

AVIS N° 1.534

Séance du mercredi 16 novembre 2005

Exécution du contrat de solidarité entre générations

x x x

2.162-1

A V I S N°. 1.534

Objet : Exécution du Contrat de solidarité entre générations

Par lettre du 9 novembre 2005, messieurs P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, B. Tobbacq, ministre des Pensions, et R. Demotte, ministre des Affaires sociales, ont consulté le Conseil national du Travail sur les textes législatifs portant exécution du Contrat de solidarité entre générations.

Vu le délai imparti, le Bureau a confié l'examen de cette demande d'avis à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 16 novembre 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 les textes légistiques portant exécution du Contrat de solidarité entre générations.

Ledit Contrat de solidarité entre générations est le résultat du débat relatif aux fins de carrière qui était prévu dans la déclaration de politique fédérale du 12 octobre 2004. Le gouvernement fédéral s'y était engagé à élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures visant tant une augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés que la garantie du financement de la sécurité sociale.

Le Conseil est invité à se prononcer sur les textes susvisés en plusieurs phases. L'avis sur l'avant-projet de loi relative à l'exécution du Contrat de solidarité entre générations est demandé pour 16 novembre 2005 au plus tard. L'avis du Conseil est attendu soit dans le mois, soit dans les deux mois en ce qui concerne les arrêtés d'exécution de cet avant-projet de loi.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Examen du contenu et de la portée du texte

Le Conseil fait remarquer que, dans une première phase, il se prononce sur l'avant-projet de loi qui lui est soumis pour avis. Il se prononcera dans une phase ultérieure, à savoir dans le mois et dans les deux mois, au sujet des projets d'arrêtés royaux.

Il a examiné avec la plus grande attention l'avant-projet de loi qui lui est soumis pour avis et a constaté que ce texte règle les points suivants du Contrat de solidarité entre générations :

- le financement des mesures visant à encourager davantage de jeunes à opter pour une activité indépendante, comme le cumul de l'indemnité de frais et de l'allocation d'attente, l'intervention sans intérêts, l'accompagnement plus long et l'octroi de droits en matière de pension aux jeunes en formation en alternance ;
- l'octroi d'un avantage fiscal applicable à la pension complémentaire pour les travailleurs salariés qui continuent à travailler jusqu'à leurs 65 ans et une mesure équivalente pour les indépendants ;
- la suppression de la discrimination fiscale pour les nouveaux prépensionnés mariés ;
- l'octroi d'un traitement fiscal favorable de l'indemnité complémentaire de prépension en cas de reprise du travail ;
- l'autorisation du travail intérimaire dans le contexte d'un trajet de remplacement ou d'insertion agréé par les régions ;
- la réduction de charges pour le travail en équipes et l'innovation ;
- l'introduction du mécanisme des adaptations au bien-être pour les allocations sociales ;
- le financement alternatif de la sécurité sociale (financement alternatif par le biais de la TVA, une part des recettes issues de la consommation de produits nuisibles à la santé, 15 % des recettes du précompte mobilier, une enveloppe équivalente à l'effet retour des nouvelles réductions de charges).

Par ailleurs, l'avant-projet de loi crée la base légale qui permet l'exécution par arrêté royal des points suivants du Contrat de solidarité entre générations : la mise en place d'expériences visant à réduire la tension salariale entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés, le bilan social simplifié, le caractère contraignant des engagements pris en matière de formation, l'introduction d'un bonus de pension pour les travailleurs salariés et les indépendants, la remodulation du malus en matière de pension pour les indépendants, le cadre qui servira à informer annuellement chaque actif sur les droits qu'il s'est constitué en matière de pension, la réduction de charges pour les travailleurs âgés, la suppression du risque financier après l'engagement d'un prépensionné, le caractère contraignant du reclassement professionnel, le fractionnement du plafond de rémunération dans le calcul de la pension, la réduction de charges pour les jeunes, l'introduction d'un droit minimum par année de carrière pour les personnes qui ont des années de carrière atypiques avec des revenus minimales et l'introduction d'une pension minimum proportionnelle pour les travailleurs qui ont une carrière suffisante mais à temps partiel et un certain nombre de mesures visant à lutter contre la fraude en matière de cotisations et d'allocations.

L'avant-projet de loi donne également au Roi un certain nombre de délégations qui doivent permettre de concrétiser le chapitre du Contrat de solidarité entre générations relatif aux restructurations, prépensions et Canada dry par le biais d'arrêtés d'exécution.

B. Considérations générales

Avant de passer à l'examen proprement dit du texte de l'avant-projet de loi qui lui est soumis pour avis, le Conseil entend exprimer quelques considérations générales.

1. Le Conseil souligne tout d'abord que l'importance du rôle de la concertation sociale ne peut être sous-estimée lors de la mise en place, à long terme, d'une nouvelle politique sociale impliquant les générations présentes et à venir, que traduit l'avant-projet de loi dont saisine.

Il ne peut à cet égard que déplorer que le délai qui lui est imparti pour se prononcer sur un avant-projet de loi d'une telle ampleur soit limité à 7 jours.

En dépit de la brièveté de ce délai, il apprécie néanmoins que cette consultation ait eu lieu.

2. Dans cette optique, il insiste ensuite pour être consulté de manière systématique sur chaque arrêté royal d'exécution dudit avant-projet de loi.

Il estime à cet égard nécessaire de mentionner expressément cette consultation dans le texte même du projet de loi dans tous les cas où une délégation y est donnée au Roi, ce qui actuellement, n'est pas toujours le cas.

Il en va de même s'agissant de la consultation du Comité de gestion de l'Office national des Pensions, lorsque cette consultation porte sur une matière qui relève de ses compétences.

Il souligne encore que la politique, que l'avant-projet de loi vise à mettre en œuvre, implique également, selon lui, une forme de concertation avec les régions, afin de garantir une cohérence entre les différents niveaux de pouvoir.

Il se demande par conséquent si un tel mécanisme est prévu.

3. Tout en ne souhaitant pas se prononcer sur le fond du texte de l'avant-projet de loi, lequel tente de retranscrire sur le plan juridique le pacte des générations, à propos duquel chacun des bancs représentés en son sein a déjà eu l'occasion de prendre position, le Conseil entend formuler un certain nombre de remarques techniques à son endroit.

Il précise, à cet égard, que le fait de formuler ces remarques ne peut en rien préjuger de son appréciation quant au fond.

En ce qui concerne les membres représentant les organisations représentatives de travailleurs, ils pensent notamment aux mesures relatives à l'emploi des jeunes via une intensification des conventions de premier emploi, via un remplacement obligatoire des fins de carrière et du crédit-temps à temps plein, aux nouveaux dispositifs qui modifient les règles d'accès à la prépension conventionnelle via un élargissement des assimilations et le respect des conventions collectives de travail existantes, à la nouvelle approche en matière de restructurations et notamment son impact sur la loi du 3 juillet 1978, au régime proposé qui touche les compléments Canada dry mais également les régimes de fin de carrière dégressive, à l'élargissement du crédit-temps et en général aux possibilités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, et enfin à la réforme proposée en matière de pension qui modifie des journées assimilées.

Les membres représentant les organisations d'employeurs pensent notamment aux lignes directrices suivantes : la maximalisation des opportunités d'emploi pour les jeunes par le biais de davantage de possibilités en matière de travail intérimaire, la nécessité d'établir un lien entre la prise de périodes de crédit-temps et les conditions en matière de prépension, ainsi que la problématique des périodes assimilées afin de rétribuer davantage le fait de travailler que le fait de ne pas travailler et le caractère inconditionnel de la réduction de charges pour le travail de nuit et en équipes.

Il indique encore que ces remarques sont pour la plupart formulées de telle manière qu'elles requièrent un certain nombre d'éclaircissements de la part du gouvernement sur le texte même de l'avant-projet de loi dont saisine.

Il souhaite dès lors obtenir, à très court terme, de la part du gouvernement des clarifications quant aux éléments qu'il a pointés ci-après dans les différents chapitres de l'avant-projet de loi et ce, afin de lui permettre d'examiner en connaissance de cause les arrêtés royaux d'exécution dudit avant-projet.

4. D'une première lecture du texte de l'avant-projet de loi, le Conseil constate encore qu'une base légale fait défaut pour l'exécution de certains aspects que le Pacte des générations entendait régler.

A titre d'exemple, il s'agit ainsi de la clause d'écolage, de l'adaptation du Chapitre VII relatif au licenciement collectif de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (Loi Renault), de la possibilité pour le travailleur à partir de l'âge de 40 ans de recourir à un service externe pour la planification ultérieure de sa carrière et enfin de l'octroi d'une compensation au travailleur âgé qui subit une perte de revenu parce qu'il passe volontairement d'un travail lourd à un autre emploi moins lourd au sein de l'entreprise.

Toutefois, le conseil affirme qu'il entend jouer pleinement son rôle quant à la mise en œuvre de ces dispositifs.

C. Considérations spécifiques

Sans préjudice des positions de principe des organisations représentées au sein du Conseil concernant le Contrat de solidarité entre générations, le Conseil formule les remarques suivantes au sujet de l'avant-projet de loi.

1. Adaptation au bien-être (article 6)

Le Conseil observe que l'article 6 et l'article 56 fixent, respectivement pour le régime des indépendants et pour celui des travailleurs salariés, la procédure sur la base de laquelle le gouvernement prendra une décision au sujet de la répartition des moyens financiers qu'il souhaite affecter à une politique d'adaptation au bien-être.

Il constate que, conformément à ces dispositions, les partenaires sociaux peuvent uniquement se prononcer sur l'enveloppe de 8 et 75 millions d'euros prévue lors des conseils extraordinaires des ministres d'Ostende et de Gembloux et sur les enveloppes que le gouvernement prévoira à partir de 2008.

Il souligne toutefois qu'outre les moyens prévus lors desdits conseils extraordinaires des ministres, le gouvernement a encore libéré pour 2007 une enveloppe supplémentaire pour l'adaptation au bien-être des allocations sociales.

Le Conseil estime que les partenaires sociaux devraient également être consultés sur cette enveloppe et souhaite que l'avant-projet de loi prévoie une consultation concernant ces moyens supplémentaires pour 2007.

Finalement, le Conseil constate que, dans le septième alinéa de l'exposé des motifs introduisant l'article 6 de l'avant-projet de loi, seul l'avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants est demandé, alors que, dans les autres alinéas, l'avis du Conseil central de l'Économie est également demandé. Il estime qu'il s'agit là d'un oubli.

2. Pensions

a. Bonus (article 8)

Le Conseil constate que l'article 8 de l'avant-projet de loi accorde un bonus de pension aux travailleurs à condition qu'ils aient 62 ans ou qu'ils puissent prouver une carrière d'au moins 44 années civiles.

Le Conseil observe que cette dernière possibilité est un nouvel élément, qui n'est pas prévu au point 41 du Contrat de solidarité entre générations.

b. Information sur les pensions (article 9)

- 1) Le Conseil constate que l'article 9, premier alinéa de l'avant-projet de loi donne au Roi la compétence de créer, d'organiser ou de supprimer un Service Info – Pensions. Celui-ci devrait effectuer une estimation individuelle des droits en matière de pension, aussi bien pour les pensions légales que pour les pensions complémentaires.

Les membres représentant les organisations représentatives de travailleurs sont d'avis que le texte proposé correspond à la lettre et à l'esprit du point 44 du Pacte des générations. Ils rappellent leur préoccupation que les travailleurs puissent disposer d'une information complète et coordonnée par l'Office national des Pensions sur leurs droits de pension, premier et deuxième piliers confondus, au même moment et selon la même présentation comme le prévoit le Pacte.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que cette disposition n'est pas correcte en tant que base légale afin de mettre à exécution le point 44 du Contrat de solidarité entre générations, dans lequel il est précisé que l'information fournie par le service des pensions sera complétée de manière coordonnée par les informations relatives au deuxième pilier.

La mention que "lui-même ou l'organisme des pensions devra informer le travailleur, au même moment et selon la même présentation" implique que cette obligation d'information est imposée à deux acteurs, à savoir l'employeur et l'Office national des pensions, et non au seul Office national des pensions.

Les membres qui représentent les organisations des classes moyennes insistent sur l'importance d'une information complète et coordonnée en matière de pensions, notamment au regard des carrières mixtes et de la pension libre complémentaire. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, elles souhaitent pouvoir réserver la possibilité pour les caisses d'assurances sociales de fournir cette information à leurs affilié(e)s.

- 2) Par ailleurs, le Conseil observe que, pour la création ou la suppression d'un Service Info – Pensions, il ne faut pas consulter le comité de gestion de l'Office national des pensions, alors que c'est le cas par exemple pour l'octroi du bonus de pension. Il se demande s'il y a des raisons spécifiques à cela et estime qu'il convient de demander l'avis du comité de gestion de l'Office national des pensions à ce sujet.

c. Plafonds de rémunération différenciés (article 10)

Le Conseil constate que l'article 10 de l'avant-projet de loi permet d'effectuer le calcul de la pension pour les périodes d'activité sur un plafond de rémunération qui est plus avantageux que celui qui s'applique aux périodes de chômage complet, de prépension à temps plein, d'interruption de carrière à temps plein et de crédit temps.

Il estime qu'il doit être suffisamment clair que seules les périodes de crédit-temps à temps plein entrent en ligne de compte pour ce plafond de pension plus bas. Dans cette optique, il souhaite que l'avant-projet de loi reprenne les termes "crédit-temps à temps plein" du Contrat de solidarité entre générations.

En outre, le Conseil constate encore que le nouveau plafond de rémunération pour les salaires fictifs pourra être appliqué à partir de 2006. Il estime cependant que l'article 10 tel que formulé actuellement va à l'encontre d'un autre accord du Contrat de solidarité entre générations (premier alinéa du point 2.6 "Décourager les départs précoces"), à savoir ne pas toucher aux prépensions existantes. Pour les prépensionnés dont le droit à la prépension a pris court avant 2006, un plafond plus bas pour le reste de la période de leur prépension à temps plein aboutirait à une diminution de leurs droits en matière de pension.

Par ailleurs, le Conseil observe que le Contrat de solidarité entre générations prévoit une liaison au bien-être du plafond des salaires fictifs. Dans cette optique, ce plafond pourra être adapté lorsque l'écart avec le plafond d'application aux salaires réels aura atteint une certaine ampleur. Le Conseil estime que l'avant-projet de loi ne prévoit aucune délégation au Roi à cet effet et il juge dès lors que ce point du Contrat de solidarité entre générations doit être exécuté de manière complète et correcte.

d. Activer plus de jeunes (article 11)

Le Conseil constate que l'article 11 de l'avant-projet de loi vise à lier des droits en matière de pension aux contrats d'apprentissage, conventions de stage et conventions d'insertion à compter du 1er janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle les jeunes concernés atteignent l'âge de dix-huit ans.

Il n'a pas pu adopter de position unanime à ce sujet.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'article 11, dans lequel des droits en matière de pension sont créés pour les apprentis, n'est pas une mise en œuvre du Contrat de solidarité entre générations. Ils estiment que l'avant-projet de loi doit se limiter à la mise en œuvre des points dudit Contrat de solidarité et que les autres mesures peuvent être réglées dans un autre cadre. Ils renvoient à cet égard aux divers avis unanimes du Conseil qui n'ont pas encore été mis en œuvre.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont satisfaits de cette disposition, car elle met à exécution la demande unanime que le Conseil a formulée à ce sujet dans son avis n° 1.455 du 17 décembre 2003. En outre, elles considèrent que l'octroi d'une pension aux apprentis de plus de 18 ans s'inscrit effectivement dans l'un des objectifs du Contrat de solidarité entre générations, à savoir la promotion de la formation en alternance.

Finalement, le Conseil demande, dans un souci d'égalité entre les hommes et les femmes, que, dans la version néerlandaise du texte, le mot "leerjongens" à l'article 11 de l'avant-projet de loi et dans l'exposé des motifs soit remplacé par "leerlingen".

3. Les expériences en vue de l'introduction de barèmes de rémunération spécifiques pour les nouveaux arrivants dans les entreprises

Le Conseil constate que le chapitre 2 du titre IV "Emploi" de l'avant-projet de loi vise à mettre en place des expériences dans les entreprises afin d'offrir aux nouveaux arrivants dans l'entreprise des barèmes de rémunération spécifiques, s'écartant des barèmes qui doivent être suivis par l'employeur. Une convention, dans laquelle figure cette nouvelle réglementation salariale, doit être conclue à cette fin entre l'employeur, les représentants des travailleurs et le ministre de l'Emploi.

a. Définition (article 20)

Le Conseil constate que le point 16 du Contrat de solidarité entre générations stipule que la possibilité d'accéder aux barèmes susvisés sera offerte non seulement aux nouveaux arrivants sur le marché du travail mais aussi, pour éviter toute discrimination, aux jeunes déjà au travail.

Le Conseil souligne que cette possibilité n'est reprise expressément ni dans le texte de l'avant-projet de loi ni dans l'exposé des motifs.

Il constate cependant que, selon l'article 20 de l'avant-projet de loi, il faut entendre par "nouveaux arrivants", les travailleurs définis par le Roi en ce compris les travailleurs qui peuvent être assimilés à des nouveaux arrivants.

Il demande si cette disposition constitue une base légale suffisante pour faire bénéficier les jeunes déjà au travail de l'avantage de ces barèmes.

Les membres représentant les organisations des classes moyennes s'interrogent en outre sur la mise en œuvre de l'article 20, 6°, b, qui définit, pour les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, la notion de "représentants des travailleurs" comme "les représentants des organisations représentatives des travailleurs".

Ils proposent que, si une telle condition est exigée, il s'agisse "du représentant d'une organisation représentative des travailleurs", afin de ne pas multiplier les interlocuteurs.

b. Procédure (articles 24 et 27)

- 1) Le Conseil constate que l'article 24 de l'avant-projet de loi contient la procédure qui doit être suivie pour conclure une convention relative à une expérience en vue de l'introduction de barèmes de rémunération spécifiques.

Il observe à cet égard que cette disposition ne prévoit pas de délais dans lesquels les différentes phases de la procédure doivent être réglées.

Il se demande, d'un point de vue pratique, s'il ne serait pas indiqué d'inscrire de tels délais dans cet article.

- 2) Le Conseil remarque que l'article 27 de l'avant-projet de loi prévoit qu'une commission d'accompagnement pour les conventions relatives à une expérience en vue de l'introduction de barèmes de rémunération spécifiques doit être créée auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette commission sera composée de représentants du ministre de l'Emploi, dudit Service public fédéral, des organisations représentatives d'employeurs et des organisations représentatives de travailleurs.

Pour éviter toute confusion au sujet des organisations visées par cet article, le Conseil demande d'y préciser qu'il s'agit des organisations représentatives interprofessionnelles qui sont représentées au sein du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie.

4. Simplification du bilan social (articles 28 et 29)

Le Conseil constate que les articles 28 et 29 de l'avant-projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations visent à entamer la mise en œuvre de la simplification du bilan social, telle que prévue au point 22 du Contrat de solidarité entre générations. Dès que le bilan social simplifié sera introduit, les efforts de formation globaux belges feront l'objet d'un suivi à l'aide de l'instrument de mesure développé par le Conseil national du Travail.

À cet effet, l'article 28, 1° de l'avant-projet de loi modifie de la façon suivante l'article 45, premier alinéa, de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.

Une distinction est opérée entre les entreprises qui ressortissent à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui ont une délégation syndicale et les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions.

Les entreprises qui ressortissent à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui ont une délégation syndicale doivent établir chaque année, en même temps que les comptes annuels, un aperçu des mouvements au sein de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes.

Cela signifie que, pour ces entreprises, il ne faut plus donner dans le bilan social d'aperçu de l'effectif du personnel ; autrement dit, le point I. État des personnes occupées est supprimé du formulaire relatif au bilan social.

Les autres entreprises, qui ne répondent pas aux conditions susvisées, doivent établir chaque année, en même temps que les comptes annuels, un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

Cela signifie que, pour ces entreprises, le point I. État des personnes occupées est maintenu dans le formulaire relatif au bilan social.

En outre, l'article 45, troisième alinéa de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi est modifié par l'article 28, 2° de l'avant-projet de loi, dans ce sens que l'aperçu susvisé ne doit plus reprendre que par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise et plus le nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi prise par ou en vertu d'une loi ou d'un règlement.

Cela signifie que le point III. État concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures en faveur de l'emploi est supprimé du formulaire relatif au bilan social.

En vertu de l'article 29 de l'avant-projet de loi, la modification de l'article 45, premier alinéa de la loi du 22 décembre 1995 entrera seulement en vigueur au moment de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal rendant obligatoire la modification de la convention collective de travail n° 9 du Conseil national du Travail.

L'intention du gouvernement est en effet que l'information relative à l'effectif du personnel qui est supprimée du bilan social pour les entreprises qui ressortissent à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui ont une délégation syndicale, soit intégrée dans la convention collective de travail n° 9 du Conseil national du Travail.

En outre, la modification de l'article 45, troisième alinéa de la loi du 22 décembre 1995 n'entrera en vigueur que le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui prévoit que le nombre de personnes par mesure en faveur de l'emploi sera fourni par une autorité administrative ou un organisme agréé par l'autorité publique.

L'intention du gouvernement est que l'information relative aux mesures en faveur de l'emploi qui est déjà collectée par les autorités par le biais de la DMFA puisse être mise à la disposition de l'employeur (qui peut à son tour la transmettre au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale et aux travailleurs). Ce n'est que lorsque ce transfert de données sera opérationnel que le point III. État concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures en faveur de l'emploi pourra être supprimé du bilan social.

Le Conseil se réserve le droit d'élaborer en temps opportun une proposition alternative concernant la simplification du bilan social, afin qu'elle puisse encore être introduite lors de l'examen parlementaire de l'avant-projet de loi par le biais d'un amendement.

Par ailleurs, en dehors de la simplification de l'information à fournir concernant le nombre de personnes par mesure en faveur de l'emploi et de la suppression de doubles emplois au niveau des données relatives à l'état de l'effectif du personnel à fournir en vertu du bilan social et de la convention collective de travail n° 9 du Conseil national du Travail et de la simplification éventuelle de ces données par les partenaires sociaux pour les entreprises qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui ont une délégation syndicale, l'avant-projet de loi ne fournit en effet aucune base légale pour la poursuite de la simplification du bilan social, le Conseil se réserve le droit de proposer éventuellement des simplifications supplémentaires.

Le Conseil souligne en outre que l'avant-projet de loi ne prévoit aucune date claire à laquelle la simplification du bilan social entrera en vigueur.

Il juge cela toutefois important, étant donné qu'un lien clair est établi dans le Contrat de solidarité entre générations entre la simplification du bilan social et le mécanisme de contrôle qui a été élaboré par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie en ce qui concerne les efforts en matière de formation (voir ci-après point 5).

5. Augmentation des efforts en matière de formation (article 30)

Le Conseil fait remarquer que l'article 30 de l'avant-projet de loi se rapporte uniquement au mécanisme de sanction prévu au point 22 du Contrat de solidarité entre générations si l'effort de formation global, actuellement fixé à 1,9 % de la masse salariale, n'est pas atteint sur la base des résultats du nouvel instrument de mesure développé par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie.

Le Conseil constate que, ni dans l'exposé des motifs, ni dans le texte de l'avant-projet de loi, il n'est fait référence aux mesures prévues aux points 18 et 19 du Contrat de solidarité entre générations, qui fixent le sentier de croissance pour les efforts à atteindre en matière de formation.

Le Conseil se pose des questions quant à la concordance entre l'article 30 de l'avant-projet de loi et la mesure 22 du Contrat de solidarité entre générations.

En vertu de l'article 30 de l'avant-projet de loi, la sanction de l'augmentation de 0,05 % de la cotisation patronale pour le financement du congé-éducation s'applique uniquement aux employeurs appartenant aux secteurs qui ne réalisent pas l'effort de 1,9 % et qui n'ont pas d'accord sectoriel en matière d'efforts supplémentaires de formation qui répondent aux normes minimales fixées.

Le Contrat de solidarité entre générations prévoit, au contraire, qu'aussi longtemps que l'objectif de formation "global" (actuellement 1,9 % de la masse salariale) n'est pas atteint, cette sanction s'applique à "tous" les secteurs qui n'ont pas conclu d'accord sectoriel en matière d'efforts supplémentaires de formation qui répondent aux normes minimales fixées (soit augmenter l'effort de 0,1 % chaque année, soit relever le taux de participation de 5 %).

Le Conseil demande dès lors de mettre le dispositif de l'article 30 de l'avant-projet de loi en conformité avec le Contrat de solidarité entre générations.

Il estime en outre souhaitable de prévoir à l'article 30 à partir de quand, au plus tôt, la sanction concernant l'augmentation de 0,05 % de la cotisation patronale pour le financement du congé-éducation entrera en vigueur.

Le Conseil juge que cela ne sera possible qu'à partir du moment où les premiers résultats sur la base du nouvel instrument de mesure des efforts en matière de formation seront connus.

Il signale également qu'il serait plus adéquat d'un point de vue juridique de parler, à l'article 30, des entreprises qui relèvent de commissions paritaires qui n'ont pas conclu d'accord sectoriel en matière d'efforts supplémentaires de formation.

Le Conseil attire enfin l'attention sur le fait que le nouvel instrument de mesure servant à évaluer les efforts de formation a été développé conjointement par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie et il demande par conséquent que l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi soit modifié dans ce sens.

6. Gestion active des restructurations

Le Conseil constate que le chapitre 5 du titre IV "Emploi" vise, en cas de restructurations, à 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.

a. Champ d'application (articles 31 et 32)

- 1) Le Conseil constate que, selon l'article 31 de l'avant-projet de loi, 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 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 observe que l'exclusion du champ d'application des travailleurs comptant une ancienneté de moins d'un an ne figure pas dans le Contrat de solidarité entre générations. Le point 30 de celui-ci 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.

Le Conseil présume que la disposition de l'article 31 de l'avant-projet de loi imposant un délai d'un an pour bénéficier des mesures de politique active en matière de reclassement, constitue une référence implicite à la convention collective de travail n° 82, laquelle impose une condition similaire.

Le Conseil souhaite néanmoins que les travailleurs de plus de 45 ans n'ayant pas un an d'ancienneté dans l'entreprise puissent également bénéficier de l'aide offerte par la cellule de remise à l'emploi et ce, afin d'éviter une discrimination pour ces travailleurs.

Pour ces travailleurs comptant une ancienneté de moins d'un an, cette possibilité doit exister sans toutefois qu'il ne soit prévu une indemnité de reclassement, ni un mécanisme de sanction.

2) Le Conseil constate que, selon l'article 32 de l'avant-projet de loi, le Roi peut également exclure du champ d'application du chapitre susvisé :

- d'autres catégories de travailleurs pour lesquels Il estime qu'une politique d'activation en cas de restructuration n'est pas nécessaire ;
- certains employeurs, en tenant compte notamment du nombre de travailleurs occupés.

Le Conseil observe que la première possibilité d'exclusion ne figure pas dans le texte du Contrat de solidarité entre générations. Il estime que l'exclusion d'une catégorie de travailleurs ne peut en aucun cas impliquer une discrimination sur la base de l'âge.

En ce qui concerne la deuxième possibilité d'exclusion, le Conseil se demande comment elle s'articule par rapport à l'article 35 de l'avant-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 à laquelle participent plusieurs employeurs en restructuration.

Plus précisément, le Conseil souhaite souligner qu'il faut laisser la possibilité d'exécuter le point 37 du Contrat de solidarité entre générations.

Pour des raisons pratiques, ce point dispose qu'il faut prévoir la possibilité de créer au niveau sous-régional une cellule d'emploi, impulsée au niveau interprofessionnel, qui agit pour différentes entreprises de taille plus réduite, afin d'éviter que les travailleurs des PME aient moins de possibilités de remise au travail. Il est précisé dans ce cadre que les partenaires sociaux formuleront avant la fin 2005 une proposition concernant la manière dont une telle cellule d'emploi sous-régionale pourra être rendue opérationnelle.

b. Indemnité de reclassement pour les travailleurs (articles 36 à 38)

- 1) Le Conseil constate que, selon les articles 36 et 37 de l'avant-projet de loi, l'employeur est tenu de payer aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration ayant au moins 45 ans, inscrits dans une cellule pour l'emploi, durant une période de 6 mois, une indemnité de reclassement qui équivaut au salaire en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat. Cette indemnité est assimilée à l'indemnité de congé, qu'elle remplace en tout ou en partie. Si le travailleur a normalement droit à un préavis d'une durée égale ou inférieure à 6 mois, l'employeur doit mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de reclassement équivalente à une durée de 6 mois. Si le travailleur a droit à un préavis d'une durée supérieure, il doit être mis fin au contrat de travail au plus tard le dernier jour du septième mois qui précède la fin du délai de préavis. Une indemnité de congé correspondante à la partie du délai de ce préavis restant à courir est due à ce travailleur. Cette indemnité se compose de l'indemnité de reclassement et du solde éventuel de l'indemnité de congé à payer à l'issue de la période couverte par l'indemnité de reclassement.

Le Conseil se demande comment les dispositions de ces deux articles s'articulent précisément par rapport aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et comment toutes ces dispositions peuvent être combinées.

En ce qui concerne spécifiquement l'article 36 de l'avant-projet de loi, le Conseil constate qu'il précise également que le Roi détermine dans quels cas et selon quelles conditions et modalités le travailleur perd le droit à l'indemnité de reclassement.

À ce sujet, le Conseil 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 Contrat de solidarité.

- 2) Le Conseil observe que l'article 38 de l'avant-projet de loi prévoit que, dans le cas où le montant brut d'une indemnité de reclassement qui est payé à un ouvrier est plus élevé que le montant brut de l'indemnité de congé qui serait due par l'employeur en vertu de la loi relative aux contrats de travail, l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence auprès de l'institution publique de sécurité sociale désignée par le Roi.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que l'indemnité de reclassement dans le cadre de l'article 38 de l'avant-projet de loi doit être imputée sur le montant brut de l'indemnité de congé ainsi que sur les avantages légaux et conventionnels qui seraient dus par l'employeur au travailleur.

Le Conseil constate que la possibilité que l'employeur a de récupérer la différence entre les montants susdits est limitée aux ouvriers. Il demande 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 de travailleurs estiment qu'il faut tenir compte des conséquences financières pour le budget de l'institution publique de sécurité sociale, qui doit assurer le remboursement aux employeurs.

7. Modification de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (articles 40 à 43)

Le Conseil constate que le chapitre 6 du titre IV "Emploi" de l'avant-projet de loi charge le Fonds de fermeture, indépendamment de toute fermeture d'entreprise et carence de l'employeur, de payer l'indemnité complémentaire de prépension aux travailleurs qui ont été engagés à partir de 50 ans et ont fait à cette occasion l'objet dans l'entreprise d'une déclaration DIMONA, à condition que, durant une période de deux ans précédant cet engagement, ils n'aient pas été au service de ce même employeur ou d'un employeur du même groupe d'entreprises et qu'ils aient une ancienneté d'un an dans la même entreprise au moment de leur licenciement.

Il est précisé que le Fonds de fermeture ne paiera cette indemnité complémentaire de prépension qu'à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la personne qui en bénéficie atteint l'âge de 60 ans.

Concernant l'article 42 de l'avant-projet de loi, le Conseil observe que le Fonds de fermeture bénéficiera d'une affectation à charge de l'ONSS, afin d'assurer la mission susvisée.

Il juge qu'il conviendrait d'indiquer dans l'exposé des motifs de la loi que le montant de cette affectation doit être suffisant pour compenser les coûts supplémentaires qu'entraîne cette nouvelle mission du Fonds de fermeture.

8. Cotisations sur des indemnités complémentaires dans le cadre des pseudo-prépensions (article 45)

Le Conseil constate que ce chapitre de l'avant-projet de loi prévoit un cadre légal pour permettre au Roi de déterminer les conditions et les modalités dans lesquelles des cotisations peuvent être perçues et des retenues effectuées sur des indemnités complémentaires qui sont octroyées, en complément de certaines allocations sociales, en dehors du cadre de la prépension.

Il remarque également que l'article 45 du chapitre 8 dudit avant-projet de loi détermine quels sont les employeurs redevables du paiement de ces cotisations et se réfère, à cet égard, au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'exposé des motifs de l'avant-projet de loi mentionne, quant à lui, le champ d'application de cette même loi du 5 décembre 1968 tout en précisant qu'il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé qui seront concernés par l'application de la mesure.

Etant donné que le champ d'application de loi du 5 décembre 1968 précitée est plus large que ce qui est précisé dans l'exposé des motifs, le Conseil se pose dès lors la question de savoir si toutes les entreprises relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précitée sont également visées.

Pour éviter la confusion, il lui semble dès lors nécessaire de préciser dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi ce que ledit avant-projet entend viser dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Le Conseil rappelle en outre que le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précitée, auquel il est fait référence à l'article 45 de l'avant-projet de loi, englobe les entreprises du secteur non-marchand.

Les membres représentant les organisations représentatives de travailleurs estiment que le nouveau régime de retenues sur les régimes d'indemnités individuels et d'entreprises complémentaires ne peut remettre en cause les accords spécifiques de fin de carrière négociés au niveau des entreprises du secteur non marchand et inscrits dans des conventions collectives de travail.

Les membres représentant les organisations d'employeurs¹ estiment que la disposition du Contrat de solidarité entre générations implique que les régimes existants du secteur non marchand ne sont pas diminués et continuent d'exister, mais pas nécessairement qu'ils sont immunisés vis-à-vis des mesures du Contrat de solidarité entre générations.

9. Travail intérimaire (article 53)

Le Conseil constate que le chapitre 10 du titre IV "Emploi" de l'avant-projet de loi vise à permettre le travail intérimaire dans le contexte d'un trajet de mise au travail approuvé par la Région compétente.

¹ Voir la position de la Confédération des entreprises non marchandes en annexe.

Il constate que l'article 53 de l'avant-projet de loi ajoute un nouveau paragraphe 7 à l'article 1er de la loi du 24 juillet 1987, qui dispose que la mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la Région compétente peut se réaliser dans le cadre du travail temporaire à condition que celui-ci soit effectué sur la base d'un contrat de travail pour travail intérimaire.

À cet égard, il observe que l'article 1er de la loi du 24 juillet 1987 dispose à son paragraphe 1er que le travail temporaire, au sens de la loi, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

L'article 7, 2° de la loi du 24 juillet 1987 définit le contrat de travail intérimaire comme le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur le travail temporaire autorisé par cette loi.

Dans ce cadre, le Conseil se demande si l'intention est d'inscrire dans la législation un quatrième motif pour l'exécution d'un travail temporaire par le biais d'un contrat de travail intérimaire, pour une mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la Région compétente.

10. Réductions de cotisations (titre IV - chapitre 2)

Le Conseil constate que le chapitre 2 de l'avant-projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations vise à donner une base légale pour l'octroi de nouvelles réductions groupes-cibles pour les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés. L'intention est, en ce qui concerne les jeunes, de réduire les cotisations patronales sur les salaires les plus bas et, en ce qui concerne les travailleurs âgés, de réduire progressivement leur coût salarial en fonction de l'âge.

Le Conseil souhaite que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre ces dispositions légales.

Dans le Contrat de solidarité entre générations (voir point 3.2) ainsi que dans l'exposé des motifs de ce chapitre 2, il est mentionné qu'en toute hypothèse, le gouvernement veillera à ne pas engendrer un phénomène d'effet de seuil et de piège au bas salaire.

Le Conseil rappelle qu'il a attiré l'attention, dans ses précédents avis, sur le fait que l'octroi d'une réduction de cotisations jusqu'à un plafond salarial déterminé, au-delà duquel il n'y a plus aucune réduction de cotisations, engendre un piège au bas salaire.

Il demande par conséquent de prévoir que les partenaires sociaux seront associés à l'élaboration des modalités concrètes visant à supprimer progressivement la réduction de cotisations en vue d'éviter un piège au bas salaire.

Le Conseil fait remarquer que la technique des cotisations de sécurité sociale négatives est prévue dans le Contrat de solidarité entre générations.

Le Conseil est d'avis que cette technique va à l'encontre des principes généraux unanimement convenus entre partenaires sociaux dans l'avis n° 1.417 du 23 octobre 2002 relatif à l'harmonisation et à la simplification des régimes de réduction des cotisations de sécurité sociale.

Dans cet avis, il a notamment été convenu, en tant que principes de base de l'harmonisation et de la simplification des régimes de réduction des cotisations, que les réductions des cotisations de sécurité sociale sont calculées par "occupation" du travailleur et que le montant de la réduction de cotisations ne peut jamais être supérieur au montant des cotisations patronales dues pour ce travailleur.

Il constate que l'avant-projet de loi permet non seulement de déduire le montant de la réduction de cotisations dépassant le montant des cotisations patronales dues pour ce travailleur, des cotisations patronales dues pour "tous" les travailleurs occupés par l'employeur concerné (tel que prévu à l'époque dans le plan Rosetta et supprimé dans le cadre de l'harmonisation et de la simplification des régimes de réduction des cotisations de sécurité sociale), mais aussi qu'il va encore plus loin dans le sens où il octroie la compétence au Roi de déterminer comment sera affecté le solde du dépassement des cotisations patronales dues pour "tous" les travailleurs occupés par l'employeur concerné.

11. Financement alternatif

Le Conseil constate que le Contrat de solidarité entre générations prévoit toute une série de pistes de financement alternatif qui ont pour but de faire glisser progressivement les revenus de la sécurité sociale de cotisations sur le travail vers d'autres sources de financement.

Il constate que, dans le cadre de l'exécution de ces points au Chapitre 3 du Titre IV de l'avant-projet de loi, une clé de répartition 90/10 est fixée, sur la base de laquelle les recettes de ces moyens seront respectivement octroyées au régime des travailleurs salariés et au régime des travailleurs indépendants.

Le Conseil fait remarquer que cette clé de répartition n'est pas prévue dans le Contrat de solidarité entre générations.

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent par conséquent pas y souscrire. Ils sont d'avis que les partenaires sociaux doivent tout d'abord être consultés sur la clé de répartition à utiliser, afin qu'il puisse être tenu compte, lors de sa fixation, de l'évolution des dépenses dans les deux régimes, comme c'est le cas aujourd'hui pour le financement alternatif dans les soins de santé. Ils n'approuvent dès lors pas qu'une clé de répartition fixe soit fixée pour l'avenir dans cette loi.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment par contre que cette clé de répartition doit être considérée à la lumière des autres mesures en matière de financement alternatif et qu'elle s'inscrit par conséquent bien dans le cadre des objectifs du Contrat de solidarité entre générations. Ils souscrivent à la clé de répartition prévue dans l'avant-projet de loi, mais ils souhaitent néanmoins être consultés au sujet de l'exécution concrète des nouvelles mesures en matière de financement alternatif.

En ce qui concerne le financement de la sécurité sociale, le Conseil constate enfin que l'avant-projet de loi qui lui est soumis ne donne pas exécution au chapitre 3.4.2 et au point 5° du chapitre 3.4.3 du Contrat de solidarité entre générations. Dans ces points, l'État garantit qu'il assurera, par un élargissement des sources de financement, le financement de l'objectif budgétaire des soins de santé lorsqu'ils augmentent au-delà du taux de croissance des cotisations sociales. Le Conseil est d'avis qu'il faut également accorder de l'attention à ce point, d'autant plus que cette demande a déjà été formulée par les partenaires sociaux dans leur rapport n° 66 concernant le financement de la sécurité sociale.

12. Stage en entreprise

Le Conseil constate que le chapitre premier "Stage en entreprise" du titre VI "Finances" a pour objectif d'encourager, au moyen d'un incitant fiscal, les employeurs à organiser des stages dans leur entreprise.

a. Incitant fiscal (article 71)

Le Conseil constate que l'article 71 de l'avant-projet de loi vise à insérer dans le Code des impôts sur les revenus 1992 un article 67 bis, en vertu duquel les frais de personnel visés à l'article 52, 3° dudit Code, que l'employeur supporte concernant des travailleurs pour lesquels il bénéficie d'un bonus de tutorat, sont déductibles à concurrence de 120 %.

Il constate que les frais visés sont, selon l'exposé des motifs, tous les frais professionnels déductibles constitués par les rémunérations des stagiaires, y compris les charges sociales légales, les cotisations et primes patronales ainsi que les autres cotisations sociales dues en vertu d'obligations contractuelles.

Sans vouloir se prononcer sur le contenu de la mesure proposée, le Conseil se demande si, pour son octroi, il a effectivement été tenu compte des exigences de l'Union européenne en matière d'aides publiques.

En ce qui concerne les stagiaires auxquels s'appliquerait l'exonération fiscale, le Conseil souligne que l'article 71 renvoie expressément aux "travailleurs pour lesquels il bénéficie du bonus de tutorat visé à l'article 36 de la loi du ... relative au Pacte de solidarité entre les générations et dans l'arrêté royal pris en exécution de cet article".

À cet égard, le Conseil fait remarquer que l'avant-projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations ne contient aucune disposition concernant l'octroi d'un bonus de tutorat. L'article 36 susvisé, auquel l'article 71 renvoie, concerne l'octroi d'une indemnité de reclassement aux travailleurs dans le cadre de la gestion active des restructurations.

En ce qui concerne ce bonus de tutorat, le Conseil dispose uniquement d'un projet d'arrêté royal sur lequel il est également consulté dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat de solidarité entre générations. Le préambule de ce projet d'arrêté renvoie aux dispositions concernées de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations, qui n'ont apparemment pas été reprises dans l'avant-projet. De ce fait, le Conseil se demande dès lors si la base légale pour l'octroi de ce bonus de tutorat ne manque pas dans l'avant-projet de loi.

b. Condition d'intangibilité (article 72)

Le Conseil constate que l'article 72 de l'avant-projet de loi a pour objectif d'insérer dans le Code des impôts sur les revenus 1992 un article 200 bis, en vertu duquel l'exonération fiscale susvisée n'est accordée que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions visées à l'article 190 dudit Code.

À cet égard, le Conseil souligne que ladite condition signifie qu'un montant égal à la déduction octroyée doit être placé sur un compte séparé d'une réserve non disponible.

Il observe que cette condition n'est pas reprise dans le Contrat de solidarité entre générations et se demande quel en sera l'impact sur l'attractivité de la mesure proposée, qui vise à inciter les employeurs à ouvrir des places de stage.

13. Prépensions et revenus de remplacement (articles 74 et 80)

Le Conseil constate que ce chapitre de l'avant-projet de loi a trait au régime fiscal des indemnités complémentaires et des revenus de remplacement.

Il signale au préalable une non-conformité entre le texte de l'avant-projet de loi et l'exposé des motifs de celui-ci, quant à l'intitulé du chapitre 2 du Titre VI.

Quant à l'article 74 du projet de loi, le Conseil se demande tout d'abord si le nouveau régime fiscal que cet article instaure vise également les indemnités complémentaires de prépension en cas de reprise du travail, lesquelles, selon le Pacte des générations, ne doivent pas être soumises à ce traitement fiscal en cas de reprise du travail.

Il se pose ensuite la question de savoir si le traitement fiscal des indemnités complémentaires Canada-dry est identique durant les périodes d'inactivité que durant les périodes de reprise du travail.

Il se demande également comment organiser sur le plan pratique un échange d'informations entre l'ancien et le nouvel employeur quant au régime fiscal spécifique à appliquer sur l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail.

Il se demande en outre comment organiser un contrôle quant à savoir si le travailleur n'a pas repris une activité auprès de l'ancien employeur ou auprès d'une entreprise qui y est liée directement ou indirectement.

Il s'interroge en outre sur l'existence d'un fondement légal qui permette, en cas de reprise du travail, un cumul entre une indemnité complémentaire et une allocation sociale lors de la survenance d'un risque de l'existence durant la relation de travail.

Le Conseil constate encore que l'article 80 dispose que les articles de l'avant-projet de loi relatifs au chapitre fiscal des prépensions et des revenus de remplacement entrent en vigueur à partir de l'exercice d'imposition 2006.

Il indique à cet égard que ce dispositif n'est pas conforme au point 56 du Pacte des générations lequel prévoit que les prépensionnés mariés qui ont pris leur prépension à partir du 1er janvier 2004, bénéficieront du même traitement fiscal que les autres prépensionnés.

Il convient dès lors que le texte de l'article 80 se réfère sur ce point à l'exercice d'imposition 2005.

14. Pensions complémentaires (article 81)

Le Conseil constate que l'article 81 de l'avant-projet de loi relative au Pacte de solidarité entre les générations prévoit un régime fiscal favorable d'application aux capitaux de pensions complémentaires qui sont alloués, dans le cadre du deuxième pilier des pensions, aux travailleurs salariés et aux indépendants qui travaillent jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le Conseil signale tout d'abord qu'un certain nombre de problèmes pourraient se poser en ce qui concerne ce qu'il faut entendre par l'âge légal normal de la pension. La question se pose ainsi de savoir s'il est tenu compte de la période de transition prévue pour les femmes en ce qui concerne l'augmentation de l'âge légal de la pension.

Le Conseil fait également remarquer que tous les autres textes de loi dans le cadre du deuxième pilier des pensions prévoient un régime fiscal équivalent des capitaux de pensions complémentaires alloués aux travailleurs et des capitaux de pensions alloués aux chefs d'entreprises, ce qui n'est pas le cas de l'article 81 de l'avant-projet de loi.

Le Conseil demande par conséquent qu'il soit remédié au manque de cohérence de l'article 81 de l'avant-projet d'avis par rapport au cadre légal existant.

15. Dispense de versement du précompte professionnel

Le Conseil constate que le chapitre 4 "Dispense de versement du précompte professionnel" du titre V "Finances" de l'avant-projet de loi a pour objectif d'intégrer la dite dispense dans le Code des impôts sur les revenus 1992 et de la développer encore plus sur certains points.

Soutien à la "Young Innovative Company" (article 84)

Le Conseil constate que l'article 84 vise à insérer dans le Code des impôts sur les revenus 1992 une disposition par laquelle un certain nombre d'entreprises sont dispensées, sous certaines conditions, du versement au Trésor d'un montant déterminé du précompte professionnel.

Une dispense de ce type est aussi attribuée à des sociétés qui répondent à la définition de "Young Innovative Company" et qui paient ou attribuent des rémunérations à du personnel scientifique, employé en tant que travailleur salarié au sein d'une société de ce type.

Pour l'application de cette dispense, on entend par Young Innovative Company une société réalisant des projets de recherche lorsque, à la fin de la période imposable, elle remplit un certain nombre de conditions. L'une de ces conditions est qu'il doit s'agir d'une petite société au sens de l'article 15, § 1er du Code des sociétés.

À cet égard, le Conseil se demande pourquoi l'avantage de cette dispense est limité aux petites entreprises, alors que cette limitation n'est pas inscrite dans le Contrat de solidarité entre générations. Celui-ci mentionne en effet uniquement que le gouvernement octroiera un avantage au niveau du précompte professionnel aux chercheurs actifs dans des entreprises récemment créées qui s'orientent vers l'innovation et le développement.

ANNEXE A L'AVIS 1.534 DU 16 NOVEMBRE 2005

Position de la Confédération des entreprises non marchandes

Quant au point 8 : cotisations sur des indemnités complémentaires dans le cadre des pseudo-prévisions

Les représentants des employeurs non marchands estiment que le point 57 du Pacte des générations doit en tout cas permettre de préserver les mesures spécifiques de fin de carrière existant dans le secteur non-marchand (plans TANDEM, landingsbanen, etc.), par rapport à l'application des mesures visées à la section 2.6 du Pacte.
