

Aperçu des principales mesures de droit social prises par le gouvernement au cours des grandes vacances de 2018



L'été dernier, tandis que bon nombre de travailleurs profitaient d'un congé bienfaisant, le gouvernement Michel ne s'est pas tourné les pouces. Durant les mois de l'été, pas moins de six propositions de loi bloquées ont ainsi été approuvées. Le gouvernement est par ailleurs parvenu à un accord sur le budget de l'année prochaine et sur le « deal pour l'emploi ». Le déblocage des propositions de loi tout comme « le deal pour l'emploi » apporteront à l'avenir plusieurs modifications sur le plan socio-juridique. Voici un bref aperçu des principales mesures du gouvernement.

L'ACCORD RELATIF À LA FLEXIBILITÉ SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DIT « DEAL POUR L'EMPLOI »

Début juillet, les partis au gouvernement ont annoncé « un accord parlementaire relatif à la flexibilité sur le marché de l'emploi ». À savoir concrètement que la Chambre a approuvé six propositions de loi bloquées jusque-là. Ces six propositions de loi doivent assurer une plus grande flexibilité sur le marché de l'emploi et devraient, à l'avenir, avoir un impact favorable sur les parents, les travailleurs et les employeurs.

Le travail dominical

Une première proposition de loi autorise les commerçants des communes de la Côte belge et de centres touristiques à faire prestre plus souvent du travail dominical à leurs travailleurs. Dans ce cadre, une disposition garantit aux travailleurs qu'ils ne seront pas tenus de travailler tous les dimanches. Actuellement, les commerçants des communes de la Côte belge et de centres touristiques sont autorisés à occuper leurs travailleurs treize dimanches en dehors de la saison touristique.

Extension de la clause d'écolage

Une deuxième proposition de loi autorise les employeurs à convenir avec leurs travailleurs d'une clause d'écolage plus étendue, lorsque ceux-ci suivent une formation dans le cadre d'un métier en pénurie dont les frais sont pris en charge par l'employeur. Ceci en supprimant le plafond salarial de 32.211 euros pour les métiers en pénurie. Les employeurs auront ainsi davantage de garantie de récupérer leur investissement. Le gouvernement cherche en outre à encourager les employeurs à proposer des formations en lien avec les métiers en pénurie.

Plus grande flexibilité du congé parental

La troisième proposition de loi veillera à permettre aux travailleurs de prendre leur congé parental avec plus de flexibilité, mais toujours en accord mutuel avec l'employeur. Ainsi, un travailleur pourra-t-il notamment répartir un congé parental à mi-temps une semaine sur deux. Ce qui permet aux parents divorcés de combiner plus facilement leur travail avec leur vie de famille. Les périodes de congé pourront également être prises par périodes minimales d'une semaine au lieu d'un mois.

Extension du congé d'adoption et du congé parental d'accueil

La quatrième proposition de loi étend le congé d'adoption et le congé parental d'accueil. Les parents d'adoption et d'accueil ont désormais droit à six semaines de congé.



Aperçu des principales mesures de droit social prises par le gouvernement au cours des grandes vacances de 2018



Allocation accrue pour une personne handicapée cohabitante

La cinquième proposition de loi permettra à un cohabitant présentant un handicap de bénéficier d'une allocation plus élevée. En aidant ainsi cette personne à supporter les frais de son handicap.

Congé parental à 1/10e temps

La sixième proposition de loi et aussi la plus marquante offre aux travailleurs la possibilité de prendre un congé parental à 1/10e temps par semaine, durant 40 mois ou plutôt une demi-journée par semaine. Un arrêté royal peut cependant encore subordonner la possibilité de prendre un congé parental à 1/10e temps à l'accord de l'employeur. Cette proposition de loi autorisera les parents à prendre leur congé parental avec davantage de flexibilité, par exemple en planifiant une demi-journée de congé parental le mercredi après-midi.

Chacune de ces propositions de loi est approuvée en Commission des Affaires sociales de la Chambre. Une approbation plénière et une publication au Moniteur belge s'imposent encore par la suite. Autrement dit, les propositions de loi, telles qu'elles sont décrites ci-dessus, sont encore susceptibles de faire l'objet de modifications avant leur publication.

« LE DEAL POUR L'EMPLOI »

Au cours des grandes vacances, le gouvernement est en outre parvenu à un accord sur ce que l'on appelle le « deal pour l'emploi », parallèlement au déblocage des six propositions de loi susmentionnées. Grâce à ce « deal pour l'emploi », le gouvernement souhaite apporter une solution au paradoxe existant entre le taux de chômage important et le nombre élevé d'offres d'emplois vacants. Afin de remédier à ce problème, le gouvernement prévoit 28 mesures énergiques. Les mesures annoncées se trouvent toutefois toujours à leur stade initial. Il faudra donc probablement attendre quelque temps pour transposer ces mesures en lois.

Les mesures ont été établies selon trois lignes de force. Le gouvernement fixe la création d'emplois comme première priorité. En visant ainsi à réduire le chômage et à offrir une bonne protection sociale. Le gouvernement souhaite en outre miser sur la concertation sociale. En effet, le gouvernement est convaincu de pouvoir de cette manière au mieux concilier les besoins des employeurs avec les attentes des travailleurs. Enfin, le gouvernement insiste également sur une bonne concertation entre l'État fédéral et l'ensemble des entités fédérées.

Pour vous donner une idée des modifications auxquelles il faut s'attendre, nous énumérons ci-dessous quelques-unes des principales mesures du « deal pour l'emploi » :

- Enquête sur l'extension du nombre d'heures supplémentaires donnant droit à des réductions d'impôt de 130 à 184 heures. Cette enquête vise les secteurs dont il est démontré qu'ils sont fortement touchés par la problématique des métiers en pénurie.
- Une immunisation fiscale forfaitaire pour de nouvelles primes octroyées par les régions pour les demandeurs d'emploi qui poursuivent jusqu'à terme et avec succès une formation dans un métier en





social prises par le gouvernement

au cours des grandes vacances de 2018

pénurie, se concrétisant par un retour à l'emploi effectif.

- Créer une sécurité juridique en ce qui concerne les actions positives que mène un employeur à l'égard des groupes à risque, tels que les jeunes, les personnes faiblement scolarisées, les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les personnes issues de minorités ethniques ou les migrants.
- Sauf en cas d'inaptitude à toute remise à l'emploi (attestation médicale), droit à l'outplacement d'une valeur de 1.800 euros ou à un accompagnement équivalent vers un autre emploi via les fonds sectoriels pour chaque travailleur dont le contrat prend fin pour cas de force majeure pour raison médicale.
- Invitation aux partenaires sociaux à recenser dans leur commission paritaire les métiers en pénurie et les fonctions critiques, ainsi que les fonctions menacées par la numérisation.
- Demande aux commissions paritaires de faire des recommandations au gouvernement sur l'affectation de leurs fonds sectoriels quant à la politique de formation, les résultats obtenus et les propositions d'amélioration sur ce sujet, notamment s'agissant des métiers en pénurie.
- Mesure visant à encourager les employeurs à investir dans la formation à long terme de leurs travailleurs.
- Élaborer un plan d'action en collaboration avec les entités fédérées en matière de mobilité interrégionale du marché de l'emploi.
- Assurer le paiement mensuel des allocations de maternité par les mutualités et prévoir la possibilité pour un indépendant qui exerce son activité à titre complémentaire de poursuivre son activité, lorsqu'il prend un congé parental à mi-temps.
- L'accessibilité des crédits-temps de fin de carrière sera portée à 60 ans, dès le 1er janvier 2019. Le seuil d'accessibilité est actuellement toujours fixé à 55 ans.
- Le crédit-temps thématique motivé par la poursuite d'une formation dans le cadre d'un métier en pénurie sera porté de 36 mois à 48 mois à partir du 1er janvier 2019.
- Afin d'optimiser le retour à l'emploi des bénéficiaires des RCC pour restructuration et de responsabiliser les employeurs dans le recours à ce mécanisme, l'employeur sera tenu - à dater du 1er janvier 2019 - de prendre en charge le coût de formation minimale de 3.600 euros pour tout bénéficiaire de RCC pour restructuration qui suit une formation dans le cadre d'un métier en pénurie.
- Droit à des allocations d'incapacité de travail pendant au maximum 6 mois aux travailleurs qui continuent de travailler après leur 65e anniversaire.
- Promouvoir l'engagement de jeunes travailleurs de 18 à 21 ans par une réduction du coût du travail de 18 % à 6 % pour l'employeur. La rémunération nette du travailleur ne pourra toutefois pas être réduite.

Comme indiqué ci-dessus, il ne s'agit encore que de lignes de force. Autrement dit, il faut encore attendre de voir comment celles-ci seront transposées en propositions de loi au cours des prochains mois. Nous continuons évidemment à suivre la situation de près.

