

A V I S N° 1.538  
-----

Séance du mardi 13 décembre 2005  
-----

Exécution du Pacte de solidarité entre générations - Arrêtés royaux

x            x            x

2.162-4

## **A V I S N° 1.538**

---

**Objet : Exécution du Pacte de solidarité entre générations / Projets d'arrêtés royaux**

Par lettre du 9 novembre 2005, messieurs P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, B. Tobback, ministre des Pensions, et R. Demotte, ministre des Affaires sociales, ont consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi et un certain nombre de projets d'arrêtés royaux portant exécution du Pacte de solidarité entre générations.

Le Conseil a été invité à émettre un avis sur les textes susvisés en plusieurs phases.

Dans une première phase, les 16, 18 et 30 novembre 2005, il s'est prononcé, dans ses avis n°s 1.534, 1.535 et 1.536, sur l'avant-projet de loi relative à l'exécution du Pacte de solidarité entre générations.

Dans une deuxième phase, la phase actuelle, le Conseil est invité à émettre un avis sur un certain nombre de projets d'arrêtés royaux portant exécution dudit projet de loi.

Le Bureau a confié l'examen de la deuxième phase de cette saisine à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis à ce sujet, le 13 décembre 2005, l'avis suivant.

x                      x                      x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. INTRODUCTION**

Par lettre du 9 novembre 2005, messieurs P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, B. Tobback, ministre des Pensions, et R. Demotte, ministre des Affaires sociales, ont consulté le Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi et un certain nombre de projets d'arrêté royaux portant exécution du Pacte de solidarité entre générations.

Le Conseil a été invité à émettre un avis sur les textes susvisés en plusieurs phases. Dans une première phase, les 16, 18 et 30 novembre 2005, il s'est prononcé, dans ses avis n°s 1.534, 1.535 et 1.536, sur l'avant-projet de loi relative à l'exécution du Pacte de solidarité entre générations.

Dans le présent avis, le Conseil se prononce sur les projets d'arrêtés royaux suivants :

- le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ;
  
- le projet d'arrêté royal majorant les montants limites des revenus professionnels autorisés pour certains pensionnés ;

- le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1er, 2°, 30, 39, §1er, et §4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, §1er, alinéa 5, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi ;
- le projet d'arrêté royal relatif aux allocations de formation ;
- le projet d'arrêté royal modifiant les articles 51, 52bis et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans le cadre du Pacte de solidarité entre générations ;
- le projet d'arrêté royal modifiant l'article 129 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 129 ter, dans le cadre de la prime de reprise du travail ;
- le projet d'arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations ;
- le projet d'arrêté royal introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du Pacte de solidarité entre générations ;
- le projet d'arrêté royal insérant une section III bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Enfin, le Conseil se prononcera prochainement sur les autres projets d'arrêtés royaux qui lui ont été soumis pour avis.

## **II. POSITION DU CONSEIL**

Sans préjudice des positions de principe des organisations représentées en son sein, le Conseil formule les considérations et remarques suivantes au sujet desdits projets d'arrêtés royaux.

## A. Considérations générales

Avant de procéder à l'examen proprement dit des projets d'arrêtés royaux qui lui ont été soumis pour avis, le Conseil entend exprimer quelques considérations générales.

Il constate en premier lieu que le Gouvernement n'a pas tenu compte de l'ensemble des remarques unanimes qu'il a formulé dans son avis n° 1.534 du 16 novembre 2005 quant à l'exécution du Pacte de solidarité entre générations. Il regrette que le Gouvernement n'ait pas donné suite à ses observations et il estime qu'il n'est pas d'une bonne gouvernance de ne pas motiver ce choix.

Il souligne ensuite la difficulté de se prononcer en connaissance de cause quant à ces projets d'arrêtés royaux dans la mesure où le projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations, déposé à la Chambre des représentants le 30 novembre 2005, a fait et devrait encore faire l'objet d'amendements, lesquels ont et auront une influence certaine sur le contenu de ces projets d'arrêtés royaux. Il estime que ces nouveaux éléments doivent être pris en considération dans le cadre des projets de textes réglementaires et il souligne qu'il n'a pas été saisi de versions adaptées de ceux-ci.

Il fait également observer que les décisions prises par le Gouvernement en exécution du Pacte de solidarité entre générations, transcrites entre autres au sein des projets d'arrêtés royaux dont il a été saisi pour avis, peuvent avoir des effets non désirés sur certaines dispositions de droit du travail, notamment en termes de conformité avec celles-ci. Il relève à cet égard l'exemple de l'indemnité de reclassement visée au chapitre 5, section 3 du projet de loi, qui pose des questions au regard de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et en particulier eu égard aux délais de préavis et aux indemnités de rupture.

Par ailleurs, le Conseil relève que plusieurs des mesures prévues dans les projets d'arrêtés royaux touchent à des matières communautaires et/ou régionales. Il estime qu'il serait opportun d'organiser et de suivre une procédure de concertation avec les Communautés et les Régions, et si besoin est, de conclure des accords de coopération avec celles-ci afin de veiller à une concordance entre ces mesures et celles déjà adoptées ou en préparation dans les Communautés et les Régions. Il convient en effet de veiller à ce que les textes réglementaires fédéraux soient effectivement applicables dans les entités fédérées.

Enfin, le Conseil observe que l'ONEM a été consulté sur les arrêtés royaux relevant de sa compétence et prend acte des notes adressées à son Comité de gestion et des remarques et propositions qu'elles contiennent.

## B. Considérations spécifiques sur les projets d'arrêtés royaux

### 1. Projet d'arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations

#### a. Contenu et portée

Le Conseil rappelle que le chapitre 5 du titre IV "Emploi" du projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations a pour but en cas de restructurations d'arriver à une approche où l'objectif principal n'est pas la prépension des travailleurs de 50 ans et plus mais le reclassement de tous les travailleurs menacés de licenciement sans toutefois exclure la prépension pour les personnes pour lesquelles un accompagnement actif axé sur un nouvel emploi convenable a échoué. L'instrument central pour atteindre cet objectif est la cellule pour l'emploi.

Le projet de loi donne un certain nombre de délégations au Roi afin de concrétiser le chapitre relatif à la gestion active des restructurations. Le projet d'arrêté royal définit les notions d'"entreprise en restructuration", de "travailleur licencié dans le cadre de la restructuration" et de "licenciement collectif". Il précise l'obligation de créer une cellule pour l'emploi, les procédures que les entreprises et les travailleurs doivent suivre en la matière et le paiement d'une indemnité de reclassement aux travailleurs inscrits auprès de la cellule pour l'emploi.

#### b. Remarques générales

- Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que certaines des mesures prévues par le projet d'arrêté royal visent expressément les seuls ouvriers ou peuvent avoir des conséquences différentes pour ce qui concerne les employés et les ouvriers. Ils demandent de vérifier la compatibilité avec la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, comme demandé dans l'avis n° 1.534 de 16 novembre 2005.

Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que ces points de différence, notamment concernant la possibilité pour l'employeur de récupérer la différence entre le montant brut de l'indemnité de reclassement et le montant brut de l'indemnité de congé et des autres avantages qu'il aurait dus au travailleur, soient supprimés, étant donné que les employés ayant un délai de préavis de moins de six mois peuvent se retrouver dans la même situation que les ouvriers.

- Le Conseil rappelle sa préoccupation exprimée dans l'avis n° 1.534 précité et déjà réaffirmée au sein du présent avis, quant à l'articulation des dispositions relatives à l'indemnité de reclassement avec les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 susvisée et la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ainsi que quant à la manière de combiner toutes ces dispositions. Il pense à cet égard en particulier, à une neutralité par rapport aux règles applicables aux licenciements et aux indemnités de rupture.

A ce sujet, les membres représentant les organisations d'employeurs observent qu'il y a neutralité en ce qui concerne l'importance de l'indemnité de congé, dans ce sens que le montant de cette indemnité est en tout cas maintenu, bien qu'il soit payé en tranches mensuelles durant la période de six mois au sein de la cellule pour l'emploi. Pour les travailleurs ayant un délai de préavis de moins de six mois, l'indemnité de reclassement peut toutefois, pour la partie qui dépasse l'indemnité de congé à laquelle ils ont droit, être diminuée ou retirée s'ils ne collaborent pas à la cellule pour l'emploi.

- Le Conseil constate en outre qu'en application de l'article 36 du projet de loi susvisé, le projet d'arrêté royal détermine les cas et selon quelles conditions et modalités le travailleur perd le droit à l'indemnité de reclassement.

A cet égard, il rappelle son avis n° 1.534 dans lequel il note que l'hypothèse de la perte du droit à cette indemnité ne peut pas remettre en cause le paiement intégral de l'indemnité de congé, qui est garanti expressément par le point 35 du Pacte de solidarité entre générations. Il relève en outre que le projet de loi assimile cette indemnité à l'indemnité de congé.

- Enfin, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent d'assurer la neutralité en termes de coût tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

c. Remarques spécifiques

1) Concernant les définitions et l'utilisation de certaines notions

Le Conseil constate que l'article 1er du projet d'arrêté royal contient les définitions d'un certain nombre de notions qui sont utilisées dans la réglementation en matière de gestion active des restructurations.

a) Entreprise (article 1er, 2°)

Le Conseil remarque que la notion d'"entreprise" est définie comme l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et dans les arrêtés d'exécution de cette loi.

Il souligne que, bien que cela soit cohérent avec la définition d'entreprise utilisée dans la réglementation en matière de licenciement collectif, cette définition pourrait donner lieu à des constructions indésirables visant par exemple à influencer l'ancienneté de service des travailleurs concernés par le licenciement collectif. Pour cette raison, il demande au gouvernement de mettre en balance la cohérence au sein de la réglementation et la nécessité d'éviter des constructions ayant pour unique objectif de contourner l'application de la gestion active des restructurations. Il demande au gouvernement d'examiner l'opportunité de remplacer les termes unité technique d'exploitation par les termes entité juridique dans ce cas spécifique pour ce qui concerne la notion d'ancienneté de service.

b) Nouvel employeur (article 1er, 7°)

Le Conseil remarque qu'à l'article 1er, 7°, la notion de nouvel employeur est définie comme tout employeur autre que l'employeur de l'entreprise en restructuration concernée ou d'une entreprise du groupe auquel appartient l'entreprise en restructuration.



Le Conseil souligne que l'on ne sait pas ce qu'il faut entendre précisément par la notion de "groupe". Il existe en effet différentes définitions de cette notion : s'agit-il d'un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées (la notion de "groupe d'entreprises" de la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen) ou vise-t-on plutôt une entité juridique, économique ou financière qui établit un compte annuel consolidé (comme dans le nouvel article 12 ter de l'arrêté royal du 7 décembre 1992) ? Le Conseil souhaite obtenir des précisions à ce sujet.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que la nécessité de préciser la notion de "groupe" ne porte en rien préjudice au fait que l'exclusion comme nouvel employeur d'une entreprise du groupe auquel appartient l'entreprise en restructuration exclut les constructions au sein d'un groupe d'entreprises qui porteraient atteinte à la qualité de l'offre d'accompagnement d'outplacement. D'autre part, se pose la question de savoir si une définition large de la notion de nouvel employeur ne limitera pas de manière trop importante les possibilités de remplacement des travailleurs.

Par ailleurs, ils estiment que les bureaux d'intérim ne peuvent pas relever de la définition de nouvel employeur, étant donné qu'il s'agit d'entreprises dont l'activité consiste à mettre temporairement des travailleurs à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs, alors que l'objectif de la gestion active des restructurations doit être de viser une occupation durable. En outre, l'autorisation du travail intérimaire pourrait donner lieu à des constructions par lesquelles des travailleurs pourraient à nouveau être employés au sein du groupe.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que ni dans le Pacte de solidarité entre générations ni dans le projet de loi y relative il n'a été choisi de limiter de la sorte l'employeur auprès duquel la remise au travail est recherchée. Ils estiment qu'il n'y a aucune base légale pour la notion donnée de nouvel employeur et que cette notion doit être envisagée de la manière la plus large possible, afin de maximiser les chances d'une nouvelle occupation. Dans ce cadre, aucune distinction ne peut non plus être faite entre les contrats de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, pour du travail temporaire et du travail intérimaire. Il ne faut pas oublier que le travail intérimaire constitue souvent un tremplin vers une occupation ordinaire.

2) Concernant le champ d'application

Le Conseil constate que les articles 2 à 5 du projet d'arrêté royal déterminent le champ d'application de la gestion active des restructurations.

a) Entreprise en restructuration (articles 2 et 4)

En ce qui concerne la définition d'"entreprise en restructuration", le Conseil souhaite faire remarquer que les articles 2 et 4 du projet d'arrêté royal donnent tous deux une définition de la même notion. Il estime qu'il serait opportun, d'un point de vue légistique, d'en faire une seule définition.

En ce qui concerne le contenu de la définition d'"entreprise en restructuration", il observe que seul l'article 4 mentionne le fait que les entreprises qui souhaitent être reconnues comme "entreprise en difficultés" peuvent également entrer en ligne de compte en tant qu'"entreprise en restructuration" pour l'application de la loi (relative au Pacte de solidarité entre les générations) et de son arrêté d'exécution.

Le Conseil juge opportun de renvoyer également, conformément au Pacte de solidarité entre générations, à la notion d'"entreprise en difficultés" dans la définition de l'article 2.

Il souhaite encore observer à cet égard que, tant à l'article 4 qu'à l'article 10 du projet d'arrêté royal, la référence à la section et à l'article concernés de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 est erronée : la demande de reconnaissance dans le cadre de la réglementation relative à la prépension conventionnelle doit se faire en application de la nouvelle section III bis de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 (jusqu'au 1er janvier 2008), les conditions de l'article 12 quinquies, § 4 de cet arrêté devant être respectées.

b) Travailleur licencié dans le cadre de la restructuration (article 5)

Le Conseil constate que le projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations impose une condition d'ancienneté au travailleur afin d'entrer en ligne de compte pour la gestion active des restructurations et que le projet d'arrêté royal y ajoute une condition d'âge.

- Tout d'abord, l'article 31, deuxième alinéa du projet de loi dispose que le chapitre relatif à la gestion active des restructurations ne s'applique pas aux travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, ne comptent pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue. L'exposé des motifs du projet de loi précise à ce sujet que les travailleurs qui ne sont engagés que depuis peu chez l'employeur en restructuration n'entrent pas en ligne de compte.

Le Conseil rappelle que, dans son avis n° 1.534, il a souligné que l'exclusion du champ d'application des travailleurs comptant une ancienneté de moins d'un an ne figure pas dans le Pacte de solidarité entre générations.

Il constate qu'à la suite de l'avis n° 1.534, il a été ajouté dans l'exposé des motifs du projet de loi que les travailleurs de plus de 45 ans qui ne comptent pas un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent participer volontairement à la cellule pour l'emploi. Ils ne bénéficient toutefois pas de l'indemnité de reclassement et ne sont pas soumis aux mécanismes de sanction.

- Ensuite, il souligne également que l'article 5, 4° du projet d'arrêté royal pose comme l'une des conditions auxquelles le travailleur doit répondre de manière cumulative pour être considéré comme travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration que le travailleur doit être âgé d'au moins 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif.

Il rappelle que, dans son avis n° 1.534, en ce qui concerne la première possibilité d'exclusion de l'article 32 de l'avant-projet de loi, il a observé que cette possibilité ne figure pas dans le texte du Pacte de solidarité entre générations.

Il souhaite faire remarquer, en ce qui concerne la condition d'ancienneté figurant dans le projet de loi et la condition d'âge du projet d'arrêté royal, qu'aucun des deux projets n'empêche que des travailleurs de moins de 45 ans et/ou ayant une ancienneté de moins d'un an puissent s'inscrire sur une base volontaire à une cellule pour l'emploi afin de bénéficier de l'accompagnement offert par cette cellule. Cette réglementation ne prévoit pas de droit à l'outplacement ou à une indemnité de reclassement ; par conséquent, les mécanismes de sanction qui y sont liés ne s'appliquent pas non plus.

c) Licenciement collectif (article 3)

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal prévoit, au dernier alinéa de son article 3, que, pour déterminer s'il est question d'un "licenciement collectif" (le pourcentage ou le nombre de licenciements), seuls les licenciements de travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, comptent au moins 2 années d'ancienneté de service ininterrompue peuvent être pris en compte.

Le Conseil observe que le point 30 du Contrat de solidarité parle uniquement d'une condition d'ancienneté de deux ans en ce qui concerne les travailleurs dont il faut tenir compte dans le cadre de la nouvelle définition de l'entreprise en restructuration, pour laquelle il est demandé aux partenaires sociaux de faire une proposition concrète.

Dans ce cadre, le Conseil déplore que la définition d'entreprise en restructuration soit déjà reprise dans le projet d'arrêté royal, alors que le point 30 du Pacte de solidarité entre générations indique que ce n'est que si, d'ici au 31 mars 2006, la concertation avec les partenaires sociaux n'a pas abouti à une proposition concrète, que le gouvernement concrétisera lui-même cette mesure, laquelle sera applicable à partir du 1er juillet 2006.

Par ailleurs, selon les membres représentant les organisations de travailleurs, l'on ne sait pas ce qu'il faut entendre précisément par ancienneté "ininterrompue". Ces membres font remarquer à cet égard que, pour la définition de la notion de licenciement collectif dans le cadre du nouvel article 12 quater, 1° de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, il est question d'une ancienneté de deux ans au sein de l'entreprise. Par ailleurs, ils soulignent également que l'exigence d'une ancienneté "ininterrompue" n'est pas formulée au point 30 du Pacte de solidarité.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que ce que ces notions signifient dans l'usage normal en droit du travail est suffisamment clair. Il n'est par conséquent pas nécessaire d'apporter davantage de précisions.

3) Concernant la cellule pour l'emploi

a) La notion de cellule pour l'emploi (article 6)

- Le Conseil constate que l'article 6 du projet d'arrêté royal précise qu'afin de pouvoir entrer en ligne de compte pour le licenciement de certains de ses travailleurs dans le cadre de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension, l'entreprise en restructuration doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi.

Il souligne que, les services de l'emploi et le placement étant de la compétence des Régions, l'applicabilité concrète de cette disposition requiert qu'il existe au niveau des Régions une réglementation concernant le fonctionnement des cellules pour l'emploi.

- Le Conseil constate que le deuxième alinéa de ce même article 6 dispose que, pour l'application de la loi (relative au Pacte de solidarité entre les générations) et de l'arrêté, il faut entendre par cellule pour l'emploi, l'association mise en place à la suite de la restructuration comme association de fait ou comme personne juridique autonome, dont font au moins partie l'entreprise en restructuration, une des organisations syndicales représentatives, le service public de l'emploi et de la formation professionnelle compétent pour le lieu d'établissement de l'entreprise en restructuration, et, pour autant que cela existe dans le secteur dont relève l'entreprise, le fonds sectoriel de formation.

Le Conseil remarque à cet égard que l'article 6 désigne uniquement les partenaires qui, au minimum, doivent faire partie de la cellule pour l'emploi. Ainsi, il peut être indiqué que le service de l'emploi et de la formation professionnelle compétent pour le lieu d'établissement de l'entreprise en restructuration collabore avec les services compétents pour les autres Régions.

Il souligne par ailleurs que le décret du 29 janvier 2004 "relatif au plan d'accompagnement des reconversions" de la Région wallonne prévoit la possibilité de créer des "cellules de reconversion" afin de mettre en œuvre le plan d'accompagnement des reconversions qui doit éventuellement être rédigé à l'occasion d'un licenciement collectif. Il estime qu'il est nécessaire d'harmoniser les réglementations relatives à ces cellules, de sorte que ces cellules de reconversion puissent obtenir une reconnaissance comme cellule pour l'emploi telle que visée à l'article 6 du projet d'arrêté royal.

b) L'offre d'outplacement (article 7)

Le Conseil constate qu'en ce qui concerne l'offre d'accompagnement d'outplacement de la cellule pour l'emploi, l'article 7, deuxième alinéa du projet d'arrêté royal précise qu'elle doit au moins répondre aux modalités prévues dans la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002.

À cet égard, le Conseil observe qu'il faut comprendre par là que l'offre d'accompagnement d'outplacement doit au moins répondre aux exigences de qualité que la convention collective de travail n° 82 mentionne à cet égard.

Les membres représentant les organisations de travailleurs s'interrogent en outre sur la concordance entre la CCT n° 82 et le projet d'arrêté royal, dès lors que la CCT n° 82 repose sur un principe de volontariat et de neutralité par rapport au licenciement et qu'elle définit des règles qui ne peuvent être telles quelles appliquées dans le cadre de la cellule d'emploi (exemple : la CCT prévoit 3 phases d'accompagnement s'étalant sur 12 mois, activées à la demande du travailleur ...).

c) La durée d'existence de la cellule pour l'emploi (article 8)

Le Conseil constate que, conformément à l'article 8 du projet d'arrêté royal, la cellule pour l'emploi doit être mise sur pied au plus tard au moment du premier licenciement suivant la notification du licenciement collectif et elle doit continuer à fonctionner au moins jusqu'à la fin de la période de reconnaissance, par le ministre de l'Emploi, comme entreprise en difficultés ou comme entreprise en restructuration pour l'application de la prépension conventionnelle, ou au moins jusqu'à la fin du sixième mois suivant le dernier licenciement individuel intervenu dans le cadre du licenciement collectif au cas où ce moment est antérieur à la fin de la période de reconnaissance.

Le Conseil souhaite remarquer de manière générale à cet égard que la ligne du temps sur laquelle doit se dérouler la gestion active des restructurations (la rédaction d'un plan de restructuration, la reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration par le ministre, les licenciements et la durée d'existence de la cellule pour l'emploi) demande à être clarifiée. Il souligne que certaines dates sont incertaines (la décision de reconnaissance par le ministre et la date à laquelle la reconnaissance prend cours), ce qui crée une incertitude pour les employeurs et les travailleurs concernés.

Les membres représentant les organisations des travailleurs constatent que selon l'Administration de l'Emploi la liste des travailleurs pour lesquels la prépension est souhaitée (article 10 du projet d'arrêté royal) serait "maximale" et adaptée suite à la décision ministérielle. Ils relèvent donc une certaine incertitude dans le calendrier de la procédure. Ils estiment que celle-ci risque d'être impraticable sur le terrain et de créer des insécurités pour les travailleurs, lesquelles seraient susceptibles de susciter des tensions, vu que des travailleurs pourraient être retirés de la liste en cours de procédure.

Se pose également la question de la compatibilité de cette procédure avec la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement et en particulier avec la fixation des droits à l'indemnité complémentaire et la procédure de concertation prévues par celle-ci.

En ce qui concerne le moment où la cellule pour l'emploi doit au plus tard être mise sur pied, les membres représentant les organisations d'employeurs jugent qu'elle doit être mise sur pied au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur dans le cadre d'une restructuration, tel que défini à l'article 5 du projet d'arrêté royal, à savoir de plus de 45 ans et ayant une ancienneté d'au moins un an.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment pour leur part que la cellule doit être mise sur pied au plus tard au moment du premier licenciement suivant la notification du licenciement collectif, même si ce licenciement concerne un travailleur de moins de 45 ans et/ou ayant une ancienneté de moins d'un an.

En ce qui concerne la durée d'existence de la cellule pour l'emploi, le Conseil remarque qu'il y a une différence de signification entre les versions néerlandaise et française du texte du projet d'arrêté royal ("blijven bestaan" et "continuer à fonctionner"). Il juge important qu'il y ait une certaine continuité, étant donné que les licenciements peuvent être étalés dans le temps. En tout cas, il doit être possible de faire appel aux services et conseils de la cellule pour l'emploi jusqu'au dernier moment.

En ce qui concerne ce dernier moment, le Conseil indique qu'une note au Comité de gestion de l'ONEM, datant du 1er décembre 2005, souligne qu'il est possible que le contrat de travail d'un employé (non prépensionnable) soit rompu juste avant la fin de la période de reconnaissance, de sorte qu'il n'y a pas de garantie que ce travailleur puisse bénéficier d'un accompagnement de la cellule, celle-ci devant seulement continuer à fonctionner jusqu'à six mois après le dernier "licenciement" individuel. Pour cette raison, il est proposé que la cellule doive continuer à fonctionner au moins jusqu'à la fin du sixième mois suivant le moment où le dernier contrat de travail a été "rompu" dans le cadre du licenciement collectif, sans que cela puisse entraîner un surcoût pour l'employeur.

Le Conseil demande d'adapter le texte de l'article 8 de la manière suivante : "... il doit être possible de faire appel à la cellule pour l'emploi jusqu'à la fin du sixième mois suivant le moment où le dernier contrat de travail a été rompu dans le cadre du licenciement collectif".



d) La cellule pour l'emploi faïtière (article 9)

Le Conseil constate que l'article 9 du projet d'arrêté royal dispose que la création d'une cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration à une cellule pour l'emploi commune à plusieurs entreprises en restructuration, si :

1° l'entreprise emploie moins de 100 travailleurs et procède au licenciement collectif de moins de 50 travailleurs ;

2° l'entreprise procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.

Il observe que cette disposition est l'exécution de l'article 35 du projet de loi, selon lequel le Roi peut, pour les entreprises de moins de 100 travailleurs et pour les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif de moins de 20 travailleurs, assimiler à la mise en place par un employeur d'une cellule pour l'emploi, la collaboration d'un employeur à une cellule pour l'emploi faïtière.

Il souligne néanmoins que l'article 9 du projet d'arrêté royal pose une condition supplémentaire pour les entreprises comptant moins de 100 travailleurs afin de pouvoir remplacer la création d'une cellule pour l'emploi par la collaboration à une cellule pour l'emploi faïtière. Pour ces entreprises, le licenciement collectif doit concerner 50 travailleurs ou plus.

Étant donné que l'article 12 quinquies, § 4, 3° du projet d'arrêté royal insérant une section III bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 prévoit que le plan de restructuration doit indiquer si une cellule pour l'emploi est créée ou si l'entreprise en restructuration choisit de collaborer à une cellule pour l'emploi faïtière, le Conseil estime qu'il serait préférable de laisser ce choix ouvert entre l'une ou l'autre solution pour les entreprises comptant moins de 100 travailleurs et de supprimer la condition supplémentaire.

Il estime à ce sujet qu'il faut préciser à l'article 9 qu'il s'agit dans cette disposition de deux hypothèses différentes dans lesquelles la création d'une cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration à une cellule pour l'emploi faïtière : soit l'entreprise occupe moins de 100 travailleurs, soit il s'agit d'une entreprise qui procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.

4) Concernant l'indemnité de reclassement

a) L'inscription auprès de la cellule pour l'emploi et la perte de l'indemnité de reclassement (articles 11 et 12)

- Le Conseil constate que, conformément à l'article 11, premier alinéa du projet d'arrêté royal, le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et désireux de bénéficier de l'accompagnement de la cellule pour l'emploi doit s'inscrire auprès de celle-ci.

L'article 11, deuxième alinéa, inséré plus tard dans le projet d'arrêté royal, précise que le travailleur inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi est assimilé, durant la période au cours de laquelle il peut prétendre à une indemnité de reclassement, à un chômeur pour ce qui concerne l'application des sanctions en vigueur dans la réglementation du chômage.

Conformément à l'article 12, premier alinéa, le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration reçoit une indemnité de reclassement chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois pendant lequel le travailleur était inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Selon l'article 12, deuxième alinéa du projet d'arrêté royal, le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration se verra refuser l'indemnité de reclassement lorsqu'il se voit priver du droit aux allocations de chômage en raison de son refus de participer à la cellule pour l'emploi ou de son refus d'une offre d'outplacement. L'indemnité de reclassement est également refusée pour les périodes pendant lesquelles ce travailleur est considéré, conformément à l'arrêté du 25 novembre 1991 relatif au chômage, comme chômeur par sa propre faute du fait qu'il a refusé une formation appropriée ou un accompagnement d'outplacement.

À cet égard, le Conseil a indiqué dans son avis n° 1.534, en ce qui concerne l'article 36, deuxième alinéa de l'avant-projet de loi, que l'hypothèse de la perte du droit à cette indemnité ne peut pas remettre en cause le paiement intégral du montant de l'indemnité de congé, qui est garanti expressément par le point 35 du Contrat de solidarité.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que cette remarque est également formulée dans la note au Comité de gestion de l'ONEM, qui propose que le travailleur conserve en tout cas le droit à l'indemnité de congé. Cela a par la suite également été inséré dans un nouveau troisième alinéa de l'article 12 du projet d'arrêté royal.

Par ailleurs, ils expriment leur satisfaction quant au fait que le droit à l'indemnité de congé est garanti, étant donné qu'ils considèrent qu'il faut viser la plus grande neutralité possible de ce régime par rapport à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs renvoient à leur position concernant la neutralité, telle qu'elle est formulée à la page 6 du présent avis.

En outre, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que l'article 12 du projet d'arrêté royal n'est pas suffisamment clair sur un certain nombre de points pour permettre sa mise en œuvre dans la pratique. Ainsi, l'on ne sait toujours pas comment sera fait le rapport concernant le comportement du travailleur au sein de la cellule pour l'emploi.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que cette disposition du projet d'arrêté en matière de rapport est suffisamment claire.

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent par ailleurs que, bien que l'offre de services et conseils aux personnes touchées par un licenciement collectif afin de leur permettre de trouver, dans le délai le plus court possible, un emploi auprès d'un nouvel employeur soit recommandable, son élaboration dans le cadre du Pacte de solidarité entre générations et de la réglementation visant à le mettre en œuvre est insuffisante.

Ils regrettent de devoir constater que le principe de la libre inscription auprès de la cellule pour l'emploi est une fiction, étant donné que des sanctions sont liées au refus de participer à la cellule pour l'emploi. Les personnes qui entrent en ligne de compte pour une prépension anticipée abandonnent leurs droits à la prépension anticipée. Si l'on a plus de 45 ans, l'on perd le droit à l'indemnité de reclassement et si, de plus, l'on n'accepte pas l'offre d'outplacement de son ancien employeur, la sanction qui s'applique est la même qu'en cas de non-acceptation d'un emploi convenable.

Ils ne peuvent pas accepter que, durant la période au cours de laquelle le travailleur est inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi, il soit assimilé à un chômeur afin de permettre que les sanctions de la réglementation du chômage lui soient applicables (article 11, deuxième alinéa).

Ils soulignent que l'article 12, 2<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>o</sup> du projet d'arrêté royal va encore plus loin dans cette sanction que le Pacte de solidarité entre générations, étant donné qu'il impose également la perte de l'indemnité de reclassement en cas de sanction dans la réglementation du chômage aux travailleurs qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts dans le cadre de la cellule pour l'emploi (en l'espèce, le refus d'un emploi approprié, d'une formation appropriée ou d'un accompagnement d'outplacement).

Ils attirent aussi l'attention sur les problèmes pratiques que pose ce système. Ainsi se pose la question de savoir qui va décider du refus de l'indemnité de reclassement. En outre, le refus de l'indemnité de reclassement concerne dans cette hypothèse une sanction qui ne peut être infligée qu'après que l'indemnité de reclassement a déjà été payée (après que le travailleur est inscrit auprès de l'assurance chômage).

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que les dispositions du Pacte de solidarité entre générations soient mises en œuvre.

Ils considèrent que le mécanisme de sanction repris à l'article 12 du projet d'arrêté royal correspond au Pacte de solidarité entre générations. La création d'une cellule pour l'emploi et le paiement obligatoire de l'indemnité de reclassement (là où, auparavant, un délai de préavis pouvait être presté intégralement) entraînent un surcoût pour l'employeur, qui n'a de sens que si les travailleurs concernés collaborent activement à la cellule pour l'emploi pendant la période de six mois couverte par une indemnité de reclassement.

b) Le droit à l'indemnité de reclassement en cas de reprise du travail (articles 13 et 14)

- Le Conseil constate que les articles 13 et 14 du projet d'arrêté royal disposent que le montant de l'indemnité de reclassement due est réduit, pour les ouvriers, pendant les périodes où ceux-ci reprennent le travail comme travailleurs salariés auprès d'un nouvel employeur et pour chaque mois au cours duquel ils exercent une activité d'indépendant à titre principal.

Il observe que dans ces hypothèses, la possibilité de réduire le montant de l'indemnité de reclassement due est limitée aux ouvriers.

Il souhaite également attirer l'attention sur le fait que, selon l'article 15 du projet d'arrêté royal, tant les ouvriers que les employés bénéficiant d'une indemnité de reclassement sont tenus d'informer, avant la fin de chaque mois, leur ancien employeur et le directeur de la cellule pour l'emploi, d'une reprise du travail, alors que cette communication n'a de conséquences que pour l'indemnité de reclassement de l'ouvrier.

Les membres représentant les organisations de travailleurs s'interrogent sur la compatibilité de ces dispositions avec la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur l'importance d'une égalité de traitement entre les ouvriers et les employés qui ont un délai de préavis de moins de six mois.

- Le Conseil constate que, selon le deuxième alinéa de l'article 13, pour l'ouvrier qui reprend le travail en tant que travailleur salarié durant la période d'accompagnement dans la cellule pour l'emploi, le montant de l'indemnité de reclassement est calculé comme suit :

$$A + B \times \frac{(21,6 - \text{journées travaillées})}{21,6}$$

*La formule est adaptée si la reprise du travail se fait dans un autre régime que la semaine de cinq jours.*

Dans cette formule :

A = 1/6 de l'indemnité de congé "normalement due" ;

B = "supplément" (= la différence entre le salaire net et A).

Pour l'ouvrier qui exerce une activité d'indépendant à titre principal durant la période d'accompagnement dans la cellule pour l'emploi, l'indemnité de reclassement est limitée, selon le deuxième alinéa de l'article 14, à 1/6 de l'indemnité de congé "normalement due".

Le Conseil observe que la note au Comité de gestion de l'ONEM propose une modification de ce mode de calcul. Elle renvoie aux conséquences indésirables de l'application de cette formule pour l'ouvrier qui aurait droit à une indemnité de congé de plus de 6 mois.

Dans ce cas, B serait en effet égal à 0 euro, mais A serait supérieur au salaire net, ce qui aurait pour résultat que l'ouvrier qui reprend le travail percevrait, pendant les périodes de reprise du travail, un montant supérieur à son salaire net (ce qui amputerait le solde de l'indemnité de congé auquel il a droit), auquel s'ajoute son nouveau salaire.

Pour cette raison, la note propose d'ajouter aux articles 13 et 14 que A ne peut pas être supérieur au montant de l'indemnité de reclassement.

Le Conseil estime que cette adaptation est justifiée.

c) Le remboursement d'une partie de l'indemnité de reclassement par l'ONEM (article 16)

- Le Conseil constate que l'article 16 du projet d'arrêté royal concerne l'hypothèse où, pour un ouvrier qui avait droit à un préavis d'une durée égale ou inférieure à 6 mois, l'employeur souhaite obtenir le remboursement de la différence entre le montant brut d'une indemnité de reclassement et le montant brut de l'indemnité de congé qu'il aurait due en application de la loi relative aux contrats de travail.

Cette possibilité de récupération figure à l'article 38 du projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations ; la référence, dans l'article 16 du projet d'arrêté royal, à l'article 8 du projet de loi est donc erronée.

L'article 16 du projet d'arrêté royal dispose que l'employeur doit à cet effet introduire, au plus tard le troisième mois après expiration de la période couverte par l'indemnité de reclassement, une requête auprès de l'ONEM.

Une proposition d'adaptation de cet article est formulée dans une note au Comité de gestion de l'ONEM. Cette note souligne qu'il serait préférable de ne pas faire courir le délai à partir de chacun des 6 mois compris dans la période d'accompagnement, mais de tenir compte de la période couverte par l'indemnité de reclassement. Elle choisit également de prolonger le délai de 3 mois à 6 mois. Pour limiter le risque de remboursements indus, elle estime finalement qu'il serait préférable de ne permettre à l'employeur de réclamer le remboursement qu'à partir du mois qui suit le paiement de l'indemnité de reclassement.

Le Conseil juge que l'adaptation de l'article 16 dans ce sens répond à cette argumentation.

- Le Conseil constate que, comme à l'article 38 du projet de loi, la possibilité que l'employeur a de récupérer la différence entre les montants susdits est limitée aux ouvriers.

Comme dans l'avis n° 1.534, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent de vérifier la compatibilité de cette mesure avec la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur l'importance d'une égalité de traitement entre les ouvriers et les employés qui ont un délai de préavis de moins de six mois.

2. Projet d'arrêté royal insérant une section III bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle

a. Contenu et portée

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal insérant une section III bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle fixe les règles qui s'appliquent aux entreprises qui procèdent à un licenciement collectif dans le cadre des nouvelles règles en matière de gestion active des restructurations et qui demandent à être reconnues comme entreprises en difficulté et en restructuration afin d'accorder la prépension à des travailleurs n'ayant pas encore atteint l'âge normalement applicable.

b. Remarques

1) Disponibilité (article 12 bis)

Le Conseil constate que le nouvel article 12 bis dudit arrêté royal dispose que le travailleur prépensionné visé par la nouvelle section III bis doit rester disponible pour le marché de l'emploi jusqu'à l'âge de 58 ans. Cependant, tout comme le chômeur âgé, il peut être dispensé de disponibilité à partir de l'âge de 50 ans après une année de chômage et à condition de justifier d'au moins 38 années de passé professionnel.



La nouvelle section III bis s'applique aux travailleurs dont la prépension prend cours à partir du 1er janvier 2006 dans le cadre d'un licenciement collectif et qui sont licenciés après le 31 décembre 2005, pour autant que la date à laquelle l'employeur annonce aux délégués de l'entreprise qu'il procède à un licenciement collectif se situe après le 31 décembre 2005.

Sur le principe, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que les prépensionnés ne doivent pas être disponibles sur le marché de l'emploi eu égard aux circonstances mêmes de leur arrivée sur ce marché.

A titre subsidiaire si le gouvernement persistait dans cette voie, ils réclament un traitement équivalent entre prépensionnés et chômeurs âgés au plan de la disponibilité mais de plus ils demandent que la condition d'ancienneté d'un an exigée du chômeur âgé soit transformée au profit des prépensionnés en assimilant à cette année le temps passé à la cellule, soit 6 mois.

Par ailleurs ces membres estiment que le champ d'application de cette disposition n'est pas clair. Ainsi, il n'est pas certain qu'un travailleur qui est licencié dans le cadre d'un licenciement collectif sur la base de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, ou d'une CCT sectorielle ou d'entreprise existante en matière de prépension, relève du champ d'application de la nouvelle section III bis dudit arrêté royal.

Par conséquent, ces membres demandent si ces prépensionnés doivent ou non être disponibles pour le marché de l'emploi et, corrélativement, si ces candidats prépensionnés doivent participer à la cellule pour l'emploi.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le champ d'application de cette disposition est suffisamment clair. Est ici visé, tout travailleur qui est prépensionné à partir de cette date dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé après le 31 décembre 2005. En outre, le Pacte de solidarité entre générations indique très clairement que, même en cas de départ anticipé, l'on doit demeurer disponible pour le marché de l'emploi et que l'on sera incité à reprendre le travail dans les mêmes conditions que les chômeurs âgés. Tous les plus âgés sont donc traités sur un pied d'égalité. Parmi les prépensionnés, aucune distinction n'est faite selon qu'une CCT intersectorielle, sectorielle ou d'entreprise en matière de prépension est appliquée ou qu'il est fait appel à un âge de la prépension plus bas que celui qui est normalement en vigueur dans l'entreprise. Aucune distinction n'est non plus opérée selon que l'intéressé a ou non dû participer à une cellule pour l'emploi. Dans cette optique, il n'est dès lors pas possible de souscrire à la proposition des organisations de travailleurs de prendre en considération la période de six mois au sein de la cellule pour l'emploi pour la durée de chômage d'un an qui est requise pour obtenir la dispense susvisée de disponibilité.

2) Critères (article 12 quater)

Le Conseil constate que le nouvel article 12 quater dudit arrêté royal définit les critères de reconnaissance comme entreprise en restructuration. Un élément nouveau est le fait que le texte de l'article 12 quater distingue à présent quatre situations de licenciement collectif, suite à l'ajout du licenciement collectif qui concerne 30 % du nombre de travailleurs occupés.

Concernant cet ajout, le Conseil observe que cette situation ne figure pas dans le Pacte de solidarité entre générations. Il n'en comprend dès lors pas la portée. Par conséquent, il estime que l'actuel article 12 quater doit être maintenu.

3) Demande de reconnaissance (article 12 quinquies)

Le Conseil constate que le nouvel article 12 quinquies dudit arrêté royal détermine le contenu de la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Cette demande doit notamment contenir une convention collective de travail et un plan de restructuration.

Ce plan de restructuration doit contenir, outre un certain nombre d'autres éléments, les règles et modalités d'octroi fixées dans la CCT concernant les primes de départ pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise ainsi que les personnes concernées.

Le Conseil souligne qu'il est possible que cette convention collective de travail n'ait pas encore été conclue au moment de la demande. En outre, l'on donne ainsi l'impression qu'à l'occasion d'une restructuration, des primes de départ doivent obligatoirement être octroyées. Pour cette raison, il demande que le point 2° du quatrième paragraphe de la disposition susvisée soit modifié comme suit : "un relevé des pistes discutées et examinées concernant les primes de départ pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise ainsi que les personnes concernées".

4) Conséquences d'une reconnaissance (article 12 sexies)

Le Conseil constate que le nouvel article 12 sexies détermine les conséquences d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Le Conseil constate que la procédure qui y est proposée a des implications en ce qui concerne tant les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que celles de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974. Il souhaiterait en connaître l'impact précis et demande que la clarté soit faite sur ce point.

En tout cas, il estime que la possibilité pour le travailleur et l'employeur d'appliquer un délai de préavis réduit en cas de prépension doit être garantie.

Le Conseil constate en outre que le texte de l'article 12 sexies, § 2 dispose que, lors de la décision de reconnaissance, le ministre peut accorder une dispense de l'obligation de remplacement. Cela ne correspond pas au texte actuel de cette disposition, sur la base de laquelle, en cas de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, il existe automatiquement une dispense de l'obligation de remplacement. Il n'est pas touché à cette règle dans le Pacte de solidarité entre générations. Le Conseil demande dès lors de reprendre le texte actuel de cette disposition.

Finalement, il souligne que la modification qu'il a proposée en ce qui concerne l'article 12 quater a des implications d'ordre légistique pour le nouvel article 12 sexies. Le texte de cette disposition devrait dès lors être également adapté dans ce sens.

3. Projet d'arrêté royal modifiant les articles 51, 52 bis et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, dans le cadre du Pacte de solidarité entre générations

a. Contenu et portée

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal vise à adapter la réglementation du chômage en ce qui concerne le refus par un travailleur âgé d'au moins 45 ans de collaborer ou d'accepter une proposition d'outplacement organisé par l'employeur ou par une cellule de mise à l'emploi à laquelle l'employeur participe. Cette non-collaboration ou ce refus est sanctionné de la même façon qu'un refus d'emploi convenable.

En outre, un régime spécifique est applicable en matière de récidive pour les (candidats) prépensionnés qui doivent rester disponibles sur le marché général de l'emploi. En effet, en cas de récidive de refus d'emploi et si la première infraction a été sanctionnée par une exclusion effective, le travailleur est exclu complètement quelle que soit la période entre les deux infractions.

b. Remarques générales

Le Conseil rappelle et confirme les observations formulées ci-dessus quant à l'article 12 du projet d'arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations.

Par ailleurs, il constate des différences dans le champ d'application du point 36 du Pacte de solidarité entre générations avec celui du présent projet d'arrêté royal, qui a pour objet de le mettre à exécution.

c. Remarques spécifiques

1) La sanction du refus (article 52 bis, § 1 en 2)

Le Conseil constate que la sanction porte sur un refus d'outplacement organisé par l'employeur ou par une cellule de mise à l'emploi à laquelle l'employeur participe. Il se demande si cette formulation vise la non-collaboration ou le refus d'outplacement dans le seul cadre de la cellule d'emploi instaurée lors d'une restructuration d'entreprise et d'un licenciement collectif en application des articles 6 et suivant du projet d'arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations ou bien si le présent projet d'arrêté royal aurait une portée plus générale.

Pour les membres représentant les organisations de travailleurs, ceci constituerait alors une extension du champ d'application prévu au point 36 du contrat entre générations.

Dans cette dernière hypothèse, ils demandent au Gouvernement de préciser sur quoi porterait cette extension et quelle en serait la base légale.

Ils s'interrogent en outre, dans l'hypothèse où ce projet d'arrêté royal établirait une telle extension, sur le respect du principe de volontariat établi par la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés. Ils estiment en outre qu'un tel arrêté royal constituerait alors une remise en cause de l'équilibre de cette convention collective de travail, en ce compris quant aux mesures mises en œuvre dans les secteurs.

Ils demandent également que la possibilité d'échapper à une sanction en cas d'abandon d'emploi ou de licenciement pour motif équitable si le travailleur exerce un nouvel emploi pendant au moins 4 semaines avant de demander des allocations de chômage (tel que prévu par l'article 51, § 1 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage) soit étendue au travailleur en cellule de reconversion et à l'hypothèse de refus de participer ou de collaborer à une cellule d'outplacement : le travailleur n'est en effet pas encore chômeur à ce moment et s'il trouve par ses propres moyens un travail pendant au moins 4 semaines durant la période couverte par son indemnité ou par la suite, il serait complètement illogique et discriminatoire de maintenir une sanction temporaire voire de le priver de sa prépension au moment où il fera sa demande d'allocations, alors qu'il n'a pas élargi au chômage suite à cette attitude.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que la disposition concernant la sanction qui s'applique au travailleur qui n'accepte pas l'offre d'outplacement (point (59) du Pacte de solidarité entre générations) se trouve sous le titre "2.7. Une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés" dudit Pacte et qu'elle a par conséquent une application plus large que le simple cadre de la gestion active des restructurations et de la participation à la cellule pour l'emploi. Il n'est ici dès lors aucunement question d'un élargissement du champ d'application de cette mesure. Cette application plus générale découle directement du Pacte de solidarité entre générations lui-même et est judicieuse si l'on souhaite effectivement augmenter les chances d'emploi des inactifs plus âgés.

2) La sanction de la récidive (article 52 bis, § 2)

Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent qu'ils sont fondamentalement opposés à toute application d'une sanction chômage à l'encontre des travailleurs prépensionnables visés dans le cadre de la restructuration qu'elle soit liée à une hypothèse de refus d'emploi auquel le gouvernement envisage d'assimiler un refus d'outplacement ou de collaboration à une cellule d'emploi ou qu'elle soit liée à une exigence en matière de disponibilité. Ils se posent en outre des questions quant à cette disposition et à sa compatibilité avec la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

En effet, il résulte de ce projet d'arrêté royal que les prépensionnés pourraient encourir une sanction des années après une première infraction, ce qui ne serait pas le cas des autres chômeurs âgés, lesquels ne seraient sanctionnés qu'en cas de récidive dans l'année. Or, le principe même du projet d'arrêté royal consiste à mettre les prépensionnés sur le même pied que les autres chômeurs âgés. Ils estiment donc que ce traitement différencié n'est pas objectivement justifié.

Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent que le point 36 du Pacte de solidarité entre générations établit que dans le cas où la personne concernée refuserait une seconde fois une offre d'emploi ou de formation adaptée, au cours de la période préalable à l'âge normal de la prépension, la suspension serait définitive. Ils se demandent si le point (36) du Pacte de solidarité entre générations, vu sa formulation et le fait qu'il y est question tant de l'allocation de chômage que de l'allocation de prépension, ne s'applique pas à tous les participants à la cellule pour l'emploi qui refusent une offre une seconde fois et non uniquement aux personnes qui ont droit à la prépension ou qui peuvent être prises en compte pour la prépension. L'article 52 bis, § 2 du projet d'arrêté reprend uniquement ce dernier groupe. En outre, cette disposition ne mentionne pas le refus d'une offre de formation adaptée, alors que cela figure expressément dans le Pacte de solidarité entre générations. Ils demandent une exécution correcte du Pacte de solidarité entre générations.

#### 4. Projet d'arrêté royal relatif aux allocations de formation

##### a. Contenu et portée

Le Conseil constate que cet arrêté royal fixe les conditions et modes d'attribution d'une allocation de formation, d'une allocation de stage et d'une allocation d'établissement. Ces allocations sont prévues aux points 6 à 10 et 24 du Pacte de solidarité entre générations et font l'objet des articles 18 et 19 du projet de loi susvisé.

Ces mesures s'adressent aux chômeurs non-indemnisés et principalement aux jeunes sortant de l'école en stage d'attente et aux personnes rentrantes. Elles peuvent également être invoquées par les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été refusé pour cause de chômage volontaire.

L'allocation de formation peut être accordée au chômeur non-indemnisé qui suit une formation professionnelle individuelle dans une entreprise. Cette mesure remplace le "plan activa formation jeune" prévu à l'article 52 de la Loi-Programme du 8 avril 2003 et est reprise dans un nouvel article 36 ter de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

L'allocation de stage peut être octroyée pendant la durée du stage d'insertion en entreprise, au jeune sortant de l'école qui accomplit un stage d'insertion de deux mois dans une entreprise pendant le stage d'attente. Ce stage d'insertion est réglé par un contrat conclu par le jeune travailleur, l'entreprise et le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Le statut du jeune est similaire à celui du stagiaire qui suit une formation professionnelle en entreprise.

L'allocation d'établissement peut être accordée pendant six mois maximum au chômeur non-indemnisé qui, avec l'accompagnement du Fonds de participation, se prépare à l'installation comme indépendant.

b. Remarques

- Le Conseil rappelle que dans les considérations générales du présent avis, il a souligné la nécessaire coordination avec les Régions et Communautés. Il souhaiterait également qu'il soit donné suite au point 24 du Pacte de solidarité entre générations qui prévoit que l'autorité fédérale examinera avec les Communautés et Régions comment le système de la formation professionnelle individuelle en entreprise peut encore être développé plus avant et adapté éventuellement à la situation spécifique des travailleurs âgés.
  
- Le Conseil a en outre pris connaissance d'adaptations du Gouvernement aux arrêtés et notifications en exécution du Pacte de solidarité entre générations et parmi celles-ci du renforcement des mesures contre le chômage des jeunes, dont un renforcement de la mesure "formation professionnelle individuelle" pour les jeunes diplômés. Sous ce point, il est prévu que l'indemnité de formation accordée dans le cadre de cette FPI sera également accessible aux jeunes diplômés du 4ème degré de l'enseignement professionnel secondaire. Il s'agit donc des élèves qui accomplissent leur "7ème" année.



Le Conseil se demande dans quelle mesure cette extension du groupe cible est prise en compte dans le cadre du projet d'arrêté royal relatif aux allocations de formation.

5. Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1er, 2°, 30, 39, §1er, et §4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, §1er, alinéa 5, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

a. Contenu et portée

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal vise à remplacer à partir du 1er janvier 2006 l'actuelle obligation de premier emploi de l'État fédéral et des organismes publics qui en dépendent, qui consiste à devoir occuper 2.000 nouveaux travailleurs, par l'obligation d'engager un nombre de nouveaux travailleurs à concurrence de 3 % de l'effectif du personnel, calculé en équivalents temps plein, du deuxième trimestre de l'année précédente.

b. Remarques

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal porte l'obligation de premier emploi des autorités fédérales au niveau du secteur privé (à l'exception du non marchand), comme indiqué au point 4 du Pacte de solidarité entre générations.

Le Conseil souscrit à cette mesure, dont il souhaiterait connaître l'impact réel en ce qui concerne le nombre de jeunes concernés.

Par ailleurs, le Conseil souligne que, depuis qu'il a été consulté sur le projet d'arrêté, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures visant à renforcer les mesures relatives à l'emploi des jeunes contenues dans le Contrat de solidarité. Il s'agit plus précisément :

- du renforcement du plan des premiers emplois en réduisant de 26 à 25 ans l'âge jusqu'auquel les jeunes seront comptabilisés en ce qui concerne la réalisation de l'obligation de premier emploi et en donnant ainsi à davantage de jeunes la possibilité de bénéficier d'une première expérience professionnelle ; cet âge peut faire l'objet d'une hausse ou d'une baisse d'un an par les Régions en fonction des différences entre les marchés de l'emploi régionaux ;
- du renforcement de la réduction des charges pour les jeunes qui n'ont pas obtenu le 1er degré de l'enseignement général ou technique et les jeunes de l'enseignement professionnel ; les jeunes travailleurs d'origine étrangère et les jeunes travailleurs handicapés bénéficieront de la même réduction ;
- du renforcement de l'activation de l'indemnité d'attente pour les jeunes qui n'ont pas obtenu le 1er degré de l'enseignement général ou technique et ceux de l'enseignement professionnel ;
- de la mise en œuvre d'un plan d'action concernant le doublement des premiers emplois publics, afin d'atteindre l'objectif de 3 % au sein de chaque service public fédéral ; à cet effet, les services publics prévoient à compter du plan de recrutement 2006 l'engagement de premiers emplois à concurrence de 10 % des recrutements prévus et, dans la mesure du possible, ils se focaliseront sur les emplois nécessitant le moins de qualifications du plan de recrutement.

En vue de concrétiser certaines de ces mesures, le gouvernement a déjà déposé au Parlement un amendement au projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations.

Le Conseil observe que les arrêtés d'exécution qui doivent mettre en œuvre ces mesures ne lui ont pas encore été soumis, de sorte qu'il n'est pas en mesure de se prononcer à leur sujet dans le présent avis.

6. Projet d'arrêté royal modifiant l'article 129 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 129 ter, dans le cadre de la prime de reprise du travail

a. Contenu et portée

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal précité a pour but de mettre à exécution les points 61 et 62 du Pacte de solidarité entre générations.

En vue d'inciter les chômeurs plus âgés à accepter un emploi, le projet d'arrêté royal :

- apporte un certain nombre de modifications à l'actuelle réglementation en matière de complément de reprise du travail, tel que prévu à l'article 129 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, afin que le complément de reprise du travail soit dorénavant également octroyé lorsqu'il n'est pas satisfait à la condition d'un an de chômage complet pour pouvoir bénéficier du complément d'ancienneté et afin d'éviter que le complément de reprise du travail soit octroyé si la reprise du travail a lieu dans la période de six mois qui précède le moment de la reprise du travail auprès du même employeur ou du même groupe ;
- insère un nouvel article 129 ter dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, afin d'octroyer également un complément de reprise du travail aux chômeurs plus âgés qui reprennent le travail en tant qu'indépendants.

b. Remarques

1) La notion de même employeur ou de même groupe (article 1er, 2°)

Le Conseil demande de préciser la notion "en service auprès du même employeur ou dans le groupe auquel l'employeur appartient, ou travaillait dans la même entreprise ou dans le groupe auquel l'entreprise appartient".

En ce qui concerne la notion de "groupe", le Conseil fait référence à la position qu'il a adoptée à ce sujet ci-avant en ce qui concerne le projet d'arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations (cf. point 1., c., 1), b)).

2) Article 2, § 1er, deuxième alinéa, 7° - texte incomplet

Le Conseil constate que le texte du point 7° de l'article 2, § 1er, deuxième alinéa n'est pas entièrement repris dans le texte du projet d'arrêté royal soumis pour avis.

Le Conseil suppose qu'il faut entendre, par analogie avec l'article 1er, 2°, que l'assuré social s'engage à ne prester, pendant la période de six mois qui suit la période durant laquelle il était en service auprès d'un employeur, aucun service en tant qu'indépendant au profit ou pour le compte de cet employeur ou du groupe auquel appartient cet employeur.

3) La notion de reprise du travail en tant qu'indépendant (article 2, § 3, premier alinéa)

Le Conseil demande que le texte néerlandais de la première phrase de l'article 2, § 3, premier alinéa, soit mis en conformité avec le texte français. Les termes "gevestigd blijft als zelfstandige" du texte néerlandais doivent par conséquent être remplacés par les termes "gevestigd blijft als zelfstandige in hoofdberoep".

4) Entrée en vigueur (article 3)

Le Conseil constate que l'article 3 ne fixe pas encore la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation relative au complément de reprise du travail.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que les chômeurs qui ont repris le travail depuis le 1er janvier 2002 sans bénéficier du complément de reprise du travail, parce qu'ils ne comptaient pas un an d'ancienneté à ce moment, doivent pouvoir entrer dans le champ d'application de ce dispositif et bénéficier également du complément de reprise du travail à partir du 1er janvier 2006.

Ce faisant, ils sont d'avis qu'il sera mis fin à une discrimination à l'égard de cette catégorie de travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs font remarquer que les mesures reprises aux points 61 et 62 du Pacte de solidarité entre générations ont pour but d'inciter les chômeurs plus âgés à accepter un emploi ou à s'installer comme indépendant.

Ils ne sont dès lors pas d'accord pour que le complément de reprise du travail soit octroyé à des personnes qui ont déjà actuellement repris le travail en tant que salariés ou se sont installées comme indépendants sans avoir droit au complément.

Ils sont au contraire d'avis que le système ne peut s'appliquer qu'aux chômeurs qui reprennent le travail en tant que salariés ou qui s'installent comme indépendants à partir de l'entrée en vigueur de la réglementation.

Par conséquent, ils proposent de compléter l'article 3 par un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

"Le complément de reprise du travail ne peut toutefois pas être octroyé en application du présent arrêté si la reprise du travail comme salarié ou l'installation comme indépendant se situe avant l'entrée en vigueur du présent arrêté. "

7. - Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés
  - Projet d'arrêté royal majorant les montants limites des revenus professionnels autorisés pour certains pensionnés
- 

a. Contenu et portée

Le Conseil constate que, dans le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et dans le projet d'arrêté royal majorant les montants limites des revenus professionnels autorisés pour certains pensionnés, les plafonds de cumul applicables au travail autorisé des travailleurs salariés et des fonctionnaires pensionnés après l'âge légal de la pension sont majorés de 15 % en 2006 et de 10 % en 2007.

Il ressort de la note au conseil des ministres que le surcoût de cette mesure est estimé pour 2006 à 3,038 millions d'euros pour le régime des travailleurs salariés.

b. Remarques

1) Demande d'avis proprement dite

Le Conseil constate que la demande d'avis se rapporte uniquement au régime des travailleurs salariés et des fonctionnaires. Bien qu'il ait toujours été simultanément consulté à ce sujet par le passé, la demande d'avis ne fait cette fois mention d'aucune adaptation des montants limites en matière de travail autorisé des travailleurs indépendants pensionnés (prévue à l'article 107, § 5 de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants) et des ouvriers mineurs pensionnés pour invalidité (prévue à l'article 13, § 6 de l'arrêté royal du 19 novembre 1970 relatif au régime de pension d'invalidité des ouvriers mineurs).

Vu le calendrier, le Conseil estime que la sécurité juridique doit également être créée le plus rapidement possible pour les travailleurs indépendants pensionnés et les ouvriers mineurs pensionnés pour invalidité afin que les intéressés puissent procéder aux préparations requises.

En ce qui concerne l'adaptation des montants limites dans le régime des fonctionnaires, le Conseil juge qu'il serait opportun de soumettre cette proposition à l'organe de concertation compétent pour les services publics.

2) Augmentation des montants limites

- a) Le Conseil fait remarquer que les projets d'arrêtés royaux ne mettent pas entièrement à exécution le point 39 du Pacte de solidarité entre générations. Ce point du Pacte de solidarité entre générations prévoit en effet, outre une augmentation des montants limites applicables au travail autorisé des pensionnés, une suppression graduelle de cette possibilité de cumul en cas de pension anticipée. Le Conseil considère toutefois que ce parallélisme n'est pas repris dans le projet d'arrêté royal qui lui est soumis pour avis et demande que ce point du Pacte de solidarité entre générations soit entièrement et correctement mis à exécution.

Les membres représentant les organisations des Classes moyennes jugent toutefois que, pour les indépendants, cette possibilité de cumul en cas de pension anticipée ne peut être supprimée graduellement qu'après que le malus de pension existant pour les indépendants ait été remodulé.

- b) Concernant la proposition proprement dite de majorer les montants limites applicables au travail autorisé des pensionnés, le Conseil fait référence aux positions qu'il a adoptées à ce sujet dans ses avis n°s 1.453 du 17 décembre 2003, 1.435 du 19 mars 2003 et 1.408 du 12 juin 2002.

Dans ces avis, les membres représentant les organisations d'employeurs pouvaient souscrire à une extension de la possibilité de cumul de la pension avec des revenus professionnels.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent, au contraire, évaluer tout d'abord l'impact des augmentations précédentes, tant d'un point de vue financier qu'en termes d'emploi. Dans l'attente de cette évaluation, ils ont demandé un moratoire en ce qui concerne de nouvelles augmentations des montants limites.

8. Projet d'arrêté royal introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du Pacte de solidarité entre les générations

a. Contenu et portée

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal exécute les points 51, 52 et 58 du Pacte de solidarité entre générations.

Ce projet d'arrêté royal vise à décourager la fin anticipée de la carrière professionnelle en imposant le paiement de cotisations sur les régimes d'indemnités complémentaires individuelles et d'entreprise ainsi que sur les régimes d'indemnités complémentaires sectoriels lorsqu'il s'agit de compléments au chômage complet ou de compléments au crédit-temps que seuls les travailleurs âgés peuvent revendiquer ou qui sont payés jusqu'à la pension.

Ces indemnités complémentaires sont désormais soumises aux cotisations patronales normales qui sont également applicables sur le salaire. En outre, si cette cotisation patronale est due, des retenues à charge du travailleur doivent également être pratiquées comme dans le cadre de pré-pensions ordinaires.

b. Remarques

1) Champ d'application

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal susmentionné définit, en son article 1, le champ d'application de la mesure qu'il instaure et vise, de manière générale, les compléments aux allocations en tant que chômeur complet indemnisé ainsi que les compléments aux allocations d'interruption.

L'article 2 dudit projet établit, quant à lui, le principe de la cotisation patronale sur les indemnités complémentaires octroyées dans le cadre d'accords individuels ou d'entreprise, tout en introduisant certaines exceptions à ce principe et, par conséquent, au champ d'application défini à l'article 1 du projet d'arrêté.



Il apparaît, en effet, à la lecture de l'article 2 § 2 du projet d'arrêté royal que conformément au Pacte de solidarité entre générations, n'est pas soumis au principe du paiement de la cotisation patronale spéciale, le complément à une allocation d'interruption octroyé dans le cadre d'une diminution de la carrière d'1/5ème au travailleur de 50 ans et plus.

Le Conseil se pose dès lors la question de savoir pourquoi cette exclusion ne se trouve pas d'emblée mentionnée dans le champ d'application défini à l'article 1 du projet d'arrêté royal.

Eu égard à l'objectif que s'est donné le gouvernement de mettre, à très court terme, les textes réglementaires en adéquation avec ses intentions, telles qu'elles se trouvent exposées dans le Pacte de solidarité entre générations, le Conseil estime, par conséquent, nécessaire, pour des raisons de clarté, que l'article 1 du projet d'arrêté royal précise d'emblée que seuls les compléments à une allocation d'interruption à temps plein ou à mi-temps sont visés par la nouvelle mesure, à l'exclusion des compléments à une allocation d'interruption d'1/5ème.

## 2) Fixation de la cotisation patronale spéciale

Le Conseil observe que l'article 2 du projet d'arrêté royal fixe à 32,35 % la cotisation patronale due sur l'indemnité complémentaire octroyée dans le cadre d'un accord individuel ou d'entreprise.

Il souligne que ce pourcentage ne lui semble pas correct étant donné qu'il est plus élevé que celui de la cotisation patronale actuelle applicable sur les salaires, lequel s'élève à 32,25 % (= cotisation de 24,77 % + cotisation de modération salariale de 7,48%).

Le Conseil souhaite par conséquent que ce pourcentage soit ramené à 32,25 %.

3) Maintien des droits acquis dans l'ancien régime

Le Conseil relève que l'article 2 § 2 du projet d'arrêté royal dispose que les indemnités complémentaires versées aux travailleurs qui se trouvent déjà dans un régime de sortie anticipée avant l'entrée en vigueur du présent arrêté ne sont pas soumises à la cotisation patronale spéciale, cette entrée en vigueur étant fixée, selon l'article 6 dudit projet, le 1er avril 2006.

Il rappelle à cet égard que l'article 152 du Chapitre V du Titre III de la loi-programme du 27 décembre 2004 constituant la base légale pour instituer des retenues et des cotisations sur le régime des pseudo-prévisions, prescrit que le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la date d'entrée en vigueur du chapitre V et que celui-ci peut seulement être d'application aux indemnités complémentaires qui sont accordées au travailleur pour la première fois après la date d'entrée en vigueur du chapitre V et par conséquent, après le 1er avril 2006.

Le Conseil signale dans cette optique que le droit du travailleur à un régime de pseudo-prévisions débute par la notification du préavis et que celui-ci peut être très long avant que le travailleur ne bénéficie pour la première fois de l'indemnité complémentaire qui lui a été accordée dans le cadre d'un accord individuel ou d'entreprise.

Il se peut dès lors que par la notification du préavis, un travailleur soit déjà entré dans ce système de sortie anticipée avant le 1er avril 2006 sans pour autant avoir déjà perçu le paiement de l'indemnité complémentaire à laquelle il peut prétendre.

Le Conseil fait ainsi remarquer que le prescrit de l'article 2 § 2 du projet d'arrêté royal risque de conférer à la mesure qu'il instaure un effet rétroactif non voulu précisément pour ces travailleurs. Cet effet rétroactif va en outre à l'encontre de l'article 152 de la loi-programme du 27 décembre 2004 précitée.

Afin d'éviter tout risque d'insécurité juridique et soucieux de ne pas engendrer une augmentation inattendue des coûts pour les entreprises, le Conseil suggère de préciser dans le texte même de l'arrêté royal en question que les retenues et cotisations ne peuvent avoir lieu sur les pseudo-prévisions lorsque le travailleur est licencié avant le 1er octobre 2005 et le préavis ou la période couverte par l'indemnité de rupture expire après le 1er avril 2006.

Il demande en corollaire à être consulté de manière systématique lorsqu'un arrêté royal modifie rétroactivement des situations déjà conclues avant son entrée en vigueur.

4) Différenciation des cotisations sur les indemnités complémentaires pseudo-prévisions

Le Conseil a pris note de ce que le texte du Pacte de solidarité entre les générations a été affiné, le 18 novembre dernier, sur différents aspects et notamment sur le principe des retenues et cotisations instituées dans le régime des pseudo-prévisions, ce qui nécessite que le gouvernement procède à des amendements sur le texte du projet d'arrêté royal dont le Conseil est actuellement saisi.

Ainsi, le texte affiné du Pacte de solidarité entre générations opère une différenciation sur le montant des retenues et cotisations à appliquer sur les pseudo-prévisions accordées dans le cadre d'un accord sectoriel, selon que le travailleur de plus de 50 ans qui opte pour une réduction des prestations de travail à mi-temps continue à travailler ou non.

Selon ce texte affiné, l'indemnité complémentaire allouée dans le cadre d'un régime sectoriel existant sera différenciée de la manière suivante :

- Si le travailleur continue à travailler, la cotisation du travailleur telle que prévue par le projet d'arrêté royal sera réduite de 95 %. Il en va de même de la cotisation patronale spéciale si un remplacement du travailleur est prévu par une convention sectorielle qui peut être conclue jusqu'au 31 mars 2006.

- Si le travailleur est dispensé de prestations de travail, tant la cotisation du travailleur que la cotisation patronale seront doublées.

Cependant, des informations orales que les membres représentant les organisations d'employeurs ont pu obtenir sur les amendements encore apportés au projet d'arrêté royal, ils ont pu en déduire que la nouvelle mouture de l'arrêté ne respecte pas le texte affiné du Pacte de solidarité entre générations du 18 novembre dernier.

Selon ces membres, il semblerait que dans la nouvelle mouture du projet d'arrêté royal, le principe d'une réduction de 95 % sur la retenue du travailleur et sur la cotisation patronale spéciale s'appliquerait aussi bien à l'indemnité complémentaire octroyée dans le cadre d'accords sectoriels que dans le cadre d'accords individuels ou d'entreprise.

De même, les doubléments de la retenue du travailleur et de la cotisation patronale spéciale viseraient aussi bien les indemnités complémentaires octroyées dans le cadre d'accords sectoriels que dans le cadre d'accords individuels ou d'entreprise.

Dans la mesure du non-respect de la décision originale telle qu'inscrite dans le texte du Pacte de solidarité entre générations affiné, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent qu'il soit procédé à une mise en concordance de la nouvelle version de l'arrêté royal avec cette décision originale, de manière à exclure les accords individuels ou d'entreprise pour l'application du principe de la réduction des cotisations et des doubléments de celles-ci, dans les conditions décrites ci-avant.

Les membres représentant les organisations de travailleurs s'interrogent quant à eux sur la portée exacte des amendements apportés par le gouvernement au projet d'arrêté royal et sollicitent une clarification d'urgence à cet égard.

5) Indemnités complémentaires octroyées dans le cadre d'accords sectoriels

Le Conseil fait tout d'abord remarquer que selon le point 52 du Pacte de solidarité entre générations, les compléments sectoriels en cas de chômage complet et de crédit-temps dont peuvent bénéficier tous les travailleurs indépendamment de leur âge ou de leur ancienneté, restent exonérés de cotisations, pour autant qu'il s'agisse de régimes basés sur une convention collective de travail conclue pour une durée indéterminée et constate que ce principe d'exclusion a été oublié dans le texte même de l'arrêté royal en projet.

Il suggère par conséquent que cette exclusion des conventions collectives de travail conclues pour une durée indéterminée soit expressément mentionnée dans le texte du futur arrêté royal.

Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent également que le texte du projet d'arrêté royal stipule clairement que les régimes sectoriels existants à durée déterminée qui sont simplement reconduits sans faire l'objet d'une extension soient assimilés à des régimes sectoriels existants et bénéficient du traitement qui est propre à ces régimes.

Les membres représentant les organisations d'employeurs indiquent, quant à eux, que ce point n'est pas prévu dans le Pacte et estiment par conséquent que la reconduction de conventions collectives existantes est également couverte par le régime tel que visé à l'article 4 du projet d'arrêté royal.

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent en outre que l'article 4 § 2 du projet d'arrêté royal établit des retenues sur les indemnités complémentaires octroyées dans le cadre d'accords sectoriels conclus avant le 1er octobre 2005 pour le cas où le montant du complément dépasse 130 € par mois ou que le travailleur a moins de 55 ans, sans que l'arrêté royal ne prévoie une indexation et une adaptation au bien-être de ce montant.

Ils demandent, pour leur part, de prévoir cette indexation et adaptation au bien-être dans le projet d'arrêté royal.

Les membres représentant les organisations d'employeurs jugent, quant à eux, que puisque cette liaison au bien-être n'a pas été prévue dans le Pacte des générations, elle n'a pas lieu d'être.

6) Reprise du travail et mesures d'accompagnement fiscales et administratives

Le Conseil observe que selon l'article 5 du projet d'arrêté royal, le travailleur pseudo-pré pensionné et son employeur sont dispensés du paiement de cotisations et de retenues en cas de reprise du travail comme indépendant à titre principal ou comme salarié.

Il souhaite tout d'abord rappeler son avis unanime n°1.391 du 20 février 2002 dans lequel il se proposait de conclure une convention collective de travail qui règle le maintien du droit à l'indemnité complémentaire au bénéfice du travailleur âgé de moins de 56 ans ayant le statut de pré pensionné, lorsqu'il réintègre le marché du travail dans le cadre d'un emploi salarié.

Afin de permettre à cet instrument de sortir ses pleins et entiers effets, cette initiative nécessitait, selon le Conseil, que le principe de neutralité soit respecté au regard des législations sociale et fiscale et ce, tant dans le chef de l'employeur que du travailleur et, par conséquent, des adaptations par les ministres compétents de la réglementation existante .

A l'instar de ce dispositif qu'il entendait mettre en œuvre, le Conseil constate que l'article 5 du projet d'arrêté royal dont saisine vise à atteindre le même objectif, à savoir la réintégration des travailleurs pseudo-pré pensionnés sur le marché de l'emploi.

S'il note que les préoccupations qu'il avait exprimées en vue de parvenir au respect de la neutralité sociale et fiscale ont pour la plupart été rencontrées soit dans le projet d'arrêté royal dont saisine soit dans le Chapitre 2 du Titre VI de l'avant-projet de loi concernant le Pacte entre les générations, il juge cependant opportun de pointer encore une nécessaire correction à apporter aux dispositifs réglementaires existants, correction qu'il préconisait déjà à l'époque de son avis n° 1.391.

Ainsi, dans la logique du caractère non rémunérateur de l'indemnité complémentaire, le Conseil demande que des dispositions soient adoptées pour que l'indemnité complémentaire que continuera à percevoir le travailleur après la reprise du travail, ne soit pas soumise à un prélèvement pris à la source plus important qu'il ne l'est lorsque le travailleur a le statut de prépensionné de même que le travailleur ne soit pas pénalisé au moment du règlement global de ses impôts.

Le Conseil insiste en outre sur le besoin d'organiser un suivi administratif et met, à cette occasion, en évidence la nécessité de prévoir un système de flux d'informations de manière à permettre à l'ancien et au nouvel employeur, ainsi qu'aux secrétariats sociaux de savoir quel régime fiscal spécifique à appliquer sur l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail.

L'organisation de ce système d'échanges d'informations doit en outre permettre aux caisses d'assurances sociales d'y être partie prenante en cas de reprise du travail en tant qu'indépendant.

### C. Considération finale

Eu égard aux remarques de fond formulées dans le présent avis, aux questions restées sans réponse lors des travaux du Conseil national du Travail malgré la participation de représentants du Ministre compétent et des administrations concernées, eu égard à la complexité des nouveaux dispositifs à mettre en place tant sur le plan légistique qu'administratif, les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que la date d'entrée en vigueur au 1er janvier 2006 prévue pour certains arrêtés royaux (restructuration en particulier) est irréaliste et intenable. Ils demandent, par conséquent, un report de cette date au plus tôt au 1er avril 2006, ainsi que suggéré par l'administration de l'ONEM elle-même.

-----