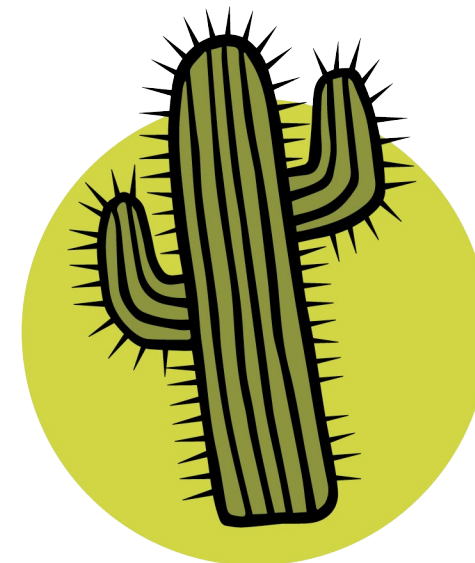


**ACCORD DE
COALITION
FÉDÉRALE**

2025-2029

Loi-programme

Analyse syndicale



Loi-programme

CNT : matières liées au droit du travail :

- Retour au travail
- Etudiants
- Premiers emplois
- Matières sociales

Comités de gestion: Sécurité sociale

- Chômage
- Pensions

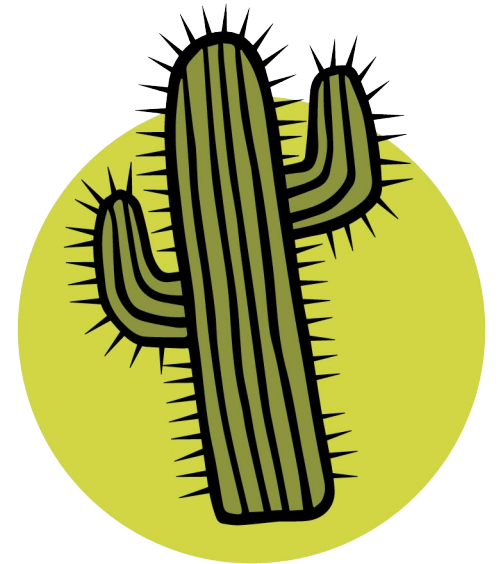
Délai pour avis : **22 avril 2025 !!**

- **AR** : délai plus long pour avis
 - ✓ Emplois de fin de carrière
 - ✓ RCC

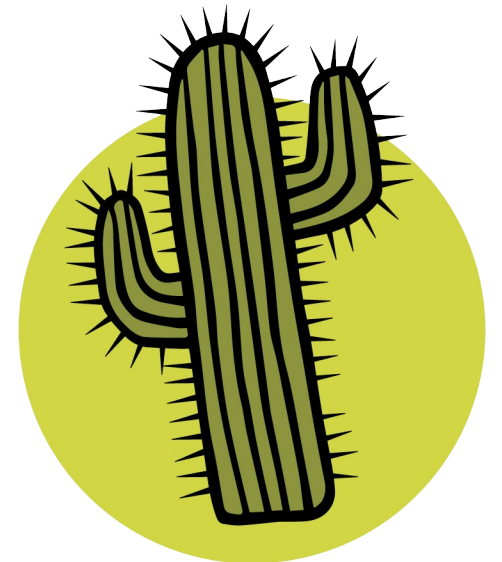
BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

ONTWERP VAN PROGRAMMAWET

Droit du Travail -CNT



Retour au travail



Retour au travail : responsabilisation des travailleurs en incapacité de travail



Obligations pour les travailleurs :

- Sur demande du médecin-conseil (ou du membre d'une équipe multidisciplinaire), transmettre les données nécessaires à l'évaluation du potentiel de travail et donner suite à l'invitation à un contact physique si les données ne sont pas transmises.
- Donner suite à l'invitation du médecin du travail pour un contact physique en vue d'une évaluation de réintégration
- Donner suite à l'invitation du 'Coordinateur Retour au travail' dans le cadre d'un 'Trajet retour au travail'.

Sanctions (modalités par AR) :

- Après un premier avertissement et sans justification valable, ne pas donner suite à une demande de contact physique auprès d'un médecin-conseil (ou membre d'une équipe multidisciplinaire) : **arrêt de l'octroi des indemnités.**
- Après un premier avertissement et sans justification valable, ne pas donner suite à une demande de premier contact avec un coordinateur RAT : **réduction de 10% des indemnités.**

Mise en oeuvre à partir du 1/7/2025

Retour au travail : responsabilisation des travailleurs en incapacité de travail



Obligations supplémentaires pour le travailleur sans contrat de travail

- Dans les 14 jours suivant le renvoi au médecin-conseil, s'inscrire auprès de l'organisme ou du service régional compétent en matière de réintégration socio-professionnelle.
- Donner suite à l'invitation de l'organisme ou du service régional compétent en vue d'un contact dans le cadre de cette réintégration.

Sanctions (modalités par AR) :

- Si pas d'inscription, contact obligatoire avec le médecin-conseil (ou membre de l'équipe disciplinaire) en vue d'une évaluation de l'incapacité de travail. Après un premier avertissement et sans justification valable, ne pas donner à la demande de contact : **arrêt de l'octroi des indemnités**
- Après un premier avertissement et sans justification valable, ne pas donner suite à l'invitation de l'organisme ou du service régional en vue d'un contact : **réduction de 10% des indemnités**

Mise en oeuvre à partir du 1/7/2025

Evaluation négative par rapport aux sanctions + exigences de forme pour le contact + définition du potentiel de travail ?

Cotisation de solidarité et sanction pour les employeurs



- Cotisation de 30% de l'indemnité d'incapacité primaire pour 2 mois à partir du 31ème jour d'incapacité primaire. Cette somme est payée à la Gestion globale de l'ONSS.
- Cette obligation ne s'applique pas aux employeurs qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs.
- Cette obligation ne s'applique pas en cas de maladie de travailleurs mineurs, de travailleurs âgés de plus de 55 ans, d'intérimaires, de travailleurs en flexi-job, de travailleurs occasionnels dans l'horticulture, l'agriculture ou l'hôtellerie, de travailleurs qui tombent malades pendant les 30 premiers jours de leur occupation. Cette cotisation n'est pas due non plus pendant une période de reprise du travail autorisé.
- L'actuelle cotisation de responsabilisation des employeurs concernant l'invalidité (au minimum 3 travailleurs entrant en invalidité au cours d'une année) est supprimée fin 2025.
- Sanction de niveau 2 (sanction pénale) pour les employeurs comptant plus de 20 travailleurs qui n'ont pas entamé de processus de réintégration dans une période de 6 mois pour des travailleurs qui présentent encore un potentiel de travail.

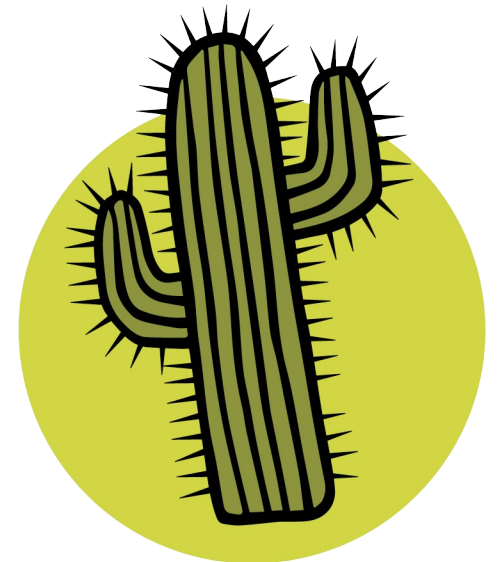
**Mise en oeuvre à partir du 1/1/2026:
incapacité primaire uniquement**

Mesures complémentaires



- Intégration dans le Règlement de travail de la procédure de contact en vue d'une réintégration.
- Limitation à 2 jours des absences sans certificat médical
- Responsabilisation accrue des organismes d'assurance :
 - ✓ Pendant un Trajet de Retour au travail, l'incapacité de travail peut être évaluée : la présomption actuelle d'une incapacité de travail de maximum 6 mois est supprimée.
 - ✓ La répartition des frais d'administration entre les 5 mutualités nationales est davantage liée à leur capacité à réintégrer effectivement des malades de longue durée sur le marché du travail.
- Création d'une base de données au sein de l'INAMI en vue de l'enregistrement électronique par les médecins traitants des certificats d'incapacité de travail, avec les objectifs suivants :
 - ✓ Augmenter les connaissances sur le nombre d'incapacités de travail, leur durée et les pathologies
 - ✓ Contrôler le comportement de prescription des médecins, avec des sanctions éventuelles.

Travail étudiant



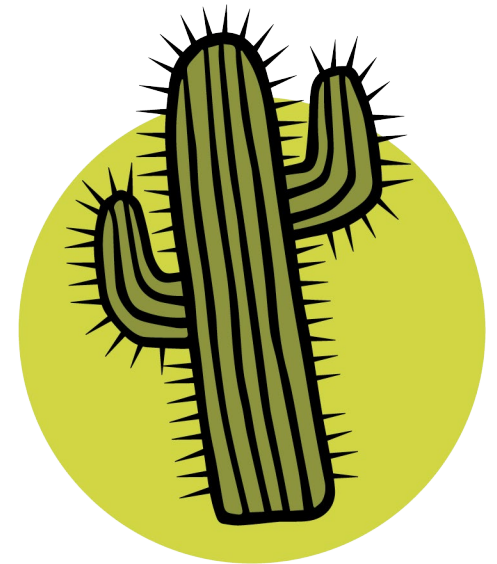
Travail étudiant



- Suppression de la règle qui prévoit qu'un jeune de 15 ans ne peut pas être soumis à l'obligation scolaire à temps plein pour pouvoir travailler
 - ➔ tous les jeunes de 15 ans peuvent travailler, indépendamment de l'obligation scolaire
- Pas de date spécifique prévue pour l'entrée en vigueur, probablement 10 jours après la publication de la loi
- Dans la loi sur le Travail, les jeunes de 15 ans sont désormais considérés comme des jeunes travailleurs. **De ce fait, les règles relatives au travail des enfants ne s'appliquent plus** (notamment le versement du salaire sur un compte d'épargne de l'enfant)
- L'employeur ne doit pas vérifier si un jeune de 15 ans est ou non encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

La réforme a un impact négatif sur les prestations scolaires des jeunes travailleurs, étant donné qu'aucune nouvelle mesure de protection n'est prévue.

Premiers emplois



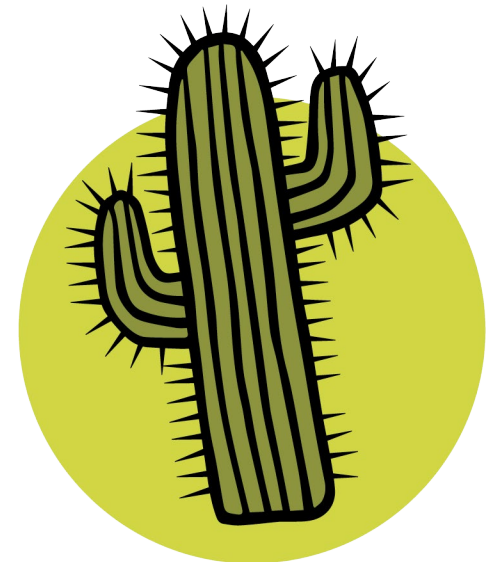
Premiers emplois



- Suppression de l'obligation de premier emploi à partir du 1er janvier 2026
- Les conventions de premier emploi continuent toutefois à exister
 - ✓ Possibilité d'obligation au niveau sectoriel par exemple ?
 - ✓ Avec la possibilité pour les entreprises de procéder à une retenue sur salaire pour une formation (système instauré par le gouvernement Michel)

La suppression complète des conventions de premier emploi pourrait être un moins mauvais choix.

Matières sociales



Réduction des cotisations patronales



➤ Instauration d'un plafond salarial (à partir du 1/7/2025) – sous-utilisation 75 millions ?

- Instauration d'un plafond de 85.000 euros/trimestre : les cotisations sociales maximales sont calculées sur ce montant

➤ Réduction des cotisations patronales : suppression progressive de la réduction 'très bas salaire' d'ici 2029

➤ cat 1 & 3: réduction très bas salaire :

- A partir du 1/4/25: le plafond salarial passe de **2.314 à €2.800**: le coefficient passe de 0,4 à 0,21
- A partir du 1/7/25: le plafond salarial passe de **2.800 à €3.120**: le coefficient passe de 0,21 à 0,15
- À partir du 1/4/26: le coefficient pour la réduction très bas salaire passe à 0,16

➤ cat 2:

- À partir du 1/4/25: le plafond salarial passe à **€3.260 pour les réductions bas et très bas salaires**
- À partir du 1/4/25: le coefficient pour la réduction très bas salaire passe de 0,4 à 0,15, et pour la réduction bas salaire de 0,25 à 0,23
- À partir du 1/4/26 : le coefficient pour la réduction très bas salaire passe à 0,16

➤ Coût pour 2025: 325 millions d'euros

➤ Coût pour 2026: 585 millions d'euros (600-37 chèques-repas + 21 RMMMG)

Renforcement du financement alternatif



Augmentation des cotisations provenant du financement alternatif à partir du 1/1/2025

- TVA : de 21,7% à 22,39%
- Précompte mobilier : de 78,08% à 79,89%

L'impact reste à clarifier, en fonction des réductions de cotisations

Chèques-repas - Indexation



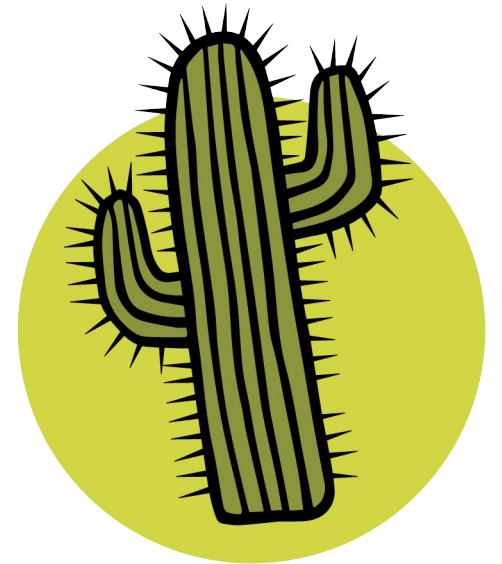
Chèques-repas : adaptation de l'AR

- Augmentation de l'intervention patronale maximale, qui passe de 6,91 à 8,91 euros à partir du 1/7
- Pas encore de dispositions concernant la compensation fiscale
- ➔ On ne sait pas encore si cette mesure sera ou non dans la loi-programme. Pas de dispositions prévues concernant l'impact sur la norme salariale

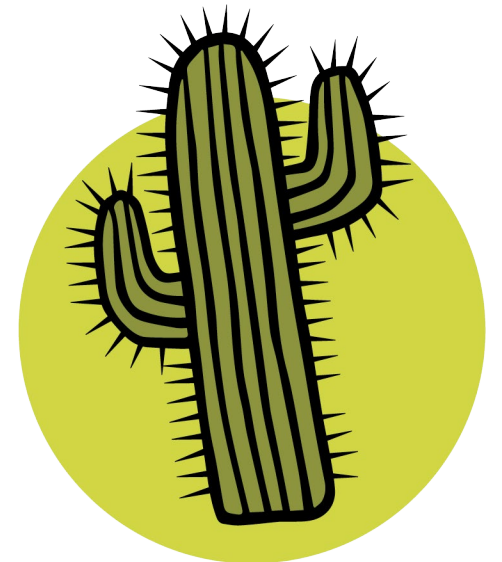
Indexation

- Report de l'indexation - -de 2 à 3 mois - pour les salaires du secteur public
- Report de l'indexation - de 1 à 3 mois –pour les allocations (ex. perte de 70 € pour une allocation de 1.500 €)

Sécurité sociale – Comités de gestion



Chômage

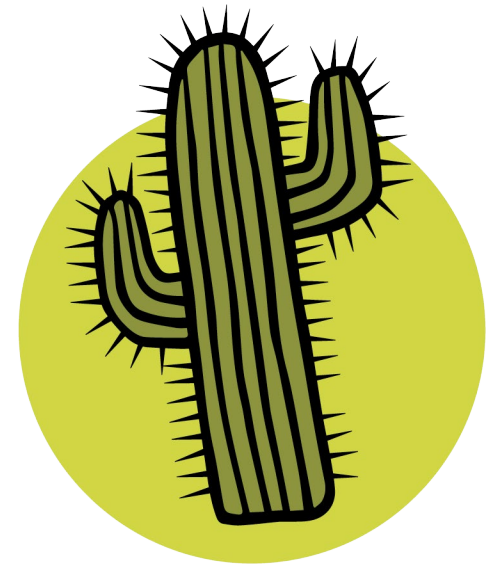


Grande réforme avec de nombreuses facettes



- Discussion en cours au Comité de Gestion de l'ONEm : une analyse détaillée va suivre
- Limitation dans le temps (y compris pour l'AGR !)
 - ✓ Forte limitation pour les allocations d'insertion
 - ✓ Mesures transitoires : enchevêtrement d'anciennes et nouvelles règles
- Pas d'exception à la dégressivité pour les travailleurs âgés, l'incapacité de travail à 33%
- Très difficile d'obtenir des exceptions à la limitation en se fondant sur la carrière professionnelle
- Régimes spécifiques
 - ✓ Statut d'artiste : maintenu
 - ✓ Allocations de sauvegarde : report au 1/1/2028

Pensions



Adaptations en première lecture



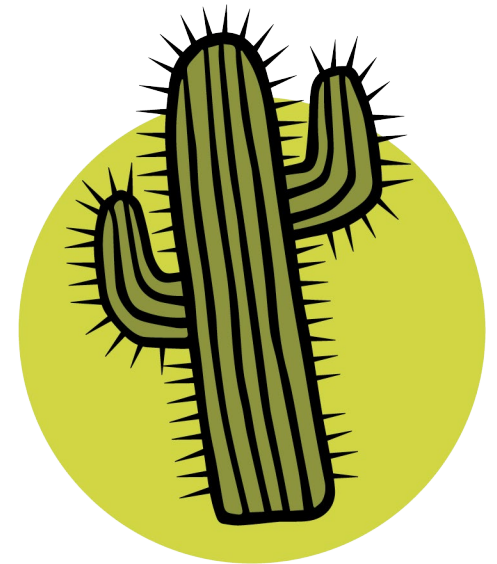
Inchangé

- Cotisation de solidarité supplémentaire de 2% sur les pensions complémentaires au-delà de 150.000 euros

Adapté

- La cotisation Wyninckx passe de 3% à **12,5%** (combinaison pension légale + pension complémentaire au-delà d'un certain plafond).
- Indexation des pensions des fonctionnaires les plus élevées au-delà du plafond des travailleurs salariés (5.025 euros bruts) :
indexation de la pension minimum = 2% de 1.808,6 euros = 36,2 euros.
- Fin du bonus de pension : **date désormais fixée au 31 décembre 2025**

Dispositions fiscales - pas de demande d'avis

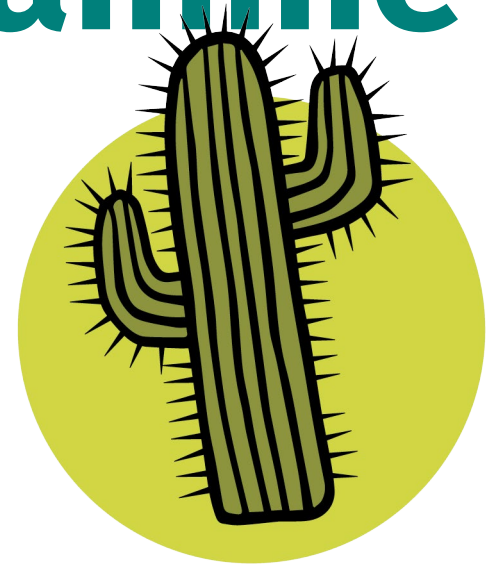


Train de mesures

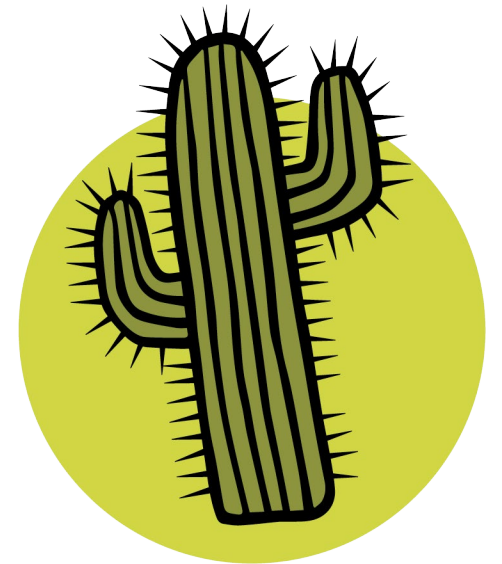


- **Relèvement du plafond pour les flexi-jobs** à hauteur de 18.000 euros à partir de 2025 (+ indexation)
- **Augmentation des moyens de subsistance pour les enfants** à charge, à hauteur de 12.000 euros + doublement de l'exonération (qui passe à 6.840 euros) pour le travail étudiant
- **Limitation de la déductibilité des pensions alimentaires + non-indexation d'une série de dépenses**
- Assouplissement pour les voitures de société hybrides
- Augmentation de la déduction pour investissement
- Assouplissement des contrôles fiscaux
- Régularisation fiscale et sociale permanente des revenus professionnels (imposition supplémentaire de 20% pour les cotisations sociales)
- Les épaules les plus larges :
 - ✓ Carried interest
 - ✓ Impôt Exit
 - ✓ Limitation de la déduction pour Revenus Définitivement Taxés (RDT)
 - ✓ VVPRbis

Arrêtés royaux – Pas dans la Loi-programme



Emplois de fin de carrière



Emplois de fin de carrière



ACCORD DE GOUVERNEMENT FEDERAL

• AR actuel allocations

- Principe : 60 ans après 25 ans de passé professionnel
- Possibilités à partir de 55 ans :
 - 35 ans de passé professionnel/restructuration
 - Métiers lourds, construction, travail de nuit, entreprises de travail adapté

• Projet d'AR soumis au CG de l'ONEm

- Principe : **60 ans** après 30-35 ans de passé professionnel
- Possibilités à partir de 55 ans :
 - ~~• 35 ans de passé professionnel/restructuration~~
 - Métiers lourds, construction, travail de nuit, entreprises de travail adapté

Pour les travailleurs plus âgés, il est toujours possible de travailler à temps partiel (mi-temps ou 4/5^{ème}) dans un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, à condition d'avoir, à partir de 2025, un passé professionnel d'au moins 30 ans et que chaque année compte au moins 156 jours travaillés. Cette condition sera progressivement portée à 35 années de carrière en 2030.

À partir du 1^{er} janvier 2030

Emplois de fin de carrière

- Passé professionnel de 156 jours par an
 - Calcul strict selon l'AR chômage
 - Ex. chômage temporaire non assimilé
 - Pas d'autres règles pour le calcul des 156 jours
- Le gouvernement intervient via un AR allocations
 - Divergence entre la CCT  et le droit aux allocations
 - Les emplois de fin de carrière sans allocations restent possibles (à partir de 50 ans)
- Entrée en vigueur pour les demandes soumises à l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2026
- 55 ans à partir du 1^{er} juillet 2025 : cette matière relève à ce stade du G10.

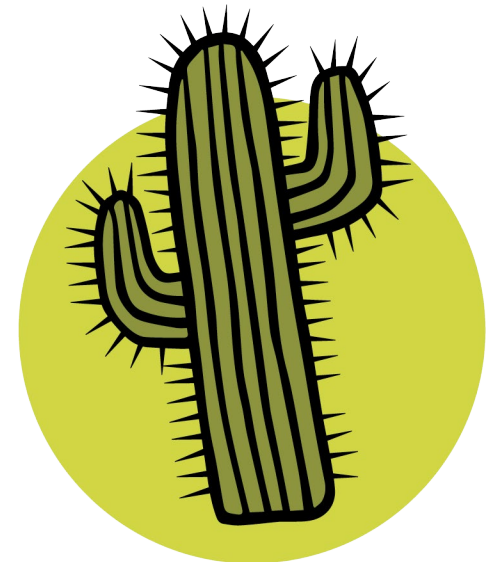


ACCORD DE GOUVERNEMENT FEDERAL

Pour les travailleurs plus âgés, il est toujours possible de travailler à temps partiel (mi-temps ou 4/5^{ème}) dans un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, à condition d'avoir, à partir de 2025, un passé professionnel d'au moins 30 ans et que chaque année compte au moins 156 jours travaillés. Cette condition sera progressivement portée à 35 années de carrière en 2030.

RCC

Régime de chômage avec complément d'entreprise



Accord de gouvernement

- **Plus de nouvelles entrées** en RCC à partir du 31 janvier 2025
- Exception pour le **RCC médical** qui est **maintenu**
- **Mesure transitoire** pour les entreprises **en difficulté ou en restructuration** : si **annonce d'intention** de procéder à un **licenciement collectif** est intervenue avant le 31 janvier 2025

Accord du G10

- Nécessité d'assurer la **sécurité juridique** et de **respecter les accords en cours**
- **Mesures transitoires** suivantes :

Régime général	Régimes spécifiques
Licenciement avant le 1/04/2025	Licenciement avant le 1/7/2025
Conditions d'âge et d'ancienneté remplies au 30/6/2025	Condition d'âge remplie au 30/6/2025 Condition d'ancienneté remplie à la fin du contrat de travail
Respect des accords en matière de dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31/12/2026 pour les travailleurs licenciés avant le 1/7/2025	

RCC

Le projet d'arrêté royal du gouvernement respecte la lettre de l'accord intervenu au G10

Quelques points d'attentions

RÉGIME GÉNÉRAL

La **date du 1^{er} avril 2025** est-elle (encore) de nature à assurer la **sécurité juridique** recherchée ?

Durcissement de la condition de carrière : elle doit être remplie au 30 juin 2025 alors qu'elle peut l'être à la fin du contrat de travail dans les régimes spécifiques de RCC.
Quid de la sécurité juridique ?

RÉGIME ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ / RESTRUCTURATION

Aucune mention dans l'accord du G10. Le gouvernement exécute donc son propre accord.

Pourquoi ne pas le **maintenir jusqu'au 30 juin 2025** également ?

RCC MÉDICAL

L'arrêté royal impose qu'une CCT interprofessionnelle qui prolonge la CCT interprofessionnelle actuelle ouvrant le droit au RCC médical (CCT n° 165) soit **identique à celle-ci** pour que les modalités spécifiques prévues par la réglementation RCC s'y appliquent.

La **renégociation des conditions d'accès au RCC médical** est donc cadencée.