

focus



LA PUBLICATION THÉMATIQUE INTERSECTORIELLE DU SETCA · AVRIL 2011 · #4



ouvriers-employés

Qu'est-ce qui change pour vous?

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| PRÉFACE | 4 |
| DÉLAIS DE PRÉAVIS : OUVRIERS | 6 |
| En bref | 7 |
| L'adaptation du délai de préavis | 7 |
| Pour situer | 7 |
| Champ d'application | 7 |
| Durée des délais de préavis | 8 |
| Règles concernant les délais de préavis | 9 |
| Règles spécifiques pour l'ancienneté en cas d'occupation antérieure en tant que travailleur intérimaire | 10 |
| L'allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés | 11 |
| Champ d'application | 11 |
| Montant de l'allocation de licenciement | 11 |
| Travailleurs à temps partiel | 12 |
| DÉLAIS DE PRÉAVIS : EMPLOYÉS | 14 |
| En bref | 15 |
| Fin du contrat de travail pour employé | 15 |
| Régime actuel pour les employés | 15 |
| Nouveaux contrats à partir du 1 ^{er} janvier 2012 | 17 |
| Champ d'application | 17 |
| Durée des délais de préavis | 17 |
| Visualisation des nouveaux délais de préavis | 19 |
| Règles relatives aux délais de préavis | 20 |
| Règles spécifiques pour l'ancienneté en cas d'occupation précédente en tant que travailleur intérimaire | 20 |
| Cotisation patronale supplémentaire de 3% en cas de licenciement d'un employé dont le salaire annuel > € 61.071 | 21 |

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| DÉLAIS DE PRÉAVIS : EXONÉRATION FISCALE LIMITÉE EN CAS DE LICENCIEMENT | 22 |
| Montant de l'exonération | 23 |
| Résiliations exclues | 23 |
| Régime prioritaire | 24 |
| Mécanismes de limitation | 24 |
| Suppression de la distinction existante au niveau du taux d'imposition pour l'indemnité de préavis | 25 |
| CHÔMAGE ÉCONOMIQUE : OUVRIERS | 26 |
| Situation actuelle | 27 |
| Formalités | 27 |
| Modalités du chômage économique | 27 |
| Effets de la suspension | 28 |
| Montants des allocations | 28 |
| Système dérogatoire | 28 |
| Statut et droits des travailleurs | 28 |
| Situation à partir du 1 ^{er} janvier 2012 | 29 |
| CHÔMAGE ÉCONOMIQUE : EMPLOYÉS | 30 |
| Situation jusqu'au 31/12/2011 | 31 |
| La suspension totale ou partielle du contrat de travail : de quoi s'agit-il ? | 31 |
| Modalités du régime de suspension totale ou partielle du contrat de travail | 31 |
| Dans quelles entreprises ? | 31 |
| Comment instaurer une telle mesure dans l'entreprise ? | 33 |
| Formalités | 34 |
| Montant des allocations | 35 |
| Statut et droits des travailleurs | 35 |
| Situation à partir du 1 ^{er} janvier 2012 | 37 |

Préface



Préface

Au cours des derniers mois, la négociation de l'AIP et ses suites ont influencé journallement notre vie sociale. Le projet d'AIP a été rejeté par une majorité des travailleurs (et donc pas seulement par la FGTB). La FGTB a organisé bon nombre d'actions et de grèves afin d'empêcher que ce projet d'AIP voie le jour tel quel. Aussi, nous y sommes parvenus. En effet, les décisions arrêtées par le gouvernement, exécutées entre-temps par voie d'A.R. et de lois, ne reprennent pas intégralement le texte du projet d'AIP. L'étude sur l'adaptation de notre système d'index n'a pas été reprise. Le salaire minimum a tout de même été augmenté. L'adaptation des allocations sociales va au-delà de ce que prévoyait le projet d'AIP. Pour autant, l'évolution maximale des coûts salariaux à raison de 0,3 % a bel et bien été reprise, mais nous ne nous laisserons pas guider par cet aspect lors des négociations sectorielles et d'entreprise.

Toute une série d'aménagements ont été apportés également en ce qui concerne le dossier ouvriers – employés. En effet, il n'est plus question de porter atteinte au délai de préavis légal (3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté), la référence à un régime unique définitif en matière de délais de préavis a été entièrement supprimée et la réduction des délais de préavis pour lesdits employés supérieurs (se situant au-delà du plafond salarial) reste finalement limitée. A remarquer que cette dernière modification ne sera d'application qu'aux employés entrant en service à partir du 1/1/2012. Oui, nous continuons de trouver ceci inadmissible parce que cette mesure contient les germes éventuels d'une « convergence » dans le sens d'un statut unique. Mais il s'agit-là d'une question pour le futur et, à cet égard, nous jouerons - de nouveau - notre rôle comme SETCa. Oui, nous continuons d'estimer également que le progrès enregistré pour les ouvriers en matière de délais de préavis est insuffisant et trop lent. Oui enfin nous restons d'avis qu'un régime définitif de chômage économique pour les employés aurait dû être lié au débat global relatif à l'harmonisation – vers le haut ! – des statuts. Aussi, nous regrettons que le gouvernement et le parlement aient déjà tranché cette question.

Ce Focus a pour but de faire le point sur le plan technique au sujet du statut des ouvriers et des employés après l'approbation par le parlement des modifications de lois sur la base des décisions gouvernementales en la matière. Deux chapitres importants y sont abordés : le régime des délais de préavis et le chômage économique. Pour les ouvriers comme pour les employés, la législation changera à compter de 2012 dans le chef des travailleurs entrant en service à partir de ce moment-là.

Nous sommes convaincus que nos militants mettront au maximum cette brochure à profit pour bien informer les membres du SETCa de leurs (nouveaux) droits.

ERWIN DE DEYN
PRÉSIDENT

MYRIAM DELMÉE
VICE-PRÉSIDENTE

Délais de préavis Ouvriers



Deux mesures sont prises concernant les ouvriers dans le cadre de la décision gouvernementale sur l'AIP : une adaptation du délai de préavis et l'octroi d'une allocation de licenciement.

Délais de préavis

Ouvriers

EN BREF

→ Adaptation du délai de préavis pour les ouvriers

De nouvelles règles entrent en application pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2012. Ce nouveau dispositif ne s'applique d'ailleurs pas seulement pour les ouvriers, mais également aux travailleurs domestiques.

→ Une allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés

L'allocation de licenciement succèdera à la prime de crise à partir du 1^{er} janvier 2012. La prime de crise cessera d'exister à partir de ce moment-là. Cette allocation tombe intégralement à charge de l'ONEm et donc plus du tout à charge de l'employeur.

Ci-dessous, nous présentons ces mesures de manière plus détaillée.

L'ADAPTATION DU DÉLAI DE PRÉAVIS POUR SITUER

Des dispositions spécifiques sont introduites à **partir du 1^{er} janvier 2012** en ce qui concerne le délai de préavis pour les ouvriers. Ce nouveau dispositif ne s'applique pas seulement aux ouvriers, mais également aux travailleurs domestiques.

Les dispositions spécifiques actuelles restent intégralement d'application pour autant qu'elles ne portent pas atteinte aux règles actuelles concernant la cessation du contrat de travail des

ouvriers (par ex. début du préavis le lundi suivant la signification, la règle du licenciement arbitraire).

CHAMP D'APPLICATION

Les nouvelles règles s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers concluant un contrat de travail débutant au plus tôt le **1^{er} janvier 2012**. La date à laquelle le contrat est conclu n'a pas d'importance à ce propos, mais bien la date à laquelle son exécution débute.

→ Exemple

Un contrat de travail conclu le 1^{er} décembre 2011 dans lequel les parties ont convenu que le contrat ne sera exécuté qu'à partir du 1^{er} février 2012 tombera sous le nouveau régime pour ce qui concerne le préavis.

Les modifications concernent aussi bien les ouvriers du secteur privé que les ouvriers contractuels du secteur public. Si les parties étaient déjà liées avant le 1^{er} janvier 2012 par un autre contrat de travail, les nouvelles règles ne sont d'application que dans la mesure où il y a une interruption de plus de 7 jours calendrier entre les contrats de travail successifs.

Les règles de cessations actuelles restent d'application lorsqu'il y a une interruption de 7 jours calendrier ou moins entre les contrats de travail successifs et que l'exécution du contrat précédent débute avant le 1^{er} janvier 2012.

Délais de préavis

Ouvriers

DURÉE DES DÉLAIS DE PRÉAVIS

→ Préavis remis par l'employeur

| LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR | | |
|--|--|---|
| ANCIENNETÉ OUVRIER Période d'occupation ininterrompue auprès de la même entreprise | DÉLAIS ACTUELS (CCT N°75) (sauf régime sectoriel stabilité/ revenu étendu ou des délais de préavis sectoriels dérogatoires) | NOUVEAUX DÉLAIS À PARTIR DU 01/01/2012 (sauf s'il existe un AR prévoyant des délais de préavis sectoriels dérogatoires) |
| < 6 mois | Délai de préavis raccourci ou 28 jours calendrier (LCT) | Délai de préavis raccourci ou 28 jours calendrier |
| 6 mois - 5 ans | 35 jours calendrier | 40 jours calendrier |
| 5 ans - 10 ans | 42 jours calendrier | 48 jours calendrier |
| 10 ans - 15 ans | 56 jours calendrier | 64 jours calendrier |
| 15 ans - 20 ans | 84 jours calendrier | 97 jours calendrier |
| 20 ans et plus | 112 jours calendrier | 129 jours calendrier |

→ Préavis remis par l'ouvrier – pas de modification

| PRÉAVIS REMIS PAR L'OUVRIER – PAS DE MODIFICATION | | |
|--|--|---|
| ANCIENNETÉ OUVRIER Période d'occupation ininterrompue auprès de la même entreprise | DÉLAIS ACTUELS ART. 59 LCT (sauf régime sectoriel stabilité/ revenu étendu ou des délais de préavis sectoriels dérogatoires) | DÉLAIS À PARTIR DU 01/01/2012 ARTICLE 65/2 DE LA LCT (sauf s'il existe un AR prévoyant des délais de préavis sectoriels dérogatoires) |
| < 6 mois | Délai de préavis raccourci ou 14 jours calendrier | Délai de préavis raccourci ou 14 jours calendrier |
| 6 mois - 20 ans | 14 jours calendrier | 14 jours calendrier |
| 20 ans et plus | 28 jours calendrier | 28 jours calendrier |

Délais de préavis

Ouvriers

RÈGLES CONCERNANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

- Les règles du délai de préavis réduit pour les ouvriers avec une ancienneté inférieure à six mois continuent de s'appliquer dans le nouveau régime (art.60 de la loi sur les contrats de travail – pas pour les travailleurs domestiques).
- Les secteurs et le Conseil national du Travail peuvent toujours prévoir des délais dérogatoires (pas pour les travailleurs domestiques), en application des articles 60 et 61 de la loi sur les contrats de travail.

On fait la distinction entre les commissions paritaires qui dérogeaient aux délais de préavis de la CCT 75 par **arrêté royal** et ceux qui par le passé, dérogeaient à la CCT 75 sur la base d'**une convention collective**.

- ▶ Pour les commissions paritaires qui dérogeaient aux **délais de préavis par arrêté royal** et qui connaissaient un délai de préavis **inférieur au nouveau délai de préavis (=CCT75+15%)** : pendant une première période, allant jusqu'au 31/12/2012 au plus tard, celles-ci conservent leurs délais de préavis, mais elles peuvent examiner si elles adaptent les délais dans la même proportion que celui utilisé (+15%).

Si la commission paritaire n'entreprend rien (si elle ne déroge pas ou ne dit pas que l'ancien délai de préavis est maintenu), le préavis d'application dans le secteur sera allongé de 15% à partir du **01/01/2013**, sans que le nouveau délai de préavis (=CCT75+15%) ne puisse être dépassé.

Les secteurs qui dérogeaient par arrêté royal, mais qui connaissent un délai de préavis plus long que le nouveau délai de préavis, maintiennent leur délai de préavis.

- ▶ Pour les secteurs qui, **par le passé**, dérogeaient à la CCT 75 sur la base d'une **CCT** :
 - ▶ maintien de leur délai de préavis dans une première période allant jusqu'au 31/12/2012 au plus tard. Possibilité, jusqu'au 01/01/2013, d'examiner s'ils souhaitent adapter leurs délais de préavis;
 - ▶ si la commission paritaire n'entreprend rien (si elle ne déroge pas ou ne dit pas que l'ancien délai de préavis est maintenu), alors le délai de préavis d'application dans le secteur, est allongé de 15% par arrêté royal à partir du 01/01/2013. Il n'y a pas de plafond prévu.

Délais de préavis

Ouvriers

Pour les secteurs qui dérogeaient par arrêté royal, la phase de transition est limitée à ceux qui ont des délais de préavis **inférieurs** aux nouveaux délais de préavis légaux et **l'allongement automatique est limité** au nouveau délai légal. Ceci signifie que les secteurs dont les délais de préavis sont déjà plus favorables que les nouveaux délais légaux, ne reçoivent rien en plus.

Pour les secteurs qui dérogeaient par **CCT**, ces limitations ne sont pas d'application. Par conséquent, **quelle que soit la durée de leurs délais de préavis**, ils peuvent l'allonger par accord mutuel jusqu'au 01/01/2013. Si la commission paritaire ne réagit pas, leur délai de préavis est **allongé de 15%** à partir de 2013, **et ce quelle que soit la durée du préavis**. Ici, les secteurs qui connaissent des délais de préavis plus favorables que les nouveaux délais légaux obtiennent un allongement!

- La partie qui ne respecte pas les nouveaux délais de préavis, est redevable (tout comme dans le régime actuel) d'une indemnité de rupture, qui correspond à la rémunération pour le (la partie restante du) délai de préavis.
- L'ancienneté est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise au moment de la prise d'effet du préavis (comme dans le régime actuel). Par

ancienneté, on entend les périodes de service ininterrompu dans la même entreprise.

RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR L'ANCIENNETÉ EN CAS D'OCCUPATION ANTÉRIEURE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

En ce qui concerne les ouvriers qui ont précédemment été occupés en tant que travailleurs intérimaires chez leur employeur, il conviendra, en cas de licenciement par l'employeur, de tenir compte, sous certaines conditions, de l'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire.

Les **conditions** sont les suivantes:

- ▶ le recrutement en tant qu'ouvrier suit la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès de ce même employeur/utilisateur. Il peut y avoir une interruption de maximum 7 jours calendrier;
- ▶ l'ouvrier exerce la même fonction que celle qu'il exerçait en tant que travailleur intérimaire;
- ▶ la période précédente de travail intérimaire doit être ininterrompue. Les interruptions de maximum 7 jours calendrier n'y portent pas atteinte;
- ▶ pour calculer l'ancienneté totale en tant que travailleur intérimaire, il convient de tenir compte non seulement des périodes couvertes par un contrat de travail intérimaire, mais aussi

Délais de préavis

Ouvriers

des périodes intermédiaires d'inactivité (pour autant que ces périodes ne dépassent pas 7 jours calendrier);

- ▶ L'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire selon les règles susmentionnées est limitée à 1 an.

L'ALLOCATION DE LICENCIEMENT POUR LES OUVRIERS LICENCIÉS

La prime de crise octroyée aux ouvriers licenciés sera maintenue à € 1.666 jusqu'au 31/12/2011.

À partir du 1^{er} janvier 2012, la prime de crise existante pour les ouvriers licenciés sera remplacée par une allocation de licenciement. Cette allocation est entièrement à charge de l'ONEm et l'employeur ne doit donc plus rien payer.

CHAMP D'APPLICATION

L'**allocation** peut être appliquée pour:

- ▶ un contrat de travail pour ouvriers ;
- ▶ un contrat de travail pour titres-services ;
- ▶ un contrat de travail pour travailleurs domestiques.

Ce régime se rapporte tant aux ouvriers du secteur privé qu'aux ouvriers contractuels du secteur public.

MONTANT DE L'ALLOCATION DE LICENCIEMENT

Le montant de l'allocation de licenciement diffère selon que le contrat de travail prend cours avant ou après le 1^{er} janvier 2012.

→ Pour les contrats de travail existants d'ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2012, l'allocation de licenciement s'élève à

- ▶ € 1.250 pour les ouvriers ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- ▶ € 2.500 pour les ouvriers ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;
- ▶ € 3.750 pour les ouvriers ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;

→ Pour les nouveaux contrats de travail d'ouvriers conclus après le 1^{er} janvier 2012, l'allocation de licenciement s'élève à € 1.250.

Pour ce qui est des ouvriers qui ont déjà été liés au même employeur par un autre contrat de travail avant le 1^{er} janvier 2012, ce régime ne s'applique que pour autant qu'il y ait eu une interruption de plus de 7 jours calendrier entre les deux contrats de travail concernés. Si le délai entre les deux contrats est plus court, le régime ci-dessus s'applique (régime pour les contrats de travail existants).

Délais de préavis

Ouvriers

TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

En ce qui concerne les ouvriers et les travailleurs domestiques occupés à temps partiel, le montant de l'allocation de licenciement est réduit proportionnellement aux prestations de travail prévues dans le contrat de travail.

→ Restrictions

L'allocation de licenciement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur dans les conditions suivantes:

- ▶ pour motif grave ;
- ▶ durant la période d'essai ;
- ▶ aux fins de la pension ;
- ▶ aux fins de la prépension ;
- ▶ pour le travailleur ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;
- ▶ lorsque l'employeur a droit, vis-à-vis de l'ONEm, à un remboursement d'une partie de l'indemnité de reclassement.

Dans ce cas, l'ouvrier concerné a en effet déjà reçu une indemnité qui est supérieure à l'indemnité à laquelle il a droit en fonction de l'application pure et simple de la loi sur les contrats de travail.

La loi prévoit aussi que l'allocation de licenciement ne peut être payée qu'une seule fois par an à un ouvrier.

→ Prise en charge par l'ONEm

L'ONEm est chargé du paiement de l'allocation de licenciement. En principe, cette allocation est considérée comme une allocation de chômage. Le Roi a la compétence de déterminer les règles précises et les modalités d'octroi de cette allocation.

→ Exonération fiscale de l'allocation de licenciement

L'allocation de licenciement est - tout comme la prime de crise - exonérée d'impôt. Cette exonération est inscrite dans le code des impôts sur les revenus. L'exonération de la prime est dès lors maintenue, et ce, à durée indéterminée (sous réserve de l'approbation légale).

Délais de préavis

Ouvriers



Délais de préavis Employés



Dans le cadre de la décision gouvernementale sur l'AIP, les mesures ci-après sont prises pour les employés : nouveaux délais de préavis pour les employés dont le salaire annuel est supérieur à € 30.535 ainsi qu'une cotisation patronale supplémentaire au Fonds de fermeture en cas de licenciement d'un employé dont le salaire annuel est supérieur à € 61.071.

Délais de préavis

Employés

→ Remarque

Les montants bruts sont ceux applicables à ce jour. Ils sont indexés annuellement.

EN BREF

→ Nouveaux délais de préavis pour les employés dont le salaire annuel est supérieur à € 30.535

La nouvelle loi prévoit de nouvelles dispositions pour les employés en matière de cessation du contrat de travail. Les nouveaux délais de préavis s'appliquent aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2012.

→ Une cotisation patronale supplémentaire de 3% en cas de licenciement d'un employé dont le salaire annuel > € 61.071

Les nouvelles dispositions légales prévoient une cotisation patronale supplémentaire au

Fonds de fermeture en cas de licenciement d'un employé dont le salaire annuel > € 61.071.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR EMPLOYÉ RÉGIME ACTUEL POUR LES EMPLOYÉS

Rien ne change pour les employés actuellement sous contrat. Les règles actuelles en matière de délais de préavis restent tout simplement d'application. Les nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2012.

Reprenons les règles actuelles.

La durée du délai de préavis dépend du salaire annuel et de l'ancienneté de l'employé.

| EMPLOYÉS AYANT UN SALAIRE ANNUEL JUSQU'À € 30.535 | | |
|--|----------------------------|-------------------------------|
| ANCIENNETÉ AU MOMENT DE LA PRISE DE COURS DU DÉLAI DE PRÉAVIS | PRÉAVIS PAR L'EMPLOYEUR | PRÉAVIS PAR LE TRAVAILLEUR |
| Moins de 5 ans | 3 mois | 1,5 mois |
| De 5 à 10 ans | 6 mois | 3 mois |
| De 10 à 15 ans | 9 mois | 3 mois |
| De 15 à 20 ans | 12 mois | 3 mois |
| De 20 à 25 ans | 15 mois | 3 mois |
| Par tranche de 5 années supplémentaires | 3 mois supplémentaires | 3 mois |

Délais de préavis

Employés

→ Employés ayant un salaire annuel entre € 30.535 et € 61.071

En cas de salaire annuel de plus de € 30.535, le délai de préavis doit être établi en accord entre l'employeur et le travailleur. En l'absence d'accord, le juge fixe le délai de préavis.

En principe, l'accord sur la durée du délai de préavis peut être conclu au plus tôt au moment du préavis. Lors de la fixation du délai de préavis, il y a lieu en tout cas de respecter des limites minimums et maximums:

→ Remarque

Il existe un certain nombre de formules de calcul qui peuvent être utilisées comme ligne directrice pour déterminer le délai de préavis. La formule la plus utilisée est la formule Thierry Claeys. Cette formule tient compte de l'ancienneté, du salaire (fictif à temps plein) annuel et de l'âge de l'employé.

| EMPLOYÉS AYANT UN SALAIRE ANNUEL ENTRE € 30.535 ET € 61.071 | | | |
|---|-------------------------|---|-------------------------------------|
| ANCIENNETÉ AU MOMENT DE LA PRISE DE COURS DU DÉLAI DE PRÉAVIS | PRÉAVIS PAR L'EMPLOYEUR | PRÉAVIS PAR LE TRAVAILLEUR | |
| | DÉLAIS MINIMUMS | SALAIRE ANNUEL ENTRE € 30.535 ET € 61.071 | SALAIRE ANNUEL SUPÉRIEUR À € 61.071 |
| Moins de 5 ans | 3 mois | 4,5 mois maximum | 6 mois maximum |
| De 5 à 10 ans | 6 mois | 4,5 mois maximum | 6 mois maximum |
| De 10 à 15 ans | 9 mois | 4,5 mois maximum | 6 mois maximum |
| De 15 à 20 ans | 12 mois | 4,5 mois maximum | 6 mois maximum |
| De 20 à 25 ans | 15 mois | 4,5 mois maximum | 6 mois maximum |
| Par tranche de 5 années supplémentaires | 3 mois supplémentaires | 4,5 mois maximum | 6 mois maximum |

Délais de préavis

Employés

→ Employés ayant un salaire annuel supérieur à € 61.071

Les employés gagnant au moment de leur entrée en service un salaire supérieur à € 61.071 peuvent déjà convenir d'un délai de préavis avec l'employeur au moment de l'engagement, ce qui doit se faire dans ce cas au plus tard au moment de l'entrée en service.

Les délais légaux minimums et maximums doivent être respectés (voir plus haut).

Lorsque l'employeur et le travailleur n'ont pas conclu d'accord au moment de l'entrée en service, ce sont les mêmes règles que pour les employés de la catégorie intermédiaire qui s'appliquent (salaire annuel entre € 30.535 et € 61.701).

NOUVEAUX CONTRATS À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2012

Le **1^{er} janvier 2012**, des dispositions spécifiques entreront en vigueur pour les employés en matière de cessation du contrat de travail.

Pour autant que les dispositions dérogatoires ne portent pas atteinte aux règles actuelles en matière de cessation du contrat de travail pour employés, elles restent intégralement d'application (par ex. en ce qui concerne le début du délai de préavis...).

CHAMP D'APPLICATION

Les nouvelles règles s'appliquent aux employeurs et aux employés concluant un contrat de travail débutant au plus tôt le **1^{er} janvier 2012**.

Ce n'est pas la date de conclusion du contrat qui est importante, mais bien la date de début d'exécution.

→ Exemple

Un contrat de travail signé le 15 décembre 2011 entre un employeur et un employé en vue d'une entrée en service prévue le 2 janvier 2012 tombera sous l'application des nouvelles dispositions.

Lorsque des parties étaient liées avant le 01/01/2012 par un autre contrat de travail, les nouvelles règles ne s'appliquent que dans la mesure où il y a une interruption de plus de 7 jours calendrier entre les contrats de travail successifs.

Si l'interruption est inférieure ou égale à 7 jours calendrier et que le contrat précédent commence avant le 01/01/2012, ce sont les règles de cessation actuelles qui s'appliquent.

DURÉE DES DÉLAIS DE PRÉAVIS

Les nouvelles règles portent uniquement sur les employés bénéficiant d'un salaire annuel supérieur à **€ 30.535** (montant année 2011).

Délais de préavis

Employés

A l'avenir, le délai de préavis sera exprimé dans leur cas en nombre de jours calendrier. **Le principe en réalité consiste à dire que 30 jours calendrier leur sont accordés par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 3 mois (= 91 jours calendrier) par tranche d'ancienneté de 5 ans entamée.** Le préavis ne peut donc pas être inférieur à ce qu'un **employé inférieur ayant la même ancienneté** recevrait, d'où les montants divergents en cas de moins de 3 ans et de moins de 6 ans (voir tableau page suivante).

Pour les délais de préavis signifiés par l'employeur à partir du 01/01/2014, il s'agit de 29 jours calendrier par année d'ancienneté avec un minimum de 3 mois (= 91 jours calendrier) par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté. Ces 29 jours calendrier ne sont pas encore définitivement fixés. Ce nombre pourrait encore être modifié par arrêté royal.

Pour les **employés ayant un salaire annuel jusqu'à € 30.535, rien ne change**: un délai de préavis de trois mois par tranche entamée de cinq ans d'ancienneté s'applique dans leur cas.

→ Attention!

En ce qui concerne les employés ayant un salaire annuel supérieur au plafond de € 61.071 (montant 2011) au moment de leur entrée en service, le délai de préavis peut toujours être déterminé par contrat au plus tard au moment de l'entrée en

service. Le délai convenu ne peut être inférieur aux nouveaux délais de préavis expliqués ci-après.

En cas de licenciement par l'employeur, les délais de préavis des employés ayant un salaire annuel ne dépassant pas € 30.535 (délai de préavis de 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté) valent comme **limite minimum absolue**.

Les nouvelles règles fixent des délais absolus. Il n'est plus question de concertation entre les parties ou de compétence judiciaire pour déterminer la longueur du délai. La formule Claeys et d'autres formules perdent donc leur utilité, à tout le moins pour les nouveaux contrats de travail.

Délais de préavis

Employés

VISUALISATION DES NOUVEAUX DÉLAIS DE PRÉAVIS

→ Licenciement par l'employeur

| PRÉAVIS REMIS PAR L'EMPLOYEUR | | |
|-------------------------------|--|--|
| ANCIENNETÉ | DÉLAI DE PRÉAVIS NOTIFIÉ À PARTIR DU 01/01/2012 ¹ | DÉLAI DE PRÉAVIS NOTIFIÉ À PARTIR DU 01/01/2014 ² |
| < 3 ans | 91 jours calendrier | 91 jours calendrier |
| 3 ans - 4 ans | 120 jours calendrier | 116 jours calendrier (peut être modifié par A.R.) |
| 4 ans - 5 ans | 150 jours calendrier | 145 jours calendrier (peut être modifié par A.R.) |
| 5 ans - 6 ans | 182 jours calendrier | 182 jours calendrier |
| 6 ans - 7 ans | 210 jours calendrier | 203 jours calendrier |
| 7 ans - 8 ans | 240 jours calendrier | 232 jours calendrier |
| Par année d'ancienneté | 30 jours calendrier supplémentaires | 29 jours calendrier supplémentaires |

¹ Règle: 30 jours calendrier par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 3 mois (= 91 jours calendrier) par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté.

² Règle: 29 jours calendrier (peut être modifié par AR) par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 3 mois (= 91 jours calendrier) par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté.

→ Préavis remis par l'employé

| PRÉAVIS REMIS PAR L'EMPLOYÉ | |
|--|--|
| ANCIENNETÉ (ET SALAIRE ANNUEL) | DURÉE DU DÉLAI DE PRÉAVIS CONTRATS À PARTIR DU 01/01/2012 |
| < 5 ans | 45 jours calendrier |
| 5 ans - 10 ans | 90 jours calendrier |
| 10 ans ou plus | 135 jours calendrier |
| 15 ans ou plus + salaire annuel supérieur à € 61.071 (montant 2011) | 180 jours calendrier |

Délais de préavis

Employés

RÈGLES RELATIVES AUX DÉLAIS DE PRÉAVIS

- ▶ l'ancienneté est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise au moment de la prise de cours du préavis;
- ▶ la partie qui ne respecte pas les nouveaux délais de préavis, est redevable - tout comme dans le régime actuel - d'une indemnité de rupture, qui correspond à la rémunération pour le délai de préavis;
- ▶ les CCT conclues en commission paritaire ne peuvent pas déroger aux nouveaux délais de préavis légaux;
- ▶ les nouveaux délais de préavis sont exprimés en jours calendrier. Pour le calcul de l'indemnité de rupture, il est nécessaire de convertir le salaire mensuel forfaitaire en un « salaire journalier ».

On procède comme suit :

$$\frac{(\text{salaire du mois en cours} + \text{avantages en vertu du contrat}) \times 3}{91 \text{ jours calendrier (13 semaines} \times 7 \text{ jours calendrier)}}$$

La composition se déroule selon les principes actuels. Si le salaire en cours est en tout ou en partie variable, on en calcule la moyenne sur les 12 mois précédents. Les avantages de toute nature sont également pris en compte tels que c'est le cas actuellement.

RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR L'ANCIENNETÉ EN CAS D'OCCUPATION PRÉCÉDENTE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

En ce qui concerne les employés qui ont précédemment été occupés en tant que travailleurs intérimaires chez leur employeur, il conviendra, en cas de licenciement par l'employeur, de tenir compte, sous certaines conditions, de l'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire.

Les **conditions** sont:

- ▶ le recrutement en tant qu'employé suit la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès de ce même employeur/utilisateur. Il peut y avoir une interruption de maximum 7 jours calendrier;
- ▶ l'employé exerce la même fonction que celle qu'il exerçait en tant que travailleur intérimaire;
- ▶ la période précédente de travail intérimaire doit être ininterrompue. Les interruptions de maximum 7 jours calendrier n'y portent pas atteinte;
- ▶ pour calculer l'ancienneté totale en tant que travailleur intérimaire, il convient de tenir compte non seulement des périodes couvertes par un contrat de travail intérimaire, mais aussi des périodes intermédiaires d'inactivité pour autant que ces périodes ne dépassent pas les 7 jours calendrier;

Délais de préavis

Employés

- ▶ l'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire selon les règles susmentionnées est limitée à 1 an.

COTISATION PATRONALE SUPPLÉMENTAIRE DE 3% EN CAS DE LICENCIEMENT D'UN EMPLOYÉ DONT LE SALAIRE ANNUEL > € 61.071

Les nouvelles dispositions légales prévoient aussi une cotisation patronale supplémentaire au Fonds de fermeture en cas de licenciement d'un employé dont le salaire annuel > € 61.071.

Concrètement, on prévoit une cotisation à concurrence de 3% du « montant du licenciement » pour l'employeur qui procède au licenciement d'un employé ayant un salaire annuel supérieur à € 61.071 (montant 2011). Il s'agit tant des contrats de travail existants que des nouveaux contrats de travail.



Délais de préavis

Exonération fiscale limitée en cas de licenciement



Une exonération d'impôt limitée est introduite pour les rémunérations qui sont acquises dans le cadre d'un licenciement. L'exonération vaut tant pour les rémunérations dans le cadre d'un délai de préavis presté que pour une indemnité de rupture.

Exonération fiscale limitée en cas de licenciement

→ Attention

Le texte ci-dessous est sous réserve. Les modifications légales doivent encore intervenir.

Le fait que l'indemnité soit due en vertu d'un contrat ou non, ne joue aucun rôle.

L'exonération vaut pour les employés et les ouvriers, ainsi que pour les dirigeants d'entreprises qui sont liés par un contrat de travail à la société.

Ce régime sera en vigueur à partir de 2012. Il s'applique aux deux premières semaines de préavis.

MONTANT DE L'EXONÉRATION

Le montant de l'exonération non indexé s'élèvera :

- ▶ à € 425 (indexé environ € 600) à partir de 2012 ;
- ▶ à € 850 (indexé environ € 1.200) à partir de 2014 ;

RÉSILIATIONS EXCLUES

La loi détermine un certain nombre de cas dans le cadre desquels l'exonération ne s'applique pas :

- ▶ pour les travailleurs qui ont un salaire annuel supérieur à € 61.071 (pour 2011) lors de leur entrée en service et pour lesquels les parties ont pu conclure un contrat concernant la durée du préavis lors de l'entrée en service ;
- ▶ lorsqu'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini est résilié ;
- ▶ lorsqu'un contrat est résilié durant la période d'essai ;
- ▶ lorsqu'un contrat est résilié aux fins de la pension ou de la prépension ;
- ▶ lorsqu'un contrat est résilié pour motif grave ;
- ▶ lorsqu'un contrat est résilié par le travailleur.

La résiliation de commun accord n'est pas mentionnée dans la loi. Celle-ci dispose que le licenciement doit émaner de l'employeur. Les indemnités liées à une résiliation de commun accord ne bénéficieront dès lors pas de l'exonération.

Délais de préavis

Exonération fiscale limitée en cas de licenciement

RÉGIME PRIORITAIRE

L'exonération est appliquée par période imposable en priorité aux rémunérations acquises pendant le délai de préavis en sus d'une indemnité de rupture.

→ Exemple

Un travailleur est licencié moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois. Après 3 mois, l'employeur rompt le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture restante.

L'exonération sera appliquée à la rémunération pendant le délai de préavis et non à l'indemnité de rupture. C'est en principe à l'avantage du travailleur. Toute rémunération acquise pendant le délai de préavis sera toujours imposée au taux progressif à l'impôt des personnes physiques. Une indemnité de préavis est taxée au taux moyen, sauf si le taux progressif est plus avantageux.

MÉCANISMES DE LIMITATION

Afin de prévenir les abus, l'exonération est limitée.

→ L'exonération vaut à partir de la résiliation d'un contrat de travail

Si un délai de préavis court sur deux périodes imposables, l'exonération ne pourra être octroyée qu'à une seule reprise.

Si au cours de la première période imposable, un montant inférieur au montant maximum a été payé

ou octroyé, une exonération ne pourra encore être octroyée que pour le solde au cours de la période imposable suivante.

Le moment de notification est déterminant pour évaluer quel montant maximum indexé s'applique.

→ Attention

Pour les employés, le délai de préavis commence à courir le premier jour du mois suivant le mois de la notification.

→ Exemple

Un travailleur est licencié par l'employeur moyennant le respect d'un délai de préavis en décembre de l'année x. Le délai de préavis commence à courir à partir du 1^{er} janvier de l'année x + 1. Le montant limite de l'année x devra être appliqué. La notification a en effet eu lieu au cours de l'année x.

→ L'exonération est limitée par période imposable

L'exonération ne peut, par période imposable, dépasser ce même montant maximum tel qu'il s'applique aux préavis qui ont été notifiés pendant la période imposable.

Ceci s'applique aux rémunérations qui sont acquises à partir du 1^{er} janvier 2012, pour autant que le préavis ait été notifié par l'employeur au plus tôt le 1^{er} janvier 2012.

Délais de préavis

Exonération fiscale limitée en cas de licenciement

SUPPRESSION DE LA DISTINCTION EXISTANTE AU NIVEAU DU TAUX D'IMPOSITION POUR L'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

En fonction du montant de l'indemnité de préavis, le montant est actuellement soumis à un régime d'imposition différent.

L'indemnité de préavis s'élève à :

- ▶ € 870 ou moins (montant indexé exercice d'imposition 2012) : imposée au taux progressif, c.-à-d. cumulée aux autres revenus et imposée conjointement ;

- ▶ plus de € 870 : imposée à un taux distinct, à savoir le taux moyen de la dernière année au cours de laquelle le contribuable a exercé une activité professionnelle normale, à moins que le taux progressif ne soit plus avantageux.

Ce plafond de € 870 sera majoré à partir de l'exercice d'imposition 2013. Désormais, l'indemnité de préavis imposable sera toujours imposée au taux moyen précité.



Chômage économique

Ouvriers



L'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet à l'employeur lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés économiques de mettre les ouvriers en chômage économique.

Chômage économique

Ouvriers

→ Remarque

Les montants bruts sont ceux applicables à ce jour. Ils sont indexés annuellement.

SITUATION ACTUELLE

FORMALITÉS

L'employeur est tenu de respecter certaines formalités :

- ▶ informer les ouvriers au moins 7 jours à l'avance de la durée prévue du chômage économique par voie d'affichage à un endroit bien visible dans les locaux de l'entreprise (ou notification individuelle). La notification doit contenir l'identité des travailleurs mis en chômage économique, le nombre de jours et les dates auxquelles chaque travailleur sera en chômage économique ainsi que la date de prise de cours et de fin du régime de chômage économique ;
- ▶ informer l'ONEm le même jour que les travailleurs de la mise en place d'un régime de chômage économique ;
- ▶ informer le conseil d'entreprise où à défaut la délégation syndicale des causes économiques justifiant l'instauration d'une telle mesure.

En cas de non respect des formalités, l'employeur est tenu de payer la rémunération pendant une période de 7 jours prenant cours le jour de la suspension effective.

MODALITÉS DU CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

L'employeur peut suspendre totalement les prestations pendant une période maximale de 4 semaines. Si l'entreprise continue à être confrontée à des difficultés économiques, une nouvelle période de suspension est possible moyennant un rétablissement du régime à temps plein pendant au moins une semaine.

L'employeur peut également instaurer un régime de travail à temps réduit :

- **Si le régime de travail est réparti sur une semaine**
 - ▶ sans limitation dans le temps lorsque le régime de travail comporte au moins trois jours de travail par semaine ;
 - ▶ maximum trois mois lorsque le régime de travail comporte moins de trois jours de travail par semaine.
- **Si le régime de travail est réparti sur deux semaines**
 - ▶ sans limitation dans le temps si maintien au moins une semaine de travail sur deux ;
 - ▶ trois mois maximum si l'employeur réduit le temps de travail à au moins deux jours de travail par semaine la première semaine tandis que la seconde semaine est chômée. Si l'employeur ne maintient pas au moins les deux jours de travail, on bascule dans

Chômage économique

Ouvriers

le régime relatif à la suspension totale des prestations sauf s'il existe un système dérogatoire prévu par un arrêté royal.

EFFETS DE LA SUSPENSION

Pendant la période concernée, le contrat de travail est suspendu soit totalement soit partiellement.

Dans le cadre d'une suspension totale, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

MONTANTS DES ALLOCATIONS

L'ouvrier a droit à des indemnités de chômage économique égales à 70% du dernier revenu (plafonné à € 2.250,63) pour les cohabitants et à 75% pour les isolés et chefs de famille.

En fonction du secteur, il est possible qu'un complément soit ajouté aux allocations de chômage.

Depuis le 1^{er} avril 2011, l'ONEm retient un précompte professionnel plus élevé sur les allocations de chômage octroyées en cas de chômage économique.

Ce précompte plus élevé est également perçu sur les allocations complémentaires payées par l'employeur ou un fonds.

Ce précompte est de 18,75% (auparavant 10,09%).

SYSTÈME DÉROGATOIRE

Si la suspension totale ou l'instauration d'un régime de travail à temps partiel dans les limites fixées par la législation ne suffisent pas, l'employeur peut faire appel à un système dérogatoire.

Pour faire appel à ce système, il faut qu'un arrêté royal spécifique existe déjà au niveau du secteur dont l'employeur relève.

A défaut d'arrêté royal, l'employeur peut introduire une demande à la commission paritaire dont il relève.

STATUT ET DROITS DES TRAVAILLEURS

Voir *Statut et droits des travailleurs* p.36 (statut et droits identiques ouvriers/employés).

Situation à partir du 1^{er} janvier 2012

La procédure et les formalités prévues par la législation du 3 juillet 1978 restent d'application.

A partir du 1^{er} janvier 2012, l'ouvrier aura droit pour chaque jour pendant lequel il a été mis en chômage économique à un supplément aux allocations de chômage de minimum € 2 par jour pour lequel il n'a pas pu travailler.

Ce supplément est à charge de l'employeur ou du Fonds de sécurité d'existence par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres peut augmenter ce supplément mais cela doit être lié à un système de responsabilisation des employeurs faisant excessivement application du chômage économique. Ce système doit être défini par les partenaires sociaux. ■

Chômage économique

Employés



La suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2011. A partir de 2012, le chômage économique devient structurel pour les employés.

Chômage économique

Employés

SITUATION JUSQU'AU 31/12/2011

LA SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'une suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail s'appliquant uniquement aux employés à temps plein et à temps partiel en fonction du manque de travail.

MODALITÉS DU RÉGIME DE SUSPENSION TOTALE OU PARTIELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La durée de la suspension doit être d'au minimum une semaine pour une suspension complète et au minimum de deux semaines pour un régime de travail à temps partiel. Ces durées peuvent être renouvelées sans dépasser la durée maximale prévue dans la convention collective de travail du secteur, d'entreprise ou dans le plan d'entreprise.

La durée de la suspension ne peut pas dépasser par année calendrier 16 semaines s'il s'agit d'une suspension complète et 26 semaines s'il s'agit d'une suspension partielle.

Dans le cadre d'une suspension partielle, le régime de travail doit au moins compter deux jours de travail sur la semaine.

Une combinaison des deux régimes est possible : dans ce cas une semaine calendrier de suspension à temps plein équivaut à deux semaines calendrier de régime de travail à temps réduit.

Les employés ne pourront être admis au régime de suspension de l'exécution du contrat tant qu'ils ont des heures supplémentaires ou des jours fériés à récupérer.

DANS QUELLES ENTREPRISES ?

Uniquement dans les entreprises en difficulté du secteur privé répondant à un des trois critères suivants :

- ▶ diminution de 15% au moins du chiffre d'affaire ou de la production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008 ; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime pour faire face à la crise.

La preuve de la baisse du chiffre d'affaire est attestée par les déclarations TVA des trimestres concernés.

Chômage économique

Employés

La diminution substantielle de 15% de la production doit :

- ▶ avoir trait à la production complète de l'entreprise ;
 - ▶ être atteinte par une pondération en fonction de l'importance des différents produits dans le processus de production et donner lieu à une diminution équivalente y relatée des heures de travail productives des travailleurs ;
 - ▶ être prouvée par l'introduction d'un dossier, qui à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.
- ▶ diminution de 15% au moins du nombre de commandes dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008 ; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise.

La diminution substantielle des commandes doit :

- ▶ avoir trait à toutes les commandes de l'entreprise ;
 - ▶ être atteinte par une pondération en fonction de l'importance des différentes commandes et donner lieu à une diminution équivalente y relatée des heures de travail productives des travailleurs ;
 - ▶ être prouvée par l'introduction d'un dossier, qui à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution des commandes requises et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.
- ▶ lorsque le nombre de jours de chômage économique pour manque de travail des ouvriers est d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'ONSS pour les ouvriers et les employés.

L'entreprise doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur en utilisant les formulaires adéquats.

Chômage économique

Employés

COMMENT INSTAURER UNE TELLE MESURE DANS L'ENTREPRISE ?

→ Via une CCT sectorielle

Cette CCT devait être déposée au SPF Emploi dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la loi du 1^{er} février 2011 et s'appliquera à l'ensemble des entreprises du secteur. Attention, cela n'exclut pas qu'une CCT sectorielle ne puisse pas être conclue après l'entrée en vigueur de la Loi. L'objectif était de donner la priorité aux secteurs pendant une semaine. Une fois ce délai passé, des CCT pouvaient être conclues au niveau de l'entreprise. Mais rien n'empêche de conclure encore une CCT sectorielle pour l'année 2011.

→ Via une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise

A défaut de convention collective de travail sectorielle, les entreprises avec délégation syndicale pourront conclure une convention collective de travail d'entreprise.

En cas d'échec de la concertation sociale, ces entreprises peuvent - dans les deux semaines du début de la négociation - opter pour la conclusion d'un plan d'entreprise.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent soit conclure une convention collective de travail d'entreprise, soit opter pour un plan d'entreprise.

Le plan d'entreprise doit être transmis par l'entreprise au SPF Emploi via une lettre recommandée et accompagnée d'une demande motivée. Il devra être approuvé dans les deux semaines de sa réception par une commission tripartite (5 membres des organisations patronales et syndicales et 3 membres désignés par le Gouvernement). La décision prise par la Commission doit être motivée et se baser sur les critères suivants :

- ▶ l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté ;
- ▶ il est démontré que l'application du régime prévu par le plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements ;
- ▶ le plan d'entreprise répond aux conditions prévues par la Loi.

Le plan d'entreprise a force obligatoire à l'égard des employés et de l'employeur dans l'entreprise. Le plan d'entreprise ainsi que les conventions collectives de travail conclues doivent :

- ▶ mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail réduit ;
- ▶ être déposés au greffe de la Direction Générale Relations Collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- ▶ mentionner le montant du supplément salarial ;

Chômage économique

Employés

- ▶ déterminer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit.

FORMALITÉS

Outre la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un plan d'entreprise, l'employeur doit notifier quatorze jours à l'avance par lettre recommandée au bureau de chômage de l'ONEm du lieu où est situé l'entreprise, les éléments qui attestent de la situation économique difficile de l'entreprise. Il devra également prouver qu'il est bien lié par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise. Une copie de cette notification doit être transmise le jour même au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

Ce délai de quatorze jours permet au bureau de chômage de vérifier les attestations de l'employeur. Après contrôle, l'ONEm avertira l'employeur du fait qu'il ne satisfait pas aux conditions requises et ce pour qu'il ne procède pas indûment à une notification de régime de suspension complète ou de travail à temps réduit.

Au plus tard quatorze jours après cette première information, l'employeur pourra notifier un régime de suspension complète ou à temps partiel. Il ne pourra entrer en vigueur qu'au moins 7 jours après sa notification (jour de l'affichage où de la notifi-

cation écrite non compris). Celle-ci se fait par voie d'affichage ou par notification individuelle à chaque travailleur et par voie électronique à l'ONEm.

Le jour même de la notification, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale les causes économiques justifiant la mise en place d'un tel régime.

La notification doit indiquer :

- ▶ l'identité des employés dont l'exécution du contrat est suspendue ;
- ▶ le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat de travail sera suspendue ;
- ▶ la date à laquelle le régime prendra cours et la date à laquelle il prendra fin.

L'employeur qui ne se conforme pas aux prescriptions légales de notification sera tenu au paiement normal du salaire pendant une période de 7 jours prenant cours le premier jour de la suspension effective du contrat.

L'employeur qui ne respecte pas la limite de la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit est tenu de payer à l'employé la rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

Chômage économique

Employés

Chaque fois que l'employeur augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, celui-ci est tenu de se conformer aux règles décrites ci-dessus.

MONTANT DES ALLOCATIONS

L'employé perçoit une allocation égale à 70% (cohabitant) ou 75% (isolé ou chef de famille) du salaire plafonné à € 2250,63 brut par mois.

L'employeur doit, en application de la CCT ou du plan d'entreprise qui prévoit la suspension de crise, payer une indemnité complémentaire.

Ce supplément doit être au moins équivalent au :

- ▶ supplément octroyé aux ouvriers qui sont en chômage économique par manque de travail chez le même employeur ;
- ▶ supplément prévu par la CCT conclue dans l'organe paritaire auquel l'employeur ressortirait s'il occupait des ouvriers.

En l'absence de convention collective de travail, le montant de ce supplément doit en outre s'élever au moins à € 5 par jour non presté. La commission plan d'entreprise peut toutefois accorder une dérogation au montant minimum du supplément prévu dans le plan d'entreprise si les conditions suivantes sont remplies :

- ▶ l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise ;
- ▶ l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise.

Cette décision doit être prise à l'unanimité.

Depuis le 1^{er} avril 2011, l'ONEm retient un précompte professionnel de 18,75% sur les allocations de crise (auparavant, il s'agissait d'un précompte de 10,09%).

Ce précompte est également perçu sur les allocations complémentaires.

STATUT ET DROITS DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs restent engagés dans les liens de leur contrat de travail à temps plein ou à temps partiel qui est suspendu. Ils conservent donc les droits liés à ce contrat de travail.

Pendant les périodes de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Chômage économique

Employés

En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

Les règles applicables aux employés qui suspendent leur contrat de travail (à temps plein ou à temps partiel) sont celles applicables aux ouvriers en situation de chômage économique :

- ▶ vacances annuelles : les périodes de suspension du contrat sont assimilées à du travail effectif. Ceci tant pour le calcul du pécule de vacances que pour la durée des vacances.
- ▶ incapacité de travail : pour les jours de maladie coïncidant avec les jours où le contrat est suspendu, les employés perçoivent des indemnités de mutuelle. La période d'incapacité de travail ne prolonge pas la période de suspension initialement prévue ;
- ▶ jours fériés : l'employeur est tenu de payer le salaire à 100% pour chaque jour férié coïncidant avec un jour de suspension du contrat ;
- ▶ accidents du travail et maladies professionnelles : les travailleurs conservent leurs droits à temps plein ;
- ▶ CEP : la question de l'assimilation ne se pose pas étant donné que les travailleurs conservent leur statut à temps plein ;
- ▶ pension : les périodes de chômage involontaire sont assimilées à des périodes de travail pour le droit à la pension ;
- ▶ prime de fin d'année : il convient de vérifier si le texte qui octroie le droit à la prime de fin d'année prévoit l'assimilation des jours de chômage de crise et si la prime de fin d'année est octroyée sans qu'une distinction soit faite entre les jours de travail effectifs et les jours assimilés ;
- ▶ crédit-temps : La CCT n° 77septies prévoit que les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de chômage de crise sont assimilées à des prestations de travail effectives. Elles n'ont donc pas d'impact sur le droit au crédit-temps.

Situation à partir du 1^{er} janvier 2012

Un nouveau chapitre relatif à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou du régime de travail réduit sera inséré dans la Loi du 3 juillet 1978.

La procédure et les conditions de formalité demeurent identiques.

Les dispositions qui vont être modifiées sont celles :

→ EN CE QUI CONCERNE LA NOTION D'ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ

La diminution du chiffre d'affaire, de la production ou des commandes doit atteindre au moins 10% (au lieu de 15% actuellement).

Le nombre de jours de chômage économique pour manque de travail des ouvriers doit s'élever à au moins 10% du nombre total de jours déclarés à l'ONSS pour les ouvriers et les employés (au lieu de 20% actuellement).

Le Roi peut modifier par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres les critères de reconnaissance comme entreprise en difficulté lorsqu'un mécanisme de responsabilisation des employeurs qui font un usage exagéré du chômage économique aura été défini par les partenaires sociaux.

Le Roi peut également modifier par un arrêté délibéré en Conseil des Ministres l'année de référence (2008).

→ EN CE QUI CONCERNE LE MONTANT DES ALLOCATIONS

En sus des allocations de chômage, l'employé a droit à un complément salarial. Ce complément est à charge de l'employeur ou du Fonds de sécurité d'existence par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Situation à partir du 1^{er} janvier 2012

Ce supplément doit être au moins équivalent au :

- ▶ supplément octroyé aux ouvriers qui sont en chômage économique par manque de travail chez le même employeur ;
- ▶ supplément prévu par la CCT conclue dans l'organe paritaire auquel l'employeur ressortirait s'il occupait des ouvriers. A défaut d'une convention collective de travail sectorielle relative au chômage économique pour les ouvriers, le supplément salarial doit au moins s'élever à € 2 par jour non presté (ou éventuellement un montant minimum supérieur à € 2 si prévu par un arrêté royal).

En l'absence de convention collective de travail (et donc en cas de plan d'entreprise), le montant de ce supplément doit s'élever au moins à € 5 par jour non presté.

La commission plan d'entreprise peut - à l'unanimité - accorder une dérogation au montant minimum du supplément prévu dans le plan d'entreprise si les conditions suivantes sont remplies :

- ▶ l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise
- ▶ l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise

La Commission plan d'entreprise ne peut toutefois prévoir un montant inférieur à € 2 par jour non presté.

→ EN CE QUI CONCERNE LE STATUT ET DROITS DES TRAVAILLEURS

L'assimilation des droits en matière de sécurité sociale et du droit du travail (vacances annuelles, pension,...) fera l'objet de textes législatifs distincts. ■

EDITEUR RESPONSABLE

ERWIN DE DEYN
RUE HAUTE 42
1000 BRUXELLES

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
Tél. +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
Tél. +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3e & 4e ét.)
1000 Bruxelles
Tél. +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
Tel. +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
Tel. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

202 Route de Beaumont
6110 Montigny-Le-Tilleul
Tél. +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 16
7100 La Louvière
Tél. +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Tél. +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
Tél. +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
Tél. +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
Tél. +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23
(Galerie des 2 Places)
4800 Verviers
Tél. + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C008551