

**Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en
Consumenten, belast met
Buitenlandse Handel**



**Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, chargé du
Commerce Extérieur**

**COMMUNIQUE DE PRESSE DE KRIS PEETERS,
Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs,
chargé du Commerce Extérieur**

Vendredi 23 novembre 2018

Kris Peeters : « Les mesures du Deal pour l'emploi remédient aux pénuries sur le marché du travail »

**Investir dans les formations permettra de diminuer les emplois vacants menant
aux métiers en pénurie**

Aujourd'hui, le conseil des ministres a approuvé un projet de loi décidé visant à mettre en œuvre le Deal pour l'emploi. Ces mesures doivent permettre aux personnes qui perdent leur emploi d'en retrouver un plus rapidement et ont pour but de pourvoir plus facilement aux offres d'emploi pour les métiers en pénurie.

Le Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, Kris Peeters : « Le Deal pour l'emploi est un véritable Deal d'activation. Nous incitons davantage les chômeurs et les inactifs à participer au marché du travail. Avec les mesures approuvées aujourd'hui en conseil des ministres, nous misons sur l'accompagnement, l'enseignement et les formations de groupes vulnérables à des métiers en pénurie. »

Au quatrième trimestre de 2017, notre marché du travail comptait 134.570 emplois vacants, le double d'il y a trois ans. Selon le Conseil Supérieur de l'Emploi, certaines entreprises subissent des pertes de productivité parce qu'elles ne peuvent pas pourvoir aux postes vacants. En d'autres termes, la pénurie sur le marché du travail constitue une menace pour la croissance économique. Il n'y a jamais eu autant de Belges au travail, mais tous les talents de notre société sont indispensables afin de pourvoir aux postes vacants. Le Deal pour l'emploi que le gouvernement a approuvé le 24 juillet dernier, a comme objectif d'activer de manière adéquate le groupe de chômeurs (en baisse) et la réserve de main-d'œuvre de 1,8 million de personnes qui n'exécutent aucun travail rémunéré.

Le ministre Peeters s'est depuis lors penché sur l'élaboration de l'accord et, à cet effet, il a eu des contacts avec les ministres régionaux de l'emploi, les syndicats, les employeurs et les présidents des commissions paritaires.

Projet de loi sur le deal à l'emploi

1. Un reclassement professionnel pour celui ou celle qui perd son emploi pour force majeure médicale

Dorénavant, le travailleur qui voit son contrat de travail résilié pour force majeure médicale aura droit à un accompagnement de reclassement professionnel (d'une valeur de 1.800 euros) ou un accompagnement équivalent via les fonds sectoriels.

Il s'agit d'un accompagnement de reclassement professionnel à la mesure du travailleur qui tient compte de sa problématique de santé. Cette mesure s'ajoute aux mesures d'accompagnement existantes et vise à soutenir au mieux le travailleur dans sa recherche d'un travail adapté après une absence (parfois prolongée) du marché du travail en raison d'une maladie. A l'heure actuelle, ces travailleurs n'ont en effet aucun droit à un accompagnement de reclassement professionnel, ni à une indemnité de préavis parce que, du point de vue juridique, il ne s'agit pas d'un licenciement.

2. Inscription rapide auprès des services pour l'emploi

Afin d'optimiser leurs chances de réintégrer le marché du travail, les travailleurs licenciés doivent s'inscrire auprès de leur service régional pour l'emploi dans le mois de la fin de leur contrat de travail. Afin d'en informer les travailleurs, le certificat de chômage C4 sera revêtu d'une mention complémentaire qui attire leur attention sur cette obligation.

L'obligation d'inscription prend déjà effet plus tôt lorsque l'employeur et le travailleur conviennent d'un commun accord que le travailleur soit dispensé de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. Dans ce cas, le travailleur doit s'inscrire auprès des services régionaux pour l'emploi dans le mois de la conclusion de l'accord relatif à la dispense de prestations de travail. Cela permet d'éviter des pertes de temps inutiles dans la recherche d'un nouvel emploi. Pour veiller à ce que le travailleur ne perde pas de vue cette obligation, l'employeur est tenu d'en informer le travailleur par écrit au moment où il conclut un tel accord avec le travailleur.

3. Conditions plus souples pour clauses d'écolage pour métiers en pénurie

Pour inciter les employeurs à investir dans la formation de leurs travailleurs récemment engagés, des conditions plus souples sont introduites pour les clauses d'écolage. Une telle clause permet à un employeur de récupérer une partie du coût de la formation d'un travailleur, lorsque ce dernier quitte l'entreprise avant la fin de la période convenue entre parties.

En ce qui concerne spécifiquement les formations menant à des métiers en pénurie, le seuil minimum en matière de rémunération (34.180 euros) a déjà été supprimé en octobre 2018. On y ajoute à présent un nouvel assouplissement. Désormais, les clauses d'écolage pour métiers en pénurie seront également possibles pour les formations qui se situent dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice d'une profession.

Les assouplissements pour métiers en pénurie doivent encourager les employeurs à investir dans la formation de nouveaux membres du personnel.

4. Premiers emplois pour jeunes

Via le système des premiers emplois, les entreprises sont encouragées à recruter des jeunes. Sur base de loi du 26 mars 2018, Les employeurs peuvent profiter d'une ristourne sur la rémunération brute des jeunes de 18 à 20 ans. Via un supplément exonéré de retenues et cotisations de sécurité sociale ainsi que de retenues fiscales, nous veillons à ce que la rémunération nette du jeune demeure inchangée.

Comme les retenues fiscales et sociales sur le salaire sont déterminées sur la base d'une multitude de paramètres, il est apparu après analyse que l'effet sur le salaire net d'une réduction du salaire brut peut fortement différer selon la situation.

Voilà pourquoi nous avons opté pour un nouveau système. Dorénavant, le supplément sera déterminé par la différence entre le salaire net calculé sur la base de la rémunération brute réduite et le salaire net calculé sur la base de la rémunération brute non réduite.

5. Celui ou celle qui tombe malade après l'âge de 65 ans n'est pas obligé(e) de prendre sa pension

Actuellement, celui ou celle qui choisit de continuer à travailler après l'âge de la pension et qui tombe malade reçoit automatiquement une pension. Cela va changer. Celui ou celle qui tombe malade pourra, pendant une période de six mois au maximum, bénéficier d'une indemnité d'incapacité et pourra ensuite reprendre le travail.

Les arrêtés royaux sur le deal à l'emploi

Ces derniers mois, le Conseil des ministres a déjà approuvé deux arrêtés royaux: un AR qui donne à tous les travailleurs la possibilité d'avoir recours à la mesure de fin de carrière en douceur à partir de l'âge de 58 ans, un AR qui facilite l'action positive sur le marché du travail et un projet de loi visant à instaurer un budget mobilité qui entrera en vigueur le 1/1/2019

Le Conseil des ministres a également approuvé la semaine dernière deux arrêtés royaux, l'un portant sur l'extension du crédit-temps pour les métiers en pénurie et l'autre sur l'activation des RCC.

6. Extension du crédit-temps pour formations menant à des métiers en pénurie

Le crédit-temps thématique pour la poursuite d'une formation est prolongée de 12 mois et est ainsi portée de 36 à 48 mois pour les travailleurs qui suivent une formation menant à un métier en pénurie. L'extension du crédit-temps doit faire en sorte qu'il soit plus intéressant pour les travailleurs de suivre une formation menant à un métier en pénurie.

Par ailleurs, l'accessibilité au crédit-temps pour fin de carrière sera portée à 60 ans contre 55 ans à l'heure actuelle. Cette adaptation s'inscrit dans le cadre de l'ambition de prolonger la carrière professionnelle des gens.

Ces changements entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

7. Encourager les personnes en RCC à opter pour un métier en pénurie

En cas de restructuration, les employeurs sont obligés de prendre au minimum 3.600 euros à charge pour les formations suivies par les personnes en RCC et menant à des métiers en pénurie. Cette mesure vise à accompagner les personnes en RCC dans leur recherche d'un nouvel emploi et à responsabiliser les employeurs.

Dans le droit fil des réformes du passé, les conditions d'entrée en RCC sont par ailleurs renforcées :

- Comme il était déjà prévu, la condition de carrière pour RCC individuel est relevé à 41 ans à compter du 1^{er} janvier 2019.
 - L'âge d'entrée est relevé à 59 ans (60 ans en 2020) en cas de RCC dans des entreprises en restructuration ou en difficulté.
 - Les conditions de disponibilité adaptée de personnes en RCC sont adaptées. Avant 2019, les personnes en RCC doivent être disponibles de manière adaptée jusqu'à l'âge de 63 ans ou un passé professionnel de 41 ans. A partir de 2020, cet âge passera à 65 ans ou un passé professionnel de 43 ans.
-