.

- Renouvellement des PCL dans les secteurs de la construction, de la viande et du transport : afin de renforcer la lutte contre le dumping social et la traite des êtres humains, les ministres du Travail, des Affaires Sociales et des Indépendants consulteront les partenaires sociaux des secteurs mentionnés en vue de renouveler les PCL existants. Les propositions suivantes sont sur la table :
 - Restriction de la chaîne de sous-traitance verticale ;
 - Révision du régime de responsabilité solidaire pour les dettes salariales.

Les partenaires sociaux doivent donner un avis sur ces propositions au plus tard à la fin décembre 2022 concernant l'approche proposée et peuvent formuler d'autres propositions qui poursuivent le même objectif et ont un rendement budgétaire similaire ou plus élevé. À défaut d'accord, le gouvernement décidera des mesures à prendre.

- Réforme du Code pénal social.
- Prolongation du délai de prescription de 7 à 10 ans en cas d'actes frauduleux ou de déclarations fausses ou intentionnellement incomplètes de l'employeur et en cas d'assujettissement frauduleux des travailleurs à la sécurité sociale.

Avis : la meilleure approche dans le domaine de la fraude sociale consiste à augmenter le nombre de contrôles dans les dossiers de fraude et à appliquer le vaste arsenal législatif déjà existant. Le gouvernement a décidé d'augmenter le nombre d'inspecteurs, ce qui constitue en soi une bonne mesure. Il est positif que des solutions efficaces soient recherchées avec les partenaires sociaux des secteurs concernés. Les pouvoirs publics aux différents niveaux ont une fonction d'exemple en tant que principaux employeurs du pays. Rien de concret n'a été décidé à ce stade concernant la réforme du Code pénal social et la prolongation du délai de prescription crée une incertitude inutile pour les entreprises et accroît la charge administrative pesant sur les secrétariats sociaux - 10 ans, c'est bien trop long.

3 Soins de santé

- Sous-utilisation des soins de santé à hauteur de 120 millions en 2023 et de 125 millions en 2024 **NEW**
- Réduction exceptionnelle de la norme de croissance de 2,5% à 2% en 2024 (puis retour à 2,5%) **NEW**

Avis : la sous-utilisation va entraîner une intervention du type de celle de l'an dernier, dans le cadre de laquelle des postes budgétaires fixes systématiquement sous-utilisés en raison de leur caractère intrinsèque (ex. le budget destiné à d'éventuelles procédures judiciaires) sont écrémés en tant que mesures d'économie de facto. L'intégralité de la marge de 175 millions pour 2023 **NEW**, qui sera entièrement consacrée à de nouveaux projets, n'est de la sorte pas entamée. [...] **NEW** En outre, des mesures seront également prises dans le secteur des soins de santé (en dehors de l'objectif budgétaire relatif aux soins de santé) pour la lutte contre le COVID et l'augmentation des prix de l'énergie dans les hôpitaux.

4 Renforcement de la politique de retour au travail

- Complément de participation au marché du travail pour les salariés ayant des problèmes de santé dont l'incapacité de travail n'a pas (encore) été reconnue et qui, en raison de leur problématique médicale, ne sont plus en mesure d'accomplir leur régime de travail ordinaire (ex. temps plein).
- Prime pour le recrutement d'invalides dans le cadre d'une reprise partielle du travail.
- Système de financement pour l'acquisition de services par des personnes dont le contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale.

- Inclusion d'un accent spécifique dans les accords-cadres entre l'INAMI et les services régionaux de l'emploi : personnes ayant des problèmes de santé mentale (IPS), évaluation des capacités fonctionnelles, sensibilisation des employeurs et actions pour les indépendants
- Renforcement de l'intervention par trajet dans le contexte des accords-cadres entre l'INAMI et les services régionaux pour l'emploi et modification des objectifs
- Plateforme TRIO, qui est la plateforme de communication pour la réintégration socioprofessionnelle.
- Déploiement des fiches ReAT pour les médecins traitants en les intégrant dans le logiciel des médecins généralistes et élaboration des fiches supplémentaires
- Augmentation du budget des coordinateurs ReAT

Avis : En soi, l'idée de renforcer la politique de retour au travail est positive. Reste à voir comment elle sera mise en pratique concrètement. En effet, toutes les possibilités sont ouvertes. Le médecin traitant acquiert un rôle qui n'est pas le sien dans le cadre du complément de participation, les employeurs qui recrutent des invalides bénéficient d'une prime unique de 1000 EUR et les mutualités touchent de l'argent pour les coordinateurs de retour au travail, ce qui peut être une bonne idée, même si cela reste à prouver. En cas de force majeure médicale, le système du reclassement est remplacé par l'obligation pour l'employeur de faire appel à un nouveau fonds de retour au travail géré par l'INAMI, opérant avec des prestataires de services agréés. Il n'y a encore aucune clarté à ce sujet. Le complément de participation au marché du travail va à l'encontre des principes de base en matière de prévention, selon lesquels il convient de viser une occupation conforme aux possibilités de travail. Nous risquons une 'consolidation' des problèmes de santé (pas d'encouragement au 'rétablissement' complet). Enfin, la bonne nouvelle concerne l'introduction d'ici à 2024 de la plateforme de communication entre les différents médecins chargés de la réintégration socioprofessionnelle, que le G10 et le CNT demandent depuis 2015.

5 Travail intérimaire

Exécution de l'avis du CNT concernant le recours inapproprié aux contrats journaliers (<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2310.pdf>).

Avis : la bonne exécution de l'avis des partenaires sociaux est essentielle pour éviter l'impossibilité de conclure des contrats journaliers successifs à l'avenir.

6 Compétitivité

Concrètement, cette mesure fait en sorte que TOUTES les entreprises bénéficient au cours des deux premiers trimestres de 2023 d'une réduction de 7,07% de leurs cotisations patronales totales (après les éventuelles autres réductions). INDÉPENDAMMENT de quand et de combien elles indexent ou ont indexé. Il s'agit donc (dans un cas standard) d'une diminution d'environ 1,8% de la masse salariale brute (7,07% sur 25%) et de 1,4% de la masse des coûts salariaux.

Cette mesure assure une réduction temporaire d'environ un quart du problème de compétitivité par rapport à 1996 (réduction des charges de 1,4% du coût salarial par rapport à un handicap des coûts salariaux de 5 à 6%).

Au cours des deux premiers trimestres de 2023, il est donc question d'une véritable diminution (malheureusement seulement temporaire) et, pour les deux trimestres suivants de 2023, les entreprises peuvent demander un report du paiement des cotisations jusqu'en 2025.

Avis : il est positif que cette réduction/ce report de charges soit applicable inconditionnellement à toutes les entreprises¹, mais il faut toutefois déplorer que cette diminution ne soit que temporaire. En 2024, il faudra y ajouter 1,4% et, en 2025, il faudra encore compter avec le report de 0,7% du deuxième semestre de 2023, qui devra être remboursé.

Il faut néanmoins s'attendre à ce que le handicap de compétitivité résiduel (par rapport à 1996) soit encore bien loin d'être résolu en 2024 ou en 2025... Par conséquent, une prolongation de la mesure au cours des prochaines années s'impose. En outre, le handicap des coûts salariaux absolu (ou historique) sera encore de 14 à 15% même après cette réduction de charges (contre 10% en 2020).

7 Travail d'étudiant

Le quota annuel de 475 heures de travail d'étudiant sera porté à 600 heures en 2023 et 2024. Une évaluation aura lieu au cours de l'année 2024.

Avis : mesure positive.

8 Flexi-jobs

Le régime existant des flexi-jobs sera étendu aux secteurs de l'agriculture, de l'implantation et de l'entretien de parcs et jardins, du sport, de la culture, de l'événementiel et des soins.

Avis : mesure positive pour les secteurs concernés.

9 Neutralisation du congé de maternité dans l'assurance chômage

La période du congé de maternité sera neutralisée dans l'application de la dégressivité du chômage.

NEW Avis : ce n'est pas une bonne mesure étant donné qu'elle mine la dégressivité décidée dans le cadre du chômage. La délégation patronale a émis un avis négatif dans les comités de gestion compétents, mais la mesure a néanmoins été adoptée.

¹ Les entreprises ayant des établissements dans les paradis fiscaux sont néanmoins exclues.

10 Bonus de pension

Introduction d'un bonus de pension de 2 EUR par jour supplémentaire presté.

Avis : le bonus pension est une mesure qui vise à inciter les salariés à travailler plus longtemps (c.-à-d. au-delà de leur 1^{re} date de prise de cours possible de la pension) mais elle ne contribue en rien à rétablir l'équilibre financier du régime des pensions.

Au contraire, le bonus pension constitue une dépense supplémentaire. En outre, il a été démontré par le passé que sans autre mesure, le bonus pension n'atteignait pas l'effet escompté puisque seuls les travailleurs qui auraient de toute façon poursuivi leur activité professionnelle en bénéficiaient. Il s'agit donc d'une dépense inutile. Cette mesure ne peut être envisagée sans l'introduction de corrections actuarielles. Pour ces raisons, le bonus de pension avait été supprimé en 2015.

11 Mesures temporaires de soutien

Prolongation de 4 mesures de soutien en faveur des entreprises jusqu'au T1/2023 et, notamment, prolongation du chômage temporaire "énergie".

Avis : positif pour les employeurs.

12 Réformes structurelles

Pour accroître le pouvoir d'achat des travailleurs, atteindre un taux d'emploi de 80%, et assurer la soutenabilité financière des pensions, 3 chantiers sont mis en œuvre.

1. Le ministre des Finances devra soumettre au gouvernement d'ici à décembre 2022 une première phase détaillée et ambitieuse de réforme fiscale qui aura pour fil conducteur la réduction des charges pesant sur le travail, l'objectif étant d'entamer la mise en œuvre de cette réforme dès cette législature.
2. Le ministre du Travail devra mettre en œuvre les réformes décidées lors de ce conclave budgétaire et continuer à œuvrer pour relever le taux d'emploi, pourvoir plus rapidement les postes vacants et encourager la mobilité interrégionale du travail.
3. Le ministre des Affaires sociales devra proposer un tax shift d'ici à janvier 2023, décourageant la consommation de produits moins bons pour la santé et encourageant la consommation de produits sains.

Sur la base de l'analyse budgétaire effectuée par le Bureau fédéral du plan et de l'analyse du Centre de connaissance des mesures prévues dans l'accord du 19/07/2022 sur les pensions, il sera examiné quelles réformes supplémentaires sont nécessaires pour contrôler le coût prévu du vieillissement et pour améliorer les pensions des femmes.

Avis : on peut se demander si ces objectifs ambitieux déboucheront sur le moindre résultat d'ici à la fin de la législature. Il est dans tous les cas très peu probable que le ministre du Travail et le ministre des Pensions parviennent à formuler des propositions permettant d'atteindre les objectifs visés avec le budget disponible.