

La gratuité des déplacements domicile-travail en transports publics : le système 80/20 en 9 questions et réponses

Le 20 janvier 2021, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail ont émis un [avis unanime](#) dans lequel ils exposent leurs revendications prioritaires s'agissant du volet « Politique tarifaire » du prochain contrat de gestion de la SNCB. L'une de celles-ci est la demande de prolongation du système 80/20, de son extension à tous les abonnements combinés et de son financement par une enveloppe ouverte.

Qu'est-ce que le système 80/20 ? Qui peut en bénéficier ? Quels sont les avantages de ce système au regard de la mobilité, du climat, des employeurs et des travailleurs ?

Le secrétariat du CCE répond à ces questions et à bien d'autres sur ce sujet.

LE SYSTEME 80/20 : DE QUOI S'AGIT-IL ?

- Qu'est-ce que le système 80/20 ?
- Quels sont les avantages du système 80/20 ?
- Quels sont les abonnements susceptibles de faire l'objet d'une convention 80/20 ?
- Tous les employeurs du secteur privé sont-ils tenus d'appliquer le système 80/20 ?
- Tous les travailleurs du secteur privé entrent-ils en ligne de compte pour le système 80/20 ?
- Le système 80/20 a-t-il du succès en pratique ?
- À quoi ce succès est-il dû ?
- Comment le système 80/20 est-il financé ?
- Quel sera l'avenir du système 80/20 ?

Qu'est-ce que le système 80/20 ?

Le système 80/20 est un régime de tiers payant selon lequel les employeurs peuvent offrir à leurs travailleurs la gratuité de leurs déplacements domicile-travail par le biais d'un abonnement SNCB ou SNCB/STIB en deuxième classe. Les employeurs qui décident d'en faire ainsi concluent alors une convention tiers payant 80/20 avec la SNCB. Sur la base de cette convention, l'employeur prend 80 % du prix de l'abonnement en charge tandis que les autorités fédérales acquittent le pourcentage restant du prix.

L'application de ce système requiert un effort commun de la part du monde du travail et de l'entreprise (employeurs et travailleurs), de la SNCB et des autorités fédérales.

Le système 80/20 n'est pas le seul régime de tiers payant qui peut faire l'objet d'une convention entre un employeur et la SNCB. Un employeur peut aussi conclure un contrat tiers payant avec la SNCB par lequel il spécifie, le montant du remboursement qu'il souhaite accorder à ses travailleurs (par exemple, x % du prix du transport en train). Le niveau choisi de l'intervention de l'employeur ne peut jamais être inférieur à l'intervention patronale conventionnelle minimale telle que prévue dans la [CCT n° 19/9](#). Pour les abonnements de train, l'intervention patronale minimale correspond à 70 % du prix de l'abonnement au 1^{er} février 2019 (voir l'article 3 de la CCT n° 19/9).

Quels sont les avantages du système 80/20 ?

Le système 80/20 – qui a été introduit afin de promouvoir l’usage du train dans le cadre des déplacements domicile-travail- recèle des avantages pour la mobilité, le climat, les employeurs et les travailleurs.

Le système 80/20 est bénéfique **pour la mobilité et le climat**. En promouvant l’usage du train lors des déplacements domicile-travail, l’application de ce système contribue en effet à la réalisation du transfert modal que poursuivent les différents niveaux de pouvoir. Ce transfert modal est nécessaire afin d’améliorer la durabilité et la fluidité des transports. La transition vers une mobilité plus durable et fluide a un rôle important à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique ; elle est nécessaire si notre pays veut évoluer vers une société neutre en carbone en 2050.

Pour les travailleurs, un régime tiers payant (que ce soit le système 80/20 ou un autre) est intéressant parce ceux-ci ne doivent pas avancer le montant de l’abonnement domicile- travail et n’ont donc pas à attendre le remboursement par l’employeur de ce montant. Dans le cadre du système 80/20, ils ne doivent absolument rien payer ; en cas d’autre régime tiers payant, ils ne doivent payer que la part que l’employeur ne prend pas en charge. En outre, les travailleurs n’ont pas à se soucier de l’aspect administratif des choses.

Pour les employeurs, un régime tiers payant (système 80/20 ou autre) signifie une simplification administrative, une gestion simple des abonnements, une facture unique pour toutes les interventions patronales, la récupération de la TVA¹, etc. En outre, les employeurs qui proposent à leurs travailleurs de voyager gratuitement entre leur domicile et leur lieu de travail (en appliquant le système 80/20) peuvent se profiler comme des employeurs attrayants et durables.

¹ La TVA de 6 % appliquée aux montants facturés correspondant aux interventions patronales est récupérable.

Quels sont les abonnements susceptibles de faire l'objet d'une convention 80/20 ?

Les employeurs peuvent conclure avec la SNCB une convention 80/20 portant sur des abonnements SNCB et des abonnements combinés SNCB/STIB, en deuxième classe, d'une période minimale d'un mois. Ce faisant, ils peuvent offrir à leurs travailleurs la gratuité complète des déplacements domicile-travail que ceux-ci effectuent grâce à l'un de ces abonnements.

Les employeurs peuvent certes, par le biais de la convention tiers payant 80/20, acheter auprès de la SNCB des abonnements 1^{ère} classe, des abonnements combinés SNCB/De Lijn ou des abonnements SNCB/TEC mais, dans ces cas, les pouvoirs publics ne prennent en charge que 20 % du prix de l'abonnement SNCB en 2^e classe. L'intervention de 20 % des pouvoirs publics ne s'applique donc pas au supplément Surclassement, au forfait De Lijn ou au forfait TEC². La partie du prix du supplément Surclassement, du forfait De Lijn ou du forfait TEC que l'employeur n'acquie pas est donc supportée par le travailleur.

² Le prix du supplément "Surclassement" doit être ajouté au prix de l'abonnement SNCB en 2^e classe afin d'obtenir le prix de l'abonnement SNCB en 1^{ère} classe. Le prix du forfait De Lijn ou du forfait TEC doit être ajouté au prix d'un abonnement SNCB pour obtenir les prix respectifs d'un abonnement combiné SNCB/De Lijn ou SNCB/TEC.

Tous les employeurs du secteur privé sont-ils tenus d'appliquer le système 80/20 ?

Non. Les employeurs du secteur privé ne sont actuellement pas tenus d'appliquer le système 80/20, à moins que la (sous-)commission paritaire du secteur dont ils relèvent n'ait conclu une convention collective de travail (CCT) prescrivant son application.

Les employeurs du secteur privé sont en tout cas légalement obligés (en vertu de la [loi du 27 juillet 1962](#)) d'intervenir dans le prix de l'abonnement de train de leurs travailleurs servant à leurs déplacements domicile-travail. L'intervention financière obligatoire minimale de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs a été fixée dans la [CCT n°19/9](#); pour les abonnements de train, elle correspond à 70% du prix de l'abonnement au 1^{er} février 2019 (voir les montants définis à l'article 3 de la CCT n° 19/9). Les CCT sectorielles ou d'entreprise peuvent y déroger et garantir un remboursement plus élevé, voire complet. La CCT sectorielle ou d'entreprise doit prévoir des avantages au moins équivalents à ceux de la [CCT n°19/9](#).

Tous les travailleurs du secteur privé entrent-ils en ligne de compte pour le système 80/20 ?

Non. Seuls les travailleurs du secteur privé qui utilisent les transports en commun publics pour leurs déplacements domicile-travail et dont l'employeur a conclu une convention tiers payant 80/20 avec la SNCB entrent en ligne de compte pour le système 80/20.

Si leur employeur a conclu une convention tiers payant 80/20 avec la SNCB, les travailleurs du secteur privé qui utilisent un abonnement SNCB ou un abonnement combiné SNCB/STIB pour effectuer leurs déplacements domicile-travail, peuvent bénéficier de la gratuité complète³ de leurs déplacements domicile-travail. S'ils utilisent à cet effet un abonnement combiné SNCB/De Lijn ou SNCB/TEC, ils peuvent voyager gratuitement en train en 2^{ème} classe entre leur domicile et leur lieu de travail, mais doivent payer la partie du prix du forfait De Lijn ou du forfait TEC⁴ que leur employeur ne prend pas en compte.

³ À condition qu'il s'agit d'un abonnement SNCB ou SNCB/STIB en 2^{ème} classe pour une durée minimale d'un mois. Si les travailleurs titulaires de l'un de ces deux abonnements souhaitent voyager en 1^{ère} classe, ils doivent payer la partie du prix du supplément Surclassement qui n'est pas prise en charge par leur employeur.

⁴ Le prix du forfait De Lijn ou du forfait TEC doit être ajouté au prix d'un abonnement SNCB pour obtenir les prix respectifs d'un abonnement combiné SNCB/De Lijn ou SNCB/TEC. Si les travailleurs titulaires de l'un de ces deux abonnements combinés souhaitent voyager en 1^{ère} classe, ils doivent payer la partie du prix du supplément Surclassement qui n'est pas prise en charge par leur employeur.

Le système 80/20 a-t-il du succès en pratique ?

Oui. Le système 80/20 jouit d'un grand succès en pratique.

On peut illustrer ce succès au moyen des données chiffrées suivantes qui proviennent de la SNCB.

Le nombre d'abonnements vendus par la SNCB via une "convention de tiers payant 80/20" a quadruplé entre 2005 et 2019.

La proportion de salariés détenteurs d'un abonnement de train pour leurs déplacements domicile-travail et employés par un employeur ayant conclu une convention de tiers payant (80/20 ou autre) avec la SNCB augmente au fil du temps : leur part est passée de 37% en 2004, à 51% en 2009 et à 61% en 2018.

Le pourcentage d'abonnés employés par un employeur ayant conclu une convention de tiers payant avec la SNCB était de 61,5% en 2019.

En 2019, 99,8% de toutes les conventions de tiers payant conclues par la SNCB avec des employeurs du secteur privé étaient des conventions 80/20.

À quoi ce succès est-il dû ?

Le succès du système 80/20 ne doit pas être imputé aux seuls avantages qu'il offre au niveau de la mobilité, du climat, des employeurs et des travailleurs; il résulte également des accords portant sur la mobilité que passent les partenaires sociaux dans le cadre de la concertation sociale.

Un exemple d'un tel accord est fourni par la décision des négociateurs de l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010 de **porter, à partir du 1^{er} février 2009, la moyenne de l'intervention patronale obligatoire minimale dans le prix des abonnements destinés aux déplacements domicile - travail de 60 à 75 % du prix de ces abonnements.**

Cette décision a notamment contribué à l'accroissement du nombre d'employeurs offrant la gratuité des déplacements domicile-travail par le biais du système 80/20. L'explication réside pour une part importante dans le fait que l'offre d'un abonnement gratuit pour les déplacements domicile-travail par le biais du système 80/20 est devenue, d'un point de vue relatif, moins onéreuse par rapport au remboursement de l'intervention patronale conventionnelle minimale. La différence en termes d'effort financier de la part de l'employeur entre les deux options s'est réduite : avant la décision des négociateurs de l'AIP 2009-2010, cette différence s'élevait à environ 20 % du prix de l'abonnement, après cette décision, l'écart n'était plus que de plus ou moins 5 %. Combinée à la simplicité administrative du système 80/20, cette évolution a amené de nombreux employeurs à opter pour le système 80/20.

Comment le système 80/20 est-il financé ?

Le système 80/20 est financé par les autorités fédérales et par les employeurs qui concluent une convention tiers payant 80/20 avec la SNCB. Ces employeurs acquittent 80 % du prix des abonnements SNCB ou SNCB/STIB. Les pouvoirs publics fédéraux financent tant la partie (20 %) du prix des abonnements de train qui n'est pas prise en charge par les employeurs que la partie (20 %) du prix des forfaits de la STIB⁵ dont les employeurs ne s'acquittent pas non plus.

Jusqu'à il y a peu, le système 80/20 était financé par une enveloppe publique fermée. Ce mode de financement avait cependant l'inconvénient de faire subir une perte financière à la SNCB lorsque le système 80/20 connaissait un succès plus grand qu'escompté : en cas d'enveloppe insuffisante, la SNCB devait en effet combler la différence entre l'enveloppe mise à sa disposition et le montant nécessaire en puisant dans ses fonds propres.

Le ministre fédéral de la Mobilité reconnaît ce problème. Sur sa proposition, le conseil des ministres du gouvernement fédéral, réuni le 20 juillet 2021, a décidé de supprimer le plafond de l'enveloppe des autorités publiques fédérales destinée au système 80/20 et donc de transformer l'enveloppe fermée en une enveloppe ouverte.

Cette mesure fait suite à l'accord social des partenaires sociaux interprofessionnels du 25 juin 2021 et répond à la demande du Conseil central de l'économie (CCE) et du Conseil national du travail (CNT) de prendre les mesures nécessaires à la prolongation du financement et à la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 par une enveloppe ouverte. Pour information: les Conseils ont formulé cette demande notamment dans leur [avis](#) du 29 juin 2021 intitulé « Vers de nouveaux contrats de gestion pour la SNCB et Infrabel » et dans leur [avis](#) du 20 janvier 2021 sur le prix des cartes train à partir du 1^{er} février 2021.

⁵Le prix d'un abonnement combiné SNCB/STIB peut se calculer en ajoutant au prix de l'abonnement de train celui du forfait de la STIB.

Quel sera l'avenir du système 80/20 ?

Aucune décision n'a été prise à ce jour en ce qui concerne l'avenir du système 80/20 étant donné qu'il s'agit d'un des points qui seront abordés dans le cadre des négociations sur le nouveau contrat de gestion de la SNCB. Mais si cet avenir dépend des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail, le système sera prolongé, élargi et financé par une enveloppe publique ouverte.

Les Conseils plaident en faveur d'une prolongation du système 80/20 parce que celui-ci offre de nombreux avantages indéniables pour la mobilité, le climat, les employeurs et les travailleurs. Ils demandent que le système 80/20 soit étendu à tous les abonnements combinés ainsi qu'aux abonnements flexibles destinés aux déplacements domicile-travail que la SNCB mettra sur le marché en 2022.

Pourquoi un élargissement du système 80/20 à tous les abonnements combinés ? Pour encourager la multimodalité (combinaison du train avec d'autres moyens de transport public) dans le cadre des déplacements domicile-travail (et donc aussi un transfert modal) et pour éviter les problèmes de discrimination : en ce moment, les employeurs peuvent certes accorder via le système 80/20 l'avantage de la gratuité des déplacements domicile-travail aux travailleurs qui font usage d'un abonnement SNCB ou SNCB/STIB, mais doivent le refuser aux travailleurs qui se déplacent, quant à eux, en utilisant un abonnement SNCB/De Lijn ou SNCB/TEC.

Pourquoi une extension du système 80/20 aux abonnements flexibles pour les déplacements domicile-travail de la SNCB⁶ ? Étant donné la modification de la demande de mobilité due à l'augmentation du télétravail, il est concevable que de nombreux travailleurs passeront, en 2022, d'un abonnement à temps plein à un abonnement flexible. Il serait regrettable qu'ils ne puissent plus, du fait de ce changement, bénéficier de la gratuité de leurs déplacements domicile-travail par le biais du système 80/20.

Le financement du système 80/20 par une enveloppe publique ouverte est nécessaire selon les Conseils afin d'éviter que la SNCB ne subisse une perte financière lorsque le système connaît un succès plus grand qu'escompté .

⁶Il s'agit d'abonnements donnant la possibilité d'acheter un nombre défini de jours de voyage par mois ou par an en fonction des besoins de mobilité des travailleurs qui se rendent deux à trois jours par semaine sur leur lieu de travail.