

LOI PROGRAMME ET LOI DE RELANCE

DOPER L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT ET LA
COHÉSION SOCIALE

27 OCTOBRE 2017
BRUXELLES

FISCALITÉ

- Tax - Shift : phases 2 et 3

	2018	2019	2020
Mesures suppl. pouvoir d'achat et compétitivité	2.1 milliards d'euros supplémentaires	1.8 milliards supplémentaires	1 milliard d'euros supplémentaires pour la compétitivité
Total de pouvoir d'achat rendu	3.9 milliards d'euros	5.4 milliards d'euros	
Evolutions salaires	+115 € nets/mois par rapport à 2014 pour les bas salaires. +86 € nets/mois pour 1 travailleur sur 2	+146€ nets/mois par rapport à 2014 pour les bas salaires. +109 € nets/mois pour 1 travailleur sur 2	
Cotisations sociales	Les cotisations sociales employeur passent à 25% en 2018, y compris le renforcement des réductions de cotisations sociales des bas salaires.	Renforcement des réductions de cotisations sociales patronales pour les bas salaires.	

AU TOTAL, 9.3 MILLIARDS STRUCTURELS POUR POUVOIR D'ACHAT ET COMPÉTITIVITÉ

FISCALITÉ

- Tax - Shift : en 2018

SALAIRE MENSUEL BRUT	NET/MOIS EN 2014	NET/MOIS EN 2018	DIFFÉRENTIEL	DIFFÉRENTIEL %
1500 €	1245,36€	1403,86€	+158,5€ nets/mois	+12,72% en net
3000 €	1751,77€	1926,47€	+ 172,7€ nets/mois	+9,97% en net

FISCALITÉ

- Tax - Shift : comparatifs depuis 2014

SALAIRE MENSUEL BRUT	NET/MOIS EN 2014
1500 €	1245,36€
3000 €	1751,77€

SALAIRE MENSUEL BRUT	NET/MOIS EN 2017	DIFFÉRENTIEL 2014	DIFFÉRENTIEL %
1500 €	1371,86€	+126,5€ nets/mois	+10,15% en net
3000 €	1898,47€	+ 146,7€ nets/mois	+8,3% en net

SALAIRE MENSUEL BRUT	NET/MOIS EN 2018	DIFFÉRENTIEL 2014	DIFFÉRENTIEL % 2014
1500 €	1403,86€	+158,5€ nets/mois	+12,72% en net
3000 €	1926,47€	+ 172,7€ nets/mois	+9,97% en net

FISCALITÉ

- Réforme de l'impôt des sociétés
 - Baisse progressive des taux de l'ISOC

	2018	2020
Ancien	33%	33%
Nouveau	29%	25%
Taux PME (taux réduit pour la partie base imposable ≤ 100.000 EUR art. 215, alinéa trois, 1°, 2°, 4° et 6° CIR 92 et art. 15, §§ 1-6 C.Soc.)	20%	20%
Cotisation de crise Ancienne	3%	3%
Cotisation de crise Nouvelle	2%	0%

FISCALITÉ

▪ Réforme de l'impôt des sociétés: PME

- Actuellement, taux réduit basé sur un système de tranches à taux progressif

BÉNÉFICE IMPOSABLE	TAUX
de 1 à 25.000€	24,25%
de 25.000 à 90.000 €	31%
de 90.000 à 322.500 €	34,50%

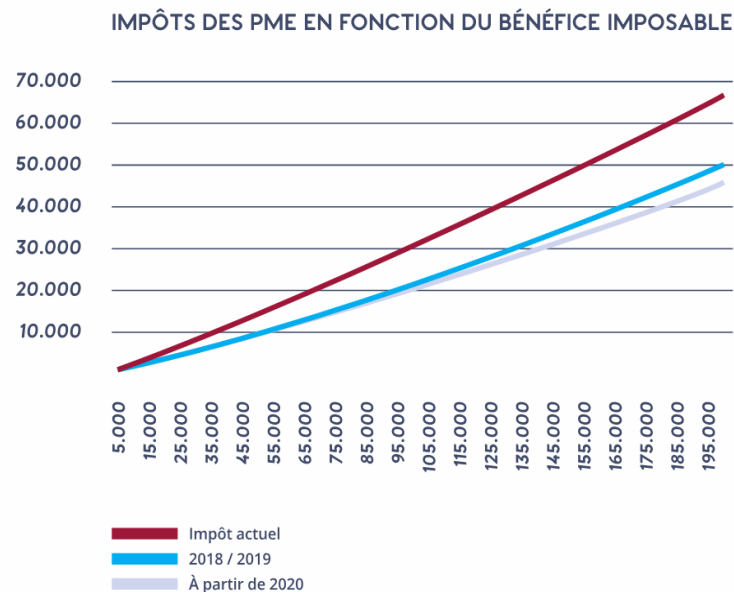
- Dès 2018, un taux réduit unique de 20% pour les premiers 100.000 euros de bénéfice des PME. Au-delà, c'est le taux standard qui s'applique (29% en 2018/2019 et 25% dès 2020)
- Hausse temporaire de la déduction pour investissement de 8% à 20% en 2018 et 2019
 - **Exemple:** Pour un investissement de 80.000 EUR, droit à une déduction 16.000 EUR. Soit une économie d'impôts de 3200 EUR pour une PME soumise au taux réduit de 20%.

FISCALITÉ

■ Réforme de l'impôt des sociétés: PME

Impact pour les PME (y compris la contribution complémentaire de crise)

- Pour une PME qui réalise un bénéfice imposable de 50.000 €:
4.027 € (2018 et 2019) et 4.227 € (dès 2020)
- Pour une PME qui réalise un bénéfice imposable de 100.000 €:
10.152 € (2018 et 2019) et 10.552 € (dès 2020)
- Pour une PME qui réalise un bénéfice imposable de 200.000 €:
16.107 € (2018 et 2019) et 21.087 € (dès 2020)



FISCALITÉ

- **Réforme de l'impôt des sociétés, autres mesures pour les entreprises:**
 - La déductibilité des Revenus définitivement taxés passe de 95% à 100% dès 2018
 - Suppression du taux de 0,4% applicables aux plus-values réalisées sur les participations qualifiées dès 2018
 - Consolidation fiscale dès 2020
 - Extension de la dispense du versement du précompte professionnel recherche scientifique (bacheliers)
- **Réforme de l'ISOC: 5 milliards EUR en vitesse de croisière, budgétairement neutre.**

FISCALITÉ

- **Réforme de l'impôt des sociétés, mesures de financement:**
 - **Impôt minimum:** Un impôt minimum de 7,5% est instauré sur la partie du bénéfice des entreprises excédant un million d'euros via une limitation à 70% de certaines déductions, en particulier les pertes reportées
 - **Exemple:** Une entreprise réalise un bénéfice de 10.000.000 euros, mais dispose de pertes reportées fiscalement déductibles de 9.500.000 euros

	AUJOURD'HUI	2018/2019	DÈS 2020
Bénéfice imposable avant déductions	10.000.000	10.000.000	10.000.000
Perte reportées déductibles	-9.500.000	-9.500.000	-9.500.000
Pertes reportées effectivement déduites :			
1 ^{er} palier de 1 million d'euros	/	-1.000.000	-1.000.000
70% de déductibilité	/	-6.300.000	-6.300.000
Total	-9.500.000	-7.300.000	-7.300.000
Bénéfice imposable après déduction	500.000	2.700.000	2.700.000
Impôt	169.950	798.660	675.000
Taux d'imposition effectif	1,70%	7,99%	6,75%

FISCALITÉ

- **Réforme de l'impôt des sociétés, mesures de financement:**
 - **Intérêts notionnels:** Le système est adapté pour favoriser l'augmentation des fonds propres des sociétés au travers d'un mécanisme incrémental
 - **Taxation des plus-values:** Les conditions pour bénéficier de l'exonération totale de la taxation des plus-values réalisées après un an sont renforcées (participation minimale de 10% ou montant de la participation de 2,5 millions EUR)

PLUS-VALUES SUR ACTIONS		2018/2019	2020
Conditions de taxation et de participation respectées	Détention < 1 an	25,5% ou 20,4% (PME, dans la limite de 100.000 euros)	25% ou 20% (PME, dans la limite de 100.000 euros)
	Détention > 1 an	0%	0%
Conditions de taxation et/ou de participation non respectées		29,58% ou 20,4% (PME, dans la limite de 100.000 euros)	25% ou 20% (PME, dans la limite de 100.000 euros)

FISCALITÉ

▪ Renforcement de la condition de revenu minimum des dirigeants d'entreprises:

- Le revenu minimum est relevé à 45.000 euros (et s'il est inférieur, il doit être au moins égal au bénéfice imposable)
- Un plafond de 75.000 euros est prévu lorsque plusieurs sociétés liées sont dirigées par un et même dirigeant d'entreprise. Ce plafond prend en compte l'ensemble des rémunérations payées par ces sociétés liées
- Des cotisations complémentaires sont dues en cas de revenu insuffisant (5% en 2018/2019 et 10% dès 2020)
- Ces cotisations complémentaires ne s'appliquent pas aux PME de moins de 4 ans

Exemples:

Bénéfice imposable avant rémunération du dirigeant	100.000	100.000	50.000	50.000
Rémunération du dirigeant	45.000	35.000	30.000	20.000
Bénéfice imposable après rémunération du dirigeant	55.000	65.000	20.000	30.000
Rémunération minimum	45.000	45.000	25.000	25.000
Conditions de rémunération respectée?	oui	non	oui	non
Cotisation complémentaire 2018/2019	-	500	-	250
Cotisation complémentaire dès 2020	-	1.000	-	500

FISCALITÉ

- **Renforcer la lutte contre l'évasion fiscale: les directives ATAD et ATAD 2 sont transposées:**
- **Lutte contre les dispositifs hybrides** (dispositifs donnant lieu à des dépenses déductibles dans le chef de plusieurs intervenants, ou dans le chef d'un seul intervenant mais sans que, dans ce cas, à ces dépenses correspondent des revenus figurant parmi les revenus imposables du bénéficiaire)
- **Limitation de déductibilité des intérêts** à 30% du bénéfice opérationnel (EBITDA)
- Certains **revenus non-distribués de sociétés étrangères contrôlées (CFC) doivent être imposés en Belgique** dans le chef du contribuable contrôlant
- **Imposition à la sortie lorsque des actifs sont transférés** avec perte de droits d'imposition

FISCALITÉ

Réforme de la fiscalité sur l'épargne

- **Taxe d'abonnement**

- Actifs visés : actions, obligations et fonds y compris certificats, trackers et warrants
- Actifs exemptés : épargne pension et assurances vie
- 0,15% pour les comptes titres valorisés à 500.000€ et plus par contribuable
- Globalisation des comptes-tires par établissement

- **Activation de l'épargne**

- Le seuil d'exonération des comptes d'épargne est diminué à 940€
Exemple: au taux de 0,11% cela donne un capital exonéré de 850.000 €
- Une nouvelle corbeille d'exonération fiscale est prévue sur les dividendes d'actions jusqu'à 627 euros

FISCALITÉ

- **Simplifier et encourager la participation des travailleurs aux bénéfices de leur entreprise**
 - Sans obligation pour l'employeur et sans participation du travailleur au capital de l'entreprise. A partir du 1er janvier 2018 (année comptable 2017).
 - Accessible à tous les travailleurs au sein d'une entreprise (sauf aux dirigeants d'entreprises).
 - Prime non prise en compte dans le calcul de la norme salariale.
 - L'instauration se fera par une décision individuelle de l'entreprise.
 - Si instauration d'une prime sur les bénéfices identique = communication aux travailleurs
 - Si instauration d'une prime sur les bénéfices catégorisée = via cct ou acte d'adhésion
 - Aucun glissement ne sera autorisé au détriment des rétributions classiques octroyées.
 - La prime octroyée ne pourra être supérieure à 30% de la masse salariale.
 - Cotisations ONSS personnelles de 13,07%, imposées à hauteur de 7%

FISCALITÉ

- **Simplifier et encourager la participation des travailleurs aux bénéfices de leur entreprise**

- Exemple:

Virginie, 42 ans, mariée avec 2 enfants à charge a un **salaires de 3000€ mensuels bruts**. Elle gagne, en net, chaque mois, **1968€ nets**. Elle travaille dans une PME de 9 salariés. La masse salariale de l'entreprise est de 438.480€ annuels. L'assemblée générale de l'entreprise a décidé d'octroyer pour tous ses salariés une prime de 3.000€ nets par travailleur à titre de participation aux bénéfices pour l'année 2018. La prime globale est donc de 27.000€, soit 6,1% de sa masse salariale. Comme il s'agit d'une prime identique pour tous les travailleurs et que le montant de la prime est inférieure à 20% de la masse salariale, l'employeur de Virginie doit simplement informer le personnel de cette décision.

- Virginie recevra **3.000€ de prime** à titre de participation aux bénéfices. Elle sera précomptée à 13,07% (-392,1€) et devra payer 7% de précompte (210€). Elle aura donc en net, comme les 8 autres salariés de la PME, **2397,9€**.

FISCALITÉ

- **Harmonisation frais professionnels forfaitaires (en faveur des indépendants)**
 - Harmonisation et extension progressive des montants de frais professionnels forfaitaires à l'IPP en faveur des indépendants.
 - Harmonisation des montants et des méthodes de calcul des forfaits existants en prenant exemple sur la méthode actuellement applicable aux salariés.

LOI DE RELANCE

■ Période d'essai

- Instauration d'une construction plus progressive du délai de préavis durant les 6 premiers mois d'engagement :

ANCIENNETÉ	< 1 MOIS	< 2 MOIS	< 3 MOIS	< 4 MOIS	< 5 MOIS	< 6 MOIS
Actuellement	2 sem.	2	2	4	4	4
A l'avenir	1	1	1	3	4	5

- Générale pour toutes les catégories de travailleurs, tant pour les CDI que les CDD
- Outplacement:
 - Régime actuel = en cas de préavis d'au moins 30 semaines : le coût de l'outplacement est calculé sur la base de l'indemnité de préavis à raison de 4 semaines.
 - Maintenant = les travailleurs dont l'état de santé ne permet pas de participer à l'outplacement, ont droit à une indemnité de préavis intégrale (en ce compris les 4 semaines).

LOI DE RELANCE

- **Starterjobs**

- Favoriser l'engagement de jeunes travailleurs de 18 à 21 ans via une réduction du coût du travail pour l'employeur au moyen d'une réduction du précompte professionnel.
 - Travailleur de 18 ans: déduction de 18%
 - Travailleur de 19 ans: déduction de 12%
 - Travailleur de 20 ans: déduction de 6%
- Mesure à destination des jeunes qui perçoivent un salaire minimum ou un salaire minimum sectoriel
- Le salaire net sera pleinement maintenu
- Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2018

LOI DE RELANCE

▪ Starterjobs - Exemple:

Jean a une PME de 7 ouvriers. Il décide d'engager Laurent, un jeune âgé de 18 ans. Laurent promérite un salaire de 1800€ bruts. Il bénéficie sur le salaire brut du jeune salarié d'une réduction de 18% la première année, 12% la seconde année, 6% la troisième année.

- 1ère année: 1800€ bruts -18% (-324€ bruts) = 1476€ bruts soit 3888€ d'économies annuelles en termes de salaire brut. En tenant compte des cotisations patronales sur cette rémunération brute, **l'économie annuelle est de 4553€.**
 - 2ème année: 1800€ bruts – 12% (-216€ bruts) = 1584€ bruts soit 2592€ d'économies annuelles. En tenant compte des cotisations patronales sur cette rémunération brute, **l'économie annuelle est de 3035€.**
 - 3ème année: 1800€ bruts – 6% (-108€ bruts) = 1692€ bruts soit 1296€ d'économies annuelles. En tenant compte des cotisations patronales sur cette rémunération brute, **l'économie annuelle est de 1517€.**
- Sur les 3 années, **le chef de PME** fait une économie sur le salaire brut de l'employé de 7.776€. En tenant compte des cotisations patronales sur cette rémunération brute, **l'économie totale est de 9.105€.**
- Sur un salaire brut de 1800€ bruts, **l'employé**, célibataire et sans enfant, promérite un salaire de **1490,17€ nets mensuels**. Ce salaire net reste inchangé, malgré les diminutions de la rémunération brute.

LOI DE RELANCE

- **Mesures pour le secteur de la construction**

Le Gouvernement a décidé d'une diminution phasée du coût du travail. Elle se concrétise via une réduction du coût salarial via une exonération d'une parti du précompte professionnel.

2018: 100 millions

2019: 100 millions

2020: 400 millions

COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI

- **Extension des Flexijobs**
 - Extension des flexi-jobs aux pensionnés.
 - Commerce de détail indépendant, commerce de détail alimentaire, grandes entreprises de vente en détail, grands magasins, ...
 - Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

LOI DE RELANCE

- **Autoriser jusqu'à 500 euros par mois de revenus complémentaires non taxés dans certains secteurs.**
 - Exonération fiscale et sociale de 6.000€/an dès le 1er janvier 2018.
 - Revenu issu du travail associatif, dans des fonctions spécifiques du secteur non marchand.
 - La mesure s'appliquera également à l'économie collaborative.
 - Mesure réservée aux personnes occupées dans le cadre d'une activité principale d'au moins un 4/5ème et aux pensionnés.

LOI DE RELANCE

- **Autoriser jusqu'à 500 euros par mois de revenus complémentaires non taxés dans certains secteurs.**
 - Exemples:
 - Thibault, 26 ans, travaille à temps plein dans un Colruyt à Charleroi. Il entraîne aussi une équipe de football de jeunes à Couillet. Pour les 2 entraînements par semaine et le match du samedi (ses 10 heures de prestations hebdomadaires), il pourra gagner 500€ nets par mois.
 - Jean est un jeune retraité de 66 ans. Il anime une troupe de théâtre et organise des activités pour les jeunes de sa ville le mercredi et le samedi après-midi. Pour son investissement, il pourra être rémunéré jusque maximum 6000€ par an, sans aucune retenue sociale ou fiscale.

LOI DE RELANCE

- **Mois de carence indépendant**
 - Améliorer le statut social des travailleurs indépendants
 - Réduction du mois de carence à 2 semaines
 - Date d'entrée en vigueur : 1er janvier 2018
 - Impact budgétaire : 9,4 millions €

LOI DE RELANCE

- **Diminution du seuil de cotisation indépendant au début de l'activité**
 - Insertion des seuils de revenus pour le calcul de la cotisation sociale minimale des travailleurs indépendants à titre principal, pour les quatre premières années de cotisations sociales.
 - La mesure entrera progressivement en vigueur au 1^{er} avril 2018.

ANNÉE DE COTISATION	SEUIL ACTUEL	SEUIL PROPOSÉ
Jusque fin de la 1 ^{ère} année	13.296,25 €	6.866,25 €
2 ^e année	13.296,25 €	13.296,25 €
3 ^e années et suivantes	13.296,25 €	13.296,25 €

LOI DE RELANCE

- **Interim secteur privé**
 - Suppression de l'interdiction du recours à l'interim au sein du secteur privé.
 - Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2018,
 - Suppression des exceptions en parallèle avec des analyse des exigences de sécurité.

LOI DE RELANCE

- **Mesures e-commerce**

- Cadre spécifique à partir du 1^{er} janvier 2018:
 - Faciliter le développement d'activités e-commerce avec la création de jobs supplémentaires et le maintien des jobs existants.
 - Cadre spécifique (2 ans) dans lequel le travail de nuit et le travail du dimanche pour l'e-commerce sera rendu possible au niveau des entreprises via l'adaptation du règlement de travail.
 - Après la période de 2 ans, instauration définitive du travail de nuit et le travail du dimanche dans l'e-commerce dans les entreprises via CCT.
- L'article 38 de la loi sur le travail sera modifié en vue d'autoriser le travail de nuit pour les activités de l'e-commerce dans une entreprise via la conclusion d'une CCT avec au moins une organisation syndicale.

LOI DE RELANCE

- **Travail intérimaire Fonction publique**
 - En concertation avec les organisations syndicales, le travail intérimaire dans la Fonction publique sera rendu possible dans les cas suivants:
 - remplacement d'un membre du personnel statuaire ou contractuel
 - accroissement temporaire de la charge de travail
 - exécution d'un travail exceptionnel

LOI DE RELANCE

■ Cotisation d'activation

- Montant défini en fonction de l'âge
- Si une formation est prévue, le montant est diminué.
- La 1ère année, une obligation de formation est introduite et une réduction plus importante du montant est prévue.
- Le montant doit être payé jusqu'au moment de départ à la pension.

AGE AU DEBUT DE L'EXONERATION DES PRESTATIONS	POURCENTAGE APPLIQUE AU MONTANT MENSUEL BRUT	MINIMA EN €
Moins de 55 ans	20,00%	100,00
Moins de 58 ans	18,00%	100,00
Moins de 60 ans	16,00%	100,00
Moins de 62 ans	15,0%	75,20
62 ans et plus	10,00%	75,20

LOI DE RELANCE

- **Adaptation notion emploi convenable des demandeurs d'emploi**
 - Tenir compte davantage des compétences du demandeur d'emploi, notamment sur base de l'expérience acquise durant son expérience professionnelle.
 - La réforme entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018

INVESTISSEMENTS

- **Pacte pour les investissements**
 - Comité stratégique mis en place le 31 mars 2017
 - Ambition pour 2030 : mobiliser 60 milliards d'euros
 - Liste de projets du fédéral et entités fédérées
 - Montants supplémentaires inscrits au budget général des dépenses : 647,5 millions en 2018
 - Bâtiments Autorité de l'Etat (Master Plan Prisons, Tribunaux, Centres fermés,...) : 432 millions
 - Mobilité (RER, priorités régionales) : 112,5 millions
 - Energie : 20 millions
 - Digital : 16 millions
 - Rapport intermédiaire : secteurs/gouvernance

INVESTISSEMENTS

- **Financement des entreprises en croissance :**
 - Attractivité et développement des PRICAFs privées via une réforme du statut (assouplissement des règles de contrôle, activité de gestion, notion d'investissement temporaire).
 - Réduction du seuil d'investissement minimum dans des PRICAFs privées de 100.000 euros à 25.000 euros.
 - Réduction d'impôt possible sur les pertes réalisées sur le capital de départ dans des PRICAF privées à la fin de vie de celles-ci avec un maximum de 25.000 euros.
 - Extension du tax shelter pour starters aux entreprises en croissance (définition: au moins 10 équivalents temps plein, de la 5^{ème} à la 10^{ème} année d'existence si croissance du chiffre d'affaire ou des ETP de 10% sur les 2 dernières années).
- **Promotion, mise en valeur des entreprises en croissance via la mise en place d'un écosystème pour entreprises de croissance.**

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Augmentation pension minimum pour carrière complète (travailleurs)**
 - En 2016, dans le cadre du tax shift, augmentation des pensions minimum pour une carrière complète de 0,7%.
 - Dans le cadre de l'enveloppe bien-être 2017-2018, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter, à partir du 1er septembre 2017, les pensions minimum pour une carrière incomplète de 1,7% et celles pour une carrière complète de 1%.

Réforme proposée : augmentation des pensions minimum pour une carrière complète de 0,7% et ce à partir du 1er janvier 2018.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **2ème pilier indépendant et pension complémentaire salariés**
 - **2ème pilier Indépendants**
 - Introduction d'un 2ème pilier complet de pension pour les travailleurs indépendants, en personne physique.
 - Le futur cadre fiscal correspondra à celui qui existe déjà pour le 2ème pilier de pension pour les indépendants en société
 - **Pension complémentaire libre salariés**
 - L'idée est de prévoir une pension complémentaire libre qui serait financée via des cotisations retenues sur le salaire par l'employeur à la demande du salarié. Le droit d'initiative reposera dès lors auprès du salarié.
 - **3ème pilier:**
 - Système double dans lequel le contribuable choisit:
 - 940 euros, avantage fiscal de 30%
 - Ou 1200 euros, avantage fiscal de 25%

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Pension partielle**

- Le travailleur pourra prendre une partie de sa pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaires.
- Offrir une possibilité supplémentaire d'assurer une transition entre l'emploi à temps plein et la sortie définitive du marché du travail.
- La pension partielle s'intégrera dans le cadre de la pension à points.
- L'objectif est d'aboutir à l'adoption des textes pour une mise en œuvre au 1er janvier 2019.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Droit à la déconnexion**
 - Lutte contre le stress excessif au travail et le burn-out.
 - Via l'instauration d'une possibilité de déconnexion en faveur des travailleurs hors du temps de travail en incitant les employeurs à se concerter sur la question et en formalisant des accords clairs à ce sujet au sein de l'entreprise.
 - Date d'entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2018

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Suppression de l'Unité de carrière**
 - Réforme proposée:
 - supprimer la limitation à l'unité de carrière pour tous les jours de travail effectifs à partir du 1^{er} janvier 2019.
 - Ceci signifie concrètement que, pour les jours de travail effectifs, il n'y a plus aucune limite quant à la constitution des droits de pension.
 - Pour des personnes qui dépassent l'unité de carrière avec des jours assimilés, le système actuel de la prise en compte des jours les plus avantageux est maintenu.
 - Lien avec périodes assimilées :
 - Le gouvernement poursuit l'objectif visant à ce que les périodes de travail soient toujours davantage valorisées dans le cadre du calcul de la pension, que les périodes d'inactivité.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Accord social pluriannuel non-marchand**
 - Budget: 100 millions euros sur 4 ans.
- **Accord social pluriannuel au sein du Comité A**
 - Budget: 28 millions euros sur 4 ans.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Bien-être au travail**
 - Préserver la santé des travailleurs et prémunir des risques psychosociaux au sein des entreprises.
 - Des projets contre le burn-out au niveau des secteurs et des entreprises, en concertation avec les partenaires sociaux.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Santé mentale : remboursement psychologues cliniciens**
 - Une personne sur trois fait face à des problèmes psychologiques.
 - Remboursement des consultations chez un psychologue clinicien.
 - Conditions de remboursement:
 - Envoi par le médecin généraliste
 - Repris au dossier médical global
 - Budget: 22,5 millions.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Travailleurs âgés: encourager à travailler plus longtemps en fin de carrière via avantages (para)fiscaux**
 - Objectif : Réduire l'écart entre l'âge effectif (59.7 ans en moyenne) et l'âge légal de la retraite (65 ans).
 - Obtention d'une rémunération complémentaire pour les salariés qui adaptent leur carrière avec réduction de salaire (provenant soit d'un fonds sectoriel, soit de l'employeur) :
 - Les salariés d'au moins **60 ans** en cas de passage d'un temps plein vers un 4/5e
 - **Les salariés de 58 ans** pour les travailleurs à temps plein, en cas de glissement depuis le travail en équipe et de nuit ou le travail plus léger adapté.
 - Cette rémunération est **exonérée de cotisations sociales** et n'est pas considérée comme salaire.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Augmentation progressive des allocations pour tendre vers le seuil de pauvreté et renforcement de la déductibilité des frais de garde d'enfants des travailleurs isolés à bas revenus**
 - Les allocations de protection sociale (RIS, GRAPA et ARR) seront relevées en 3 tranches, où il sera tenu compte des avantages sociaux visant à limiter les cas d'inactivité et de chômage. Cela a pour objectif d'accélérer l'atteinte du seuil de pauvreté de l'enquête EU SILC 2016 établi à 1115 euros pour les personnes isolées.
 - Phasing:
 - 2018 : 100 mio
 - 2020 : 120 mio
 - 2022 : 150 mio

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Octroi automatique de droits**
 - Octroi des droits automatiques sur base des revenus, ou du statut, si possible en faisant appel à la BCSS, ou la mise à disposition d'une meilleure information sur les droits disponibles.
 - L'octroi automatique des droits sera mis en œuvre en phases

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Mystery calls**
 - Lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi
 - L'Inspection sociale pourra procéder à des tests anonymes auprès d'entreprises en cas d'indications objectives de discrimination.
 - La recherches d'informations et de preuves par l'administration doit se faire selon des procédés corrects et loyaux.
 - Le mystery call entend acter l'existence d'une discrimination et non la provoquer, la faire naître ou la renforcer auprès du présumé auteur.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

- **Pension aidants proches**
 - Crédit-pension de 48 mois pour les travailleurs à temps partiel qui aident une personne présentant une autonomie réduite d'au moins 12 points sur l'échelle de la DG Personnes Handicapées.
 - Une reconnaissance centralisée des aidants proches identifie la situation des personnes fortement dépendantes (= données pour études AIM, KCE, ISP). Lors de la demande, on peut également directement fournir au patient des informations ciblées relatives aux soins à domicile, à l'accompagnement, aux groupes de soutien, etc., alors que les aidants proches sont à ce moment fortement dépendants de leur propre recherche d'une organisation d'aidants proches.

COHESION SOCIALE ET LUTTE CONTRE LA PAUVRETE

■ Plan handicap

Lutter contre une fraude aux allocations, activer les personnes handicapées, renforcer le contrôle des médecins.

- 1) Renforcer la condition de résidence pour les deux types d'allocations pour personnes handicapées dans le respect du droit européen.
- 2) Agir contre la fraude aux allocations.
- 3) Mettre en place des contrôles des médecins de la DG PH qui pratiquent les expertises en demandant préalablement un groupe de travail d'établir des critères et prévoyant un mécanisme de suivi de ceux-ci.
- 4) Activer les PH en revoyant les seuils pour les changements d'un montant de l'ARR lorsque des revenus professionnels sont perçus.
- 5) Introduire un stage pour faciliter la présence de PH dans la fonction publique.
- 6) Prendre les exigences des PH dans le nouveaux contrats de la SNCB.
- 7) En concertation avec les entités fédérées.

LOI PROGRAMME ET LOI DE RELANCE

DOPER L'EMPLOI, LE POUVOIR D'ACHAT ET LA
COHÉSION SOCIALE

27 OCTOBRE 2017
BRUXELLES