



N E W S

Annexe - L'accord interprofessionnel 2011-2012
version juillet 2011



L'accord interprofessionnel 2011-2012

Tous les deux ans, un accord interprofessionnel (AIP) est conclu afin de déterminer les conditions de travail et de rémunération de tous les travailleurs au niveau national. L'AIP constitue le cadre dans lequel s'inscriront les futures négociations au niveau du secteur ou des entreprises. Outre les sujets classiques tels que la marge salariale et la liaison des allocations au bien-être, l'AIP 2011-2012 contient un premier pas (historique) vers l'harmonisation des statuts des ouvriers et employés.

Dans ce dossier, nous reviendrons sur le cheminement de l'AIP 2011-2012, ainsi que sur l'état actuel de la situation.

Dans la partie 1, nous vous donnerons un aperçu des différentes étapes des négociations. Le 18 janvier 2011, les négociateurs interprofessionnels (« le Groupe des 10 ») ont conclu un projet d'AIP 2011-2012. Mais étant donné qu'une partie des bases syndicales avaient refusé d'approuver ce projet, le gouvernement (démissionnaire) a fait une proposition de médiation afin de sortir de l'impasse. Dans la mesure où la proposition du gouvernement diffère en certains points du projet d'AIP, nous nous pencherons sur le contenu de ces deux textes.

La partie 2 sera consacrée aux mesures qui ont été prises en exécution de l'AIP 2011-2012. Le projet d'AIP et la proposition de médiation ne constituent qu'un engagement. Les dispositions prévues doivent en effet être exécutées à l'aide de lois et d'arrêtés royaux. L'analyse des conventions qui découlent de la proposition du gouvernement est donc toujours basée sur des projets de textes. Il n'est pas à exclure que certaines mesures soient encore affinées ou complétées.

Le présent dossier sera par conséquent régulièrement adapté, à mesure que les projets de texte relatifs à l'AIP 2011-2012 obtiendront leur caractère définitif.

Dernière mise à jour : version du 1 juillet 2011

Table des matières

L'accord interprofessionnel 2011-2012.....	1
Partie 1 : phase de négociation	4
1 Contexte : négociations difficiles.....	4
2 Projet d'accord interprofessionnel 2011-2012.....	4
2.1 La marge salariale.....	4
2.2 Liaison des allocations sociales au bien-être.....	5
2.3 Statut unique ouvriers/employés.....	5
2.4 Prolongation des conventions existantes.....	7
3 Proposition de médiation du gouvernement (démissionnaire)	7
3.1 La marge salariale.....	7
3.2 Liaison des allocations sociales au bien-être.....	7
3.3 Réduction du précompte professionnel sur les bas revenus des travailleurs.....	8
3.4 Prolongation des conventions existantes.....	8
3.5 Statut unique ouvriers/employés.....	8
3.6 Défiscalisation des premières semaines du délai de préavis.....	8
4 État actuel.....	8
Partie 2 : phase d'exécution.....	9
1 Avant-projets de textes portant exécution de l'AIP 2011-2012	9
2 Arrêtés d'exécution de l'AIP 2011-2012	10
2.1 Adaptation du précompte professionnel à partir du 1 ^{er} avril 2011	10
2.2 Marge salariale	10
2.3 Liaison des allocations sociales au bien-être	11
2.4 Harmonisation des règles de licenciement pour les ouvriers et les employés.....	12
2.5 Chômage temporaire des employés.....	15
2.6 Allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés	22
2.7 Supplément à charge de l'employeur pour les ouvriers en chômage temporaire	23
2.8 Montant du plafond pour les maladies professionnelles	24
2.9 Fonds de fermeture d'entreprises.....	24
2.10 Prolongation des accords existants	25
2.11 Prolongation à durée indéterminée de la majoration des allocations de chômage temporaire	29

2.12 Exonération d'une première tranche de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période prestée de préavis	29
2.13 Crédit d'impôt pour les travailleurs ayant un bas revenu	31

MODIFICATIONS APPORTÉES PAR RAPPORT À LA VERSION DU 11 mai 2011 :

Page 9	1.1.1 Exonération d'une première tranche de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période prestée de préavis	Déplacé à la page 29
Page 10	1.2.2 Crédit d'impôt pour les travailleurs ayant un bas revenu	Déplacé à la page 31
Page 22	2.6 Allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés	Référence légale – statut fiscal de l'allocation de licenciement
Page 29	2.11.12 Exonération d'une première tranche de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période prestée de préavis	Disposition désormais définitive
Page 31	2.11.13 Crédit d'impôt pour les travailleurs ayant un bas revenu	Disposition désormais définitive

Les adaptations ont été surlignées en bleu clair pour ressortir clairement.

Partie 1 : phase de négociation

1 Contexte : négociations difficiles

Le 18 janvier 2011, les partenaires sociaux ont conclu un projet d'AIP pour la période 2011-2012. Le lendemain, ce projet d'AIP a été approuvé par le gouvernement (démissionnaire).

Le texte a ensuite été soumis aux bases patronales et syndicales. Les organisations patronales (FEB, Unizo, UCM et Agrofront) et la CSC ont approuvé le projet. En revanche, la CGSLP et la FGTB ont rejeté le projet d'accord le 4 février 2011. Les principales pierres d'achoppement semblaient être la norme salariale trop limitée et le statut unique ouvriers/employés.

La balle se trouvait alors dans le camp du gouvernement (démissionnaire). Le 11 février 2011, celui-ci est parvenu à une proposition de médiation, laquelle a à son tour été soumise à l'approbation et/ou aux remarques des partenaires sociaux.

Dans la mesure où il était évident que la CGSLB et la FGTB n'allaient pas non plus accepter cette proposition de médiation et puisque les organisations patronales avaient fait savoir qu'elles ne négocieraient plus, le gouvernement (démissionnaire) a décidé d'exécuter sa proposition sans l'accord des partenaires sociaux.

2 Projet d'accord interprofessionnel 2011-2012

Référence(s) :

- ◆ Projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 du 18 janvier 2011.
- ◆ Loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- ◆ [Flash info du 21 janvier 2011](#).

Le projet initial d'AIP conclu le 18 janvier 2011 traitait 4 grands thèmes : la marge salariale, la liaison des allocations sociales au bien-être, le statut unique ouvriers/employés et la prolongation des conventions existantes.

2.1 La marge salariale

Tous les deux ans, les partenaires sociaux définissent la norme salariale dans le cadre de laquelle les secteurs et les entreprises peuvent négocier les augmentations salariales et autres.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour maintenir le système d'indexation automatique des salaires. Le Conseil central de l'économie estime cette indexation à 3,9 % pour la période 2011-2012. Cet organe procédera en 2011 à une étude du mécanisme d'indexation afin de réduire à terme la volatilité de l'indice.

Outre cette indexation, il a également été convenu qu'une hausse salariale maximale de 0,3 % des coûts salariaux pourra être octroyée. Compte tenu de la situation économique difficile, cette hausse des salaires ne pourra prendre effet au plus tôt qu'en 2012.

2.2 Liaison des allocations sociales au bien-être

Les allocations sociales sont uniquement liées à l'indexation et ne peuvent dès lors être adaptées qu'au coût de la vie. Pour éviter que ces allocations sociales n'engrangent un retard structurel par rapport à l'évolution du bien-être et des revenus professionnels réels des travailleurs en Belgique, le gouvernement a décidé de les lier à l'évolution générale de ce bien-être. Les allocations sociales suivront donc le niveau des salaires des travailleurs belges.

Pour y parvenir, le gouvernement répartit, tous les deux ans et selon une procédure bien définie, l'enveloppe financière prévue entre certaines allocations sociales, afin que celles-ci puissent être adaptées au bien-être.

Pour l'application de cette enveloppe budgétaire, les partenaires sociaux ont donné la priorité à la majoration des allocations les moins élevées en matière de pension, d'invalidité et de maladies professionnelles. Le projet d'AIP prévoyait également l'absence de création de nouveaux pièges à l'emploi ou de renforcement de pièges à l'emploi existants dans l'assurance-chômage. Au vu de la situation budgétaire délicate, il avait été convenu que seuls 60 % de l'enveloppe théorique pour 2011-2012 seraient utilisés. Si les pouvoirs publics décidaient de quand même libérer les 40 % restants, ceux-ci seraient consacrés de préférence à l'amélioration des allocations de pension minimales et des coûts liés aux accidents de travail.

2.3 Statut unique ouvriers/employés

Étant donné que le fossé entre le statut des ouvriers et celui des employés existe depuis plus de 100 ans, l'harmonisation de ces deux statuts se fera en plusieurs phases. Le projet d'AIP reprend les lignes directrices qui seront développées plus en détail par une commission de transposition spéciale, laquelle sera instituée à cet effet au sein du Conseil national du travail.

Le rapprochement des deux statuts exige des adaptations dans les domaines suivants : droit de licenciement, dispositions relatives aux vacances annuelles, chômage temporaire, salaire garanti et jour de carence.

- Licenciement

Des mesures seront prises afin de faire fusionner à terme les délais de préavis des ouvriers et des employés. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux nouveaux contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2012. Pour les contrats de travail existants au 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis actuels restent d'application.

Les points de départ pour le calcul des délais de préavis des « nouveaux » contrats de travail à compter de 2012 sont les suivants :

- Ouvriers : CCT n° 75 d'application (sauf dérogations sectorielles), à laquelle il faut ajouter une prime de crise de 1.250 EUR entièrement à charge de l'ONEM ;
- Employés dont la rémunération annuelle est inférieure à 30.535 EUR (montant au 1^{er} janvier 2011) : 3 mois de délai de préavis par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté (en dehors de la période d'essai) ;
- Employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 30.535 EUR (montant au 1^{er} janvier 2011) : 1 mois par année d'ancienneté entamée (avec un minimum de 3 mois et en dehors de la période

d'essai). En d'autres termes, l'exigence de fixer dans certains cas contractuellement la durée/le montant du préavis et le jugement d'opportunité du juge en cas de contestation en la matière seront supprimés. Cela ne s'applique toutefois pas aux employés dont la rémunération annuelle dépasse 61.071 EUR (montant au 1^{er} janvier 2011). Pour ceux-ci, des conventions peuvent être fixées au début du contrat de travail concernant le délai de préavis.

Ces trois réglementations seront rapprochées sur base de coefficients de convergence qui auront pour effet que les délais de préavis des ouvriers augmenteront et que ceux des employés diminueront progressivement, et ce, en trois phases (2012-2013, 2014-2015 et 2016-2017).

Pour les contrats « existants » (c.-à-d. ceux qui sont déjà d'application au 1^{er} janvier 2012), aucune modification n'est apportée aux délais de préavis. La seule différence est que le montant de la prime de crise, entièrement à charge de l'ONEM, variera de 1.250 EUR à 3.750 EUR selon l'ancienneté de l'ouvrier concerné.

D'ici la fin 2012, un nouveau système sera élaboré pour le paiement des indemnités de licenciement. Il sera composé de 3 éléments : (1) un préavis à prester avec un salaire normal, (2) une indemnité (nette) à charge de l'employeur et (3) une indemnité à charge de l'ONEM.

- Vacances annuelles

Les partenaires sociaux élaboreront d'ici la fin 2012 un mode de calcul uniforme pour le pécule de vacances des ouvriers et employés. Les ouvriers reçoivent jusqu'à présent un simple pécule de vacances basé sur leurs rémunérations pendant l'exercice de vacances, tandis que les employés perçoivent un pécule de vacances qui correspond autant que possible au salaire normal du mois durant lequel ils prennent leurs vacances. Par ailleurs, les employés devraient aussi recevoir un double pécule supérieur, car les primes fixes, ainsi que le treizième mois seront désormais pris en compte dans la base de calcul du double pécule de vacances. L'organisation concrète du régime de vacances (exécution par l'employeur, les caisses de vacances, etc.) sera abordée lors d'une phase ultérieure.

- Salaire garanti et jour de carence

Le jour de carence, c.-à-d. le premier jour de maladie non payé pour les ouvriers, devrait être supprimé à partir de 2014. Une assimilation est également prévue en ce qui concerne le salaire garanti. Les ouvriers et employés auront ainsi droit à 4 semaines de salaire garanti. Des négociations devront cependant avoir lieu pour savoir qui supportera intégralement les coûts.

- Paiement du salaire

Un accord a été conclu pour que les ouvriers soient payés au moins une fois par mois, à l'instar des employés. Selon la réglementation actuelle, le salaire des ouvriers est payé au moins deux fois par mois, avec un intervalle de 16 jours au maximum.

- Chômage temporaire

Le système actuel du chômage temporaire et les conditions actuelles du chômage de crise pour les employés devraient être maintenus jusqu'en 2016. Une augmentation du précompte professionnel sera cependant appliquée sur l'allocation de l'ONEM. Elle sera introduite de façon progressive. En 2016, un nouveau système sera mis en place. Il sera basé sur le régime actuel en matière de chômage temporaire et sera complété par une indemnité complémentaire minimale de 5 EUR par jour. Un mécanisme de responsabilisation en cas d'utilisation consécutive du chômage économique sera également introduit.

- Relations collectives de travail

Toutes les nouvelles commissions paritaires devront être mixtes. Les partenaires sociaux sont dès lors invités dès maintenant à procéder à la fusion des commissions paritaires, lorsque c'est possible. On examinera également les possibilités d'adapter le code judiciaire au sujet de la composition des chambres

des tribunaux et cours du travail et de la nomination de juges et conseillers sociaux. Il a toutefois été confirmé que cette harmonisation n'aura pas d'influence sur les élections sociales de 2012, lesquelles resteront d'application.

2.4 Prolongation des conventions existantes

Les conventions suivantes sont prolongées pour la période 2011-2012 :

- Régimes spéciaux de prépension (20 ans de travail de nuit, disponibilité au travail réduite dans le secteur de la construction et prépension à mi-temps) ;
- CCT n° 92 (prépension longues carrières) ;
- Activation des groupes à risques/chômeurs ;
- Système de la prime d'innovation ;
- Exemption de l'obligation de premier emploi ;
- Financement et pérennisation du régime du tiers-payant avec une enveloppe ouverte ;
- Maintien à 1.800 EUR de l'amende en cas d'absence d'offre de reclassement professionnel

En exécution du pacte de solidarité entre les générations, les partenaires sociaux procéderont d'ici la fin octobre 2011 à une évaluation approfondie du régime de prépension en vue de formuler d'éventuelles adaptations.

3 Proposition de médiation du gouvernement (démissionnaire)

Référence(s) :

- Proposition de médiation relative à l'accord interprofessionnel du 11 février 2011.
- Site web www.emploi.belgique.be, rubrique « Actualités », 11 février 2011, *Accord interprofessionnel amélioré pour répondre aux différentes attentes.*
- [Flash info du 18 février 2011.](#)

Face au rejet du projet d'AIP par la FGTB et la CGSLB, le gouvernement (démissionnaire) a élaboré une proposition de médiation.

Il a repris dans sa proposition les points du projet d'AIP qu'il souhaitait voir exécuter. Cette proposition modifie par ailleurs certaines dispositions du projet d'AIP et n'aborde pas certains points qui feront donc l'objet de négociations ultérieures.

3.1 La marge salariale

Le gouvernement confirme le maintien du mécanisme d'indexation, mais ne prévoit pas d'étude à ce sujet par le Conseil central de l'économie. Il souscrit également à une hausse salariale qui s'élèvera au maximum à 0,3 % des coûts salariaux et ne sera possible qu'en 2012.

3.2 Liaison des allocations sociales au bien-être

Le gouvernement propose de consacrer, non pas 60 %, mais 100 % de l'enveloppe théorique pour le relèvement des allocations sociales. Ces moyens financiers seront utilisés en priorité pour les pensions, les allocations d'invalidité et les indemnités pour les accidents de travail. Le gouvernement a demandé l'avis du Conseil national du travail en ce qui concerne la répartition concrète de cette enveloppe.

3.3 Réduction du précompte professionnel sur les bas revenus des travailleurs

Dans sa proposition de médiation, le gouvernement prévoit une mesure supplémentaire au profit des travailleurs à bas salaire. À compter du 1^{er} avril 2011, le salaire net de ces travailleurs sera majoré de 120 EUR sur base annuelle, grâce à une réduction du précompte professionnel pour les travailleurs qui ont droit à un bonus à l'emploi.

3.4 Prolongation des conventions existantes

Le gouvernement confirme le chapitre du projet d'AIP portant sur la prolongation des conventions existantes en matière de prépension, d'activation des groupes à risques/chômeurs, de prime d'innovation, de dispense de l'obligation de premier emploi, de régime du tiers payant et d'amende en cas de non-respect du reclassement professionnel.

3.5 Statut unique ouvriers/employés

La proposition du gouvernement confirme pratiquement toutes les mesures relatives à l'harmonisation des délais de préavis pour les nouveaux contrats de travail à partir de 2012, à quelques adaptations près :

- Adaptation des coefficients de convergence, ce qui permettra une augmentation plus rapide des délais de préavis des ouvriers ;
- Pas de réduction des délais de préavis des employés inférieurs ;
- Diminution moindre des délais de préavis des employés supérieurs.

La proposition de médiation ne se penche pas sur le mode de paiement de l'indemnité de licenciement, les vacances annuelles, le salaire garanti et le jour de carence, le chômage temporaire et les relations collectives de travail. Ces sujets seront examinés par le gouvernement ultérieurement.

3.6 Défisicalisation des premières semaines du délai de préavis

Une des nouveautés est que le gouvernement s'est mis d'accord pour exonérer d'impôts les deux premières semaines de salaire du délai de préavis pour les ouvriers et les employés (dont la rémunération annuelle est inférieure à 61.071 EUR). Il reste encore à définir la mise en œuvre concrète de cette mesure.

4 État actuel

Le Premier ministre Yves Leterme s'est entretenu avec les syndicats et les organisations patronales au sujet de la proposition de compromis du gouvernement. Une fois de plus, tous les syndicats ne se retrouvaient pas dans cette proposition. Les organisations patronales ont pour leur part fait savoir qu'elles ne négocieraient plus sur l'accord interprofessionnel et ont invité le gouvernement à prendre ses responsabilités et exécuter sa proposition.

Le gouvernement a procédé à l'élaboration des textes d'exécution de l'AIP 2011-2012.

Partie 2 : phase d'exécution

1 Avant-projets de textes portant exécution de l'AIP 2011-2012

Référence(s) :

- ◆ Communiqué de presse du Conseil des ministres du 25 février 2011 – <http://www.presscenter.org>.
- ◆ Communiqué de presse du 25 février 2011 de la vice-Première ministre et ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet – <http://www.milquet.belgium.be>.
- ◆ [Flash info du 4 mars 2011](#).
- ◆ Avant-projet de loi portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du Gouvernement concernant le projet d'accord interprofessionnel, pas encore publié.
- ◆ Projet de loi du 25 mars 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, www.lachambre.be – DOC 53 1322/001.
- ◆ Projet de loi du 4 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, www.lachambre.be – DOC 53 1322/005.

Dans la mesure où le projet d'AIP et la proposition de médiation du gouvernement (démissionnaire) ne constituent qu'un engagement, les dispositions qu'ils contiennent doivent être exécutées par des lois et des arrêtés royaux.

Toutes les dispositions sont exécutées. Néanmoins il n'est pas à exclure que des modifications soient encore apportées.

Nous vous tiendrons bien entendu au courant !

2 Arrêtés d'exécution de l'AIP 2011-2012

2.1 Adaptation du précompte professionnel à partir du 1^{er} avril 2011

Référence(s) :

- ◆ A.R. du 28 février 2011 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92 (1), M.B. 7 mars 2011, 15315.
- ◆ [Flash info du 11 mars 2011.](#)
- ◆ A.R. du 15 mars 2011 modifiant l'arrêté royal du 28 février 2011 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. 21 mars 2011, 17728.
- ◆ [Flash info du 21 mars 2011.](#)

L'adaptation du précompte professionnel à partir du 1^{er} avril 2011 a été exécutée par un arrêté royal :

- Réduction du précompte professionnel sur les bas revenus des travailleurs et chefs d'entreprise

En exécution de l'AIP, une réduction du précompte professionnel sera appliquée, à partir du 1^{er} avril 2011, sur le salaire des travailleurs et chefs d'entreprise qui ont droit à un bonus à l'emploi. Cette réduction correspond à 5,70 % du montant du bonus à l'emploi effectivement octroyé.

- Augmentation du précompte professionnel en cas de chômage temporaire

Le précompte professionnel sur les allocations légales et extralégales octroyées dans le cadre du chômage temporaire économique pour les ouvriers et en cas de chômage temporaire de crise pour les employés, est majoré de 10,09 % à 18,75 % (sans réduction) à partir du 1^{er} avril 2011.

Un deuxième A.R. adapte cette nouvelle réglementation avant même son entrée en vigueur.

L'augmentation du précompte professionnel ne s'appliquera pas uniquement au chômage économique pour les ouvriers et au chômage temporaire de crise pour les employés, mais bien à toutes les formes de chômage temporaire. Cette majoration du précompte professionnel à 18,75 % (sans réduction) s'appliquera donc aussi aux allocations légales et extralégales dans le cadre du chômage temporaire pour cause de force majeure, de vacances annuelles collectives, d'accident technique, d'intempéries et enfin de grève ou de lock-out.

2.2 Marge salariale

Référence(s) :

- ◆ A.R. du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, par. 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B. 1^{er} avril 2011, 21574.
- ◆ [Flash info du 1^{er} avril 2011.](#)

La marge salariale (d'application au 1^{er} janvier 2012) a été fixée à 0,3 % et l'indexation automatique des salaires est maintenue. Cette marge salariale maximale doit encore être mise en œuvre par un arrêté royal.

Concrètement, cela signifie que, pour 2011, il sera uniquement question de l'indexation des salaires et des augmentations barémiques. À partir de 2012, outre l'indexation et les augmentations barémiques, une marge sera laissée pour une hausse salariale d'au maximum 0,3 % du coût salarial. La concrétisation de cette hausse salariale fera l'objet de négociations au niveau du secteur ou de l'entreprise.

L'A.R. est entré en vigueur au 1^{er} avril 2011. Il y est précisé que les augmentations salariales qui dépassent la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, *qu'elles soient convenues avant ou après la date de la publication du présent A.R. au M.B. (c.-à-d. le 1^{er} avril 2011)*, ne seront **plus** conformes à partir du 1^{er} avril 2011.

Ce qui est unique dans cette situation est que la marge salariale a été fixée par A.R. Les années précédentes, il s'agissait toujours d'une marge salariale indicative.

Étant donné qu'elle a été fixée par A.R., cette marge salariale est contraignante pour toutes les parties. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'y déroger par convention collective ou individuelle. Par ailleurs, un employeur pourra refuser d'appliquer une CCT (sectorielle ou d'entreprise) qui dépasse cette marge salariale.

Le non-respect de la marge salariale peut donner lieu à des amendes administratives et des sanctions pénales.

2.3 Liaison des allocations sociales au bien-être

Référence(s) :

- ♦ A.R. du 23 mars 2011 modifiant les articles 111, 114 et 127 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et de certaines dispositions relatives à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, en ce qui concerne l'adaptation des allocations de chômage au bien-être, *M.B.* 5 avril 2011, 22409 ;
- ♦ A.M. du 23 mars 2011 modifiant l'article 69 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage dans le cadre de l'adaptation des allocations de chômage au bien-être, *M.B.* 5 avril 2011, 22412.

Les allocations sociales sont uniquement liées à l'indexation et ne sont par conséquent pas adaptées au coût de la vie. Pour éviter que ces allocations sociales n'engrangent un retard structurel par rapport à l'évolution du bien-être et des revenus professionnels réels des travailleurs, il a été décidé de les lier à l'évolution générale du bien-être. Pour y parvenir, le gouvernement répartit, tous les deux ans et selon une procédure déterminée, l'enveloppe financière disponible entre certaines allocations sociales afin de les adapter au bien-être.

Ces adaptations s'inscrivent dans le cadre du projet d'AIP 2011-2012 ; le gouvernement a décidé de consacrer 100 % de l'enveloppe théorique pour le relèvement des allocations sociales.

Une partie de cette enveloppe théorique est déjà affectée aux allocations de chômage depuis le **1^{er} mars 2011** :

- Le montant de base de l'allocation de chômage correspond à 40 % du salaire journalier moyen, limité à un certain plafond. Ces plafonds pour la détermination des montants des allocations de chômage sont relevés de 1,25 % :
 - Montant limite A = 61,3913 EUR par jour ;
 - Montant limite B = 65,6959 EUR par jour ;
 - Montant limite C = 70,4878 EUR par jour.Cette augmentation ne s'applique pas pour les prépensionnés, les chômeurs qui bénéficient d'allocations complémentaires et les travailleurs frontaliers âgés ;
- Un nouveau plafond a été introduit pour le calcul des allocations pour les prépensionnés et pour les travailleurs frontaliers âgés, ainsi que pour les allocations dans le cadre des vacances jeunes et seniors : 60,6334 EUR par jour ;
- Un nouveau plafond est introduit pour l'allocation du travailleur isolé qui n'a pas droit à un supplément d'ancienneté, mais bien à un supplément pour la perte de revenu unique de 15 % du salaire journalier moyen : 60,0553 EUR par jour. Pendant les douze premiers mois de chômage, le pourcentage du supplément s'élève à 5 % du salaire journalier moyen.
- Le supplément d'ancienneté pour les anciens travailleurs est réduit à 5 % du salaire journalier moyen pour les travailleurs isolés de 55 ans et plus (auparavant 6,2 %) et à 0,8 % du salaire journalier moyen pour les travailleurs isolés de moins de 55 ans (auparavant 2 %).

Le reste de l'enveloppe fera l'objet de discussions pendant l'élaboration du budget 2011. Il en va de même pour les mesures relatives aux indépendants et à l'aide sociale.

2.4 Harmonisation des règles de licenciement pour les ouvriers et les employés

Référence(s) :

- La loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.

Le chapitre actuel de la loi relative aux contrats de travail qui porte sur « la fin du contrat de travail » pour les employés et les ouvriers sera divisé en deux sections:

- Section 1 : réglementation générale;
- Section 2 : dispositions particulières à partir du 1^{er} janvier 2012.

La section 2 contient les nouveaux délais de préavis pour les contrats de travail qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2012 (quelle que soit la date de la signature du contrat de travail). Les nouvelles dispositions s'appliquent également aux contrats de travail successifs lorsque le nouveau contrat débute après le 1^{er} janvier 2012 et que les deux contrats sont séparés par une interruption d'au moins 7 jours calendrier.

Lorsqu'aucune dérogation spéciale n'est prévue dans la section 2, les règles générales de la section 1 s'appliquent aussi aux nouveaux contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2012. Aucune dérogation n'est donc prévue pour les formalités de notification du délai de préavis, ni pour le moment du début du délai de préavis.

En outre il peut encore toujours être mis fin au contrat de travail avec effet immédiat avec le paiement d'une indemnité de licenciement.

Concrètement:

- Pour **les contrats existants** (c-à-d. les contrats qui existaient déjà et qui continuent à courir) **les règles actuelles de résiliation restent en vigueur**. L'objectif est que les règles actuelles s'éteignent progressivement au profit des nouvelles dispositions.
- Les nouveaux délais de préavis d'application pour **les nouveaux contrats de travail à compter du 1^{er} janvier 2012**. Vous trouverez ci-après un aperçu des nouveaux délais de préavis.

2.4.1 Délais de préavis des ouvriers/travailleurs domestiques en cas de licenciement par l'employeur

Pour les ouvriers dont le contrat de travail est conclu après le 1^{er} janvier 2012, un régime plus avantageux que la CCT n° 75 est prévu.

Ancienneté	Situation ACTUELLE – CCT n° 75 DÉLAI DE PRÉAVIS	NOUVELLE situation – DÉLAI DE PRÉAVIS
Moins de 6 mois	28 jours (ou préavis réduit)	28 jours (ou préavis réduit)
De 6 mois à 5 ans	35 jours	40 jours
De 5 ans à 10 ans	42 jours	48 jours
De 10 ans à 15 ans	56 jours	64 jours
De 15 ans à 20 ans	84 jours	97 jours
Plus de 20 ans	112 jours	129 jours

Les délais de préavis existants sont multipliés par un coefficient 1,15.

- Dérogations concernant les délais de préavis fixes mentionnés ci-dessus:

- *Ancienneté ininterrompue de moins de 6 mois*

Les délais de préavis réduits (minimum 7 jours) en cas d'ancienneté ininterrompue de moins de 6 mois restent d'application pour les ouvriers.

- *Délais dérogatoires fixés au niveau sectoriel*

Des délais dérogatoires peuvent évidemment être fixés au niveau sectoriel. Les (sous-) commissions paritaires analyseront (avant le 1^{er} janvier 2013) les règles relatives aux délais de préavis dérogatoires d'application au 1^{er} janvier 2012, afin de vérifier si ceux-ci doivent être adaptés de manière similaire:

- La (sous-)commission paritaire peut proposer d'adapter ou non les délais de préavis, des réglementations plus ou moins favorables restent possibles;
- Si une (sous-)commission paritaire où sont appliqués des délais de préavis inférieurs ne fait pas de proposition, les délais de préavis seront allongés à compter du 1^{er} janvier 2013 par A.R. dans la même proportion (coefficient de 1,15) et plafonnés aux nouveaux délais de préavis.

- *Des réglementations sectorielles qui prévoient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence*

Les nouveaux délais de préavis ne s'appliqueront pas non plus aux réglementations en vigueur au 1^{er} janvier 2012 dans les (sous-)commissions paritaires qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents qui les excluent de l'application des délais de préavis fixés par une CCT conclue au sein du CNT relative aux délais de préavis des ouvriers. Ces (sous-)commissions paritaires examineront avant le 1^{er} janvier 2013 si les délais de préavis existants ne doivent pas être adaptés de manière équivalente :

- La (sous-)commission paritaire peut proposer d'adapter ou non les délais de préavis, des réglementations plus ou moins favorables restent possibles ;
- Si la (sous-)commission paritaire ne fait pas de proposition, les délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2013 seront allongés par A.R. dans la même proportion (coefficient de 1,15) que les nouveaux délais de préavis.

- Ancienneté de l'ouvrier – y compris la période limitée en tant qu'intérimaire

Le délai de préavis est calculé en tenant compte de l'ancienneté acquise au moment où le préavis débute. Par ancienneté, on comprend les périodes durant lesquelles l'ouvrier est resté en service dans la même entreprise de manière continue.

En cas de licenciement par l'employeur, la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez le même employeur (utilisateur) sera prise en compte pour déterminer l'ancienneté, et ce, **jusqu'à un an au maximum**, à condition que l'entrée en service suive la période de travail intérimaire et concerne la même fonction. Les périodes d'inactivité d'une semaine (7 jours calendrier) ou moins ne constituent pas une interruption et entreront donc en ligne de compte.

- Allocation de licenciement

Outre le délai de préavis à prester ou le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, les ouvriers auront également droit à une allocation de licenciement de 1.250 EUR à la charge de l'ONEM (cf. supra 1.6.2 – Allocation de licenciement).

2.4.2 Délais de préavis des employés en cas de licenciement par l'employeur

- Employés < 30.535 EUR/an : 3 mois par tranche entamée de 5 ans – **aucune dérogation possible**.
- Employés > 30.535 EUR/an : pour les licenciements notifiés à compter du 1^{er} janvier 2012, les préavis suivants sont d'application pour les employés supérieurs liés par un contrat de travail qui débute après le 1^{er} janvier 2012 :

Ancienneté	À partir du 01.01.2012	À partir du 01.01.2014
< 3 ans	91 jours	91 jours
3 ans < 4 ans	120 jours	116 jours*
4 ans < 5 ans	150 jours	145 jours*
5 ans < 6 ans	182 jours	182 jours
À partir de 6 ans	30 jours par année entamée	29 jours par année entamée*

(*) Peut être modifié par A.R.

- Pas de dérogations aux délais de préavis fixes

Il n'est pas possible de déroger à ces délais de préavis au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire. Il n'est en outre plus possible de déroger à ces délais par accord entre les deux parties (p. ex. via la formule Claeys) ou via le tribunal. **Ces délais de préavis sont fixes.**

- Calcul du salaire journalier

Les nouveaux délais de préavis sont exprimés en jours. Le salaire journalier permettant de déterminer l'indemnité de rupture est calculé comme suit :

$$(\text{salaire du mois en cours} + \text{avantages acquis en vertu du contrat}) \times 3 / 91.$$

Lorsque le salaire du mois en cours est en tout ou partie variable, il sera tenu compte d'une moyenne des 12 mois précédents.

- Ancienneté de l'employé – inclus la période limitée comme travailleur intérimaire

Le délai de préavis est calculé en tenant compte de l'ancienneté acquise au moment où le préavis débute.

Pour les employés supérieurs aussi, la période de travail intérimaire précédant l'entrée en service à la même fonction est prise en considération pour déterminer l'ancienneté, et ce, jusqu'à un an au maximum. Les périodes d'inactivité d'une semaine (7 jours calendrier) ou moins ne constituent pas une interruption et entreront donc en ligne de compte.

- Employés gagnant plus de 61.071 EUR/an à l'entrée en service : le délai de préavis peut être **fixé par convention** au plus tard au moment de l'entrée en service. Les délais de préavis pour les employés inférieurs (< 30.535 EUR/an) constituent un seuil minimum.

- Pas de dérogations dans le contrat de travail

Si rien n'est prévu dans le contrat de travail, les délais de préavis des employés supérieurs (> 30.535 EUR/an) seront appliqués.

- Une cotisation patronale supplémentaire au Fonds de fermeture

À partir du 1^{er} janvier 2012, l'employeur sera redevable d'une cotisation patronale supplémentaire de 3 % du montant du licenciement au Fonds de fermeture en cas de licenciement d'un employé dont la rémunération annuelle dépasse 61.071 EUR).

La cotisation patronale est due autant pour les contrats de travail existants que pour les nouveaux contrats à partir du 1^{er} janvier 2012. L'allocation est par conséquent due pour chaque licenciement des employés supérieurs à partir du 1^{er} janvier 2012.

Un arrêté royal doit encore définir ce qu'il faut entendre par « montant du licenciement » ainsi que les modalités et la date d'entrée en vigueur.

2.4.3 Délais de préavis en cas de démission par l'ouvrier ou l'employé

Les délais de préavis à respecter par les ouvriers et par les employés (< 30.535 EUR/an) **ne changeront pas**.

Ancienneté	Ouvrier Régime actuel	Ouvrier À partir du 01.01.2012	Employé Régime actuel	Employé > 30.535 EUR/an À partir du 01.01.2012
0 < 5 ans	14 jours	14 jours	1,5 mois	45 jours
5 ans < 10 ans	14 jours	14 jours	3 mois	90 jours
10 ans < 15 ans	14 jours	14 jours	3 mois	135 jours
15 ans < 20 ans	14 jours	14 jours	3 mois	135 jours*
20 ans < 25 ans	28 jours	28 jours	3 mois	135 jours*
25 ans < 30 ans	28 jours	28 jours	3 mois	135 jours*
30 ans < 35 ans	28 jours	28 jours	3 mois	135 jours*

(*) Pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 61.071 EUR et qui sont en service depuis au moins 15 ans, le délai de préavis à observer s'élève à **180 jours**.

2.5 Chômage temporaire des employés

Référence(s):

- La loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Article 15 – 24 de la loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.

2.5.1 Prolongation du chômage de crise des employés jusqu'au 31 décembre 2011

Les dispositions relatives au chômage de crise des employés qui avaient été maintenues jusqu'au 31 mai 2011 ont désormais été prolongées jusqu'au 31 décembre 2011.

Pour les conditions et les modalités, nous vous renvoyons à l'annexe « Mesures de crise ».

Prolongation automatique des plans d'entreprise existants

Lorsque l'employeur est lié au 31 janvier 2011 par un plan d'entreprise concernant le chômage temporaire des employés, la durée de ce plan d'entreprise est automatiquement prolongée ou maintenue selon les modalités suivantes :

- la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée au 31 janvier 2011 ou à une date antérieure au 31 mars 2011 : ce plan d'entreprise est prolongé jusqu'au 31 décembre 2011;
- la durée de validité prévue du plan d'entreprise est liée à la durée de validité de la mesure « chômage de crise des employés » : ce plan d'entreprise est prolongé jusqu'à la date de fin de cette mesure, soit jusqu'au 31 décembre 2011 ;
- la fin de la durée de validité prévue du plan d'entreprise est fixée au-delà du 31 mars 2011 : ce plan d'entreprise est maintenu jusqu'à la date prévue dans le plan, sans néanmoins pouvoir dépasser la date de fin de la mesure « chômage de crise des employés », soit le 31 décembre 2011.

2.5.2 **Maintien définitif du chômage de crise à partir du 1^{er} janvier 2012 : « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit »**

Dans la loi relative aux contrats de travail, un nouveau chapitre est ajouté au sujet du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit (aussi appelé « chômage économique des employés »). Il s'agit du nouvel article 77/1 de la loi précitée.

Le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés des entreprises en difficulté est donc maintenu.

Nous décrivons ci-après en détail le régime définitif de suspension totale de l'exécution du contrat et le régime de travail à temps réduit, dans la mesure où ils diffèrent en certains points du système actuel prévu dans le cadre des mesures de crise (par exemple diminution de 10% de la production/commandes au lieu de 15 % dans le cadre des mesures de crise).

Le régime décrit ci-dessous est d'application à partir du **1^{er} janvier 2012**.

• Champ d'application

Le régime de chômage s'applique aux entreprises :

- dont les employés et employeurs relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT *et* ;
- qui sont considérées comme des « entreprises en difficultés » *et* ;
- qui sont liées par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise.

▪ *Définition* : « entreprise en difficulté »

Est considérée comme une « entreprise en difficulté » :

- 1) L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une **diminution substantielle (au moins 10 % par rapport au même trimestre de l'année 2008) de son chiffre d'affaires ou de sa production** dans l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du chômage. Si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande d'instauration du

régime de chômage, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande d'instauration du régime de chômage.

La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit :

- concerner la production complète de l'entreprise ;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs ;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, outre les 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.

- 2) L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation*, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel le formulaire a été transmis par courrier recommandé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi (cf. formalités infra), connaît **un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS**. L'entreprise doit en fournir la preuve en joignant une déclaration sur l'honneur aux formulaires (cf. infra).

(*) Unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou entité juridique ou unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises.

- 3) L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une **diminution substantielle (au moins 10 % par rapport au même trimestre de l'année 2008) de ses commandes** dans l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du chômage. Si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande d'instauration du régime de chômage, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande d'instauration du régime de chômage.

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit :

- affecter toutes les commandes de l'entreprise ;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs ;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, outre les déclarations à la TVA. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

Des modifications peuvent encore être apportées par A.R. en ce qui concerne :

- les critères de reconnaissance de l'entreprise en difficulté;
- l'année de référence 2008.

- *Entreprise liée par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise*

L'entreprise en difficulté doit être liée par :

- 1) **une convention collective conclue au sein de la commission paritaire** et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- 2) à défaut d'une convention collective de travail visée au point 1), pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, **une convention collective conclue au niveau de l'entreprise**. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, par l'invitation formelle de la délégation syndicale, pour la conclusion d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer le chômage sur base d'un plan d'entreprise approuvé ;
- 3) à défaut de convention collective de travail visée au point 1), pour les entreprises *sans* délégation syndicale, **un plan d'entreprise** approuvé ;
- 4) à défaut de convention collective de travail visée au 1), pour les entreprises *sans* délégation syndicale, **une convention collective de travail**.

Les conventions collectives de travail et les plans d'entreprise susmentionnés sont soumis à certaines conditions. Ils doivent en effet :

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du chômage des employés ;
- être déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- contenir des mesures visant au maintien maximal de l'emploi ;
- mentionner le montant du supplément octroyé en plus de l'allocation de chômage pour chaque jour non presté ;
- déterminer la durée de la suspension totale du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale.

L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise défini aux points 2) et 3) par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, accompagné d'une demande motivée. Le Directeur général présentera alors immédiatement le plan d'entreprise en question pour décision à la Commission « Plans d'entreprise ». Cette dernière prendra alors une décision motivée dans les deux semaines suivant la réception du plan d'entreprise, sur base des critères suivants :

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

Les décisions motivées de la Commission « Plans d'entreprise » sont transmises aux entreprises concernées par le Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le plan d'entreprise a force obligatoire à l'égard des employés et de l'employeur de l'entreprise.

- Durée du chômage des employés

En cas de manque de travail pour causes économiques :

- soit l'exécution du contrat de travail de l'employé peut être suspendue totalement, conformément aux dispositions prévues par la convention collective de travail ou le plan d'entreprise précité, et ce, pendant **au maximum 16 semaines par année civile** ;
- soit un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peut être instauré. Ce régime de travail partiel est instauré conformément aux dispositions des conventions collectives de travail ou du plan d'entreprise, et ce, pendant **au maximum vingt-six semaines calendrier par année civile**.

En cas de combinaison, sur une même année, du régime de suspension totale de l'exécution du contrat et du régime de travail à temps réduit, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

Pour calculer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée qui a été indiquée par l'employeur dans sa notification.

L'employeur peut cependant mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application du calcul de la durée de la suspension, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification, si cette notification a été communiquée correctement au préalable à l'ONEM.

- Formalités

- *Preuve que l'entreprise satisfait aux conditions prévues : au plus tard 14 jours avant l'instauration du chômage*

Au moins 14 jours avant que le chômage économique puisse être introduit, l'employeur doit, par pli recommandé à la poste, notifier un formulaire type au **bureau de chômage de l'ONEM** du lieu où est située l'entreprise.

Sur base de ce formulaire, l'employeur prouve qu'il remplit les conditions pour pouvoir être considéré comme entreprise en difficulté et est lié par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise. Si nécessaire, les déclarations à la TVA des trimestres concernés ou la déclaration sur l'honneur relative au nombre de cas de chômage temporaire pour ouvriers devront être jointes.

Ce formulaire type sera établi par le SPF Emploi.

Le jour même de cette notification, l'employeur doit transmettre une copie de cette notification **au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale**.

- *Notification de la mesure : au plus tard 7 jours avant l'instauration du chômage*

L'employeur ne peut suspendre le contrat de travail que s'il le notifie **aux employés** par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit mentionner les éléments suivants :

- 1) nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue ;
- 2) nombre de jours de suspension et dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé ;
- 3) date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit contenir les mentions 2) et 3) ci-dessus.

Le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, la communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, **à l'ONEM, par voie électronique** selon les modalités prévues pour le chômage économique des ouvriers (ou selon des règles spécifiques définies par A.R.).

Chaque fois qu'il 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, l'employeur est tenu de respecter strictement la notification aux employés et à l'ONEM.

Le jour même de l'affichage, l'employeur doit communiquer **au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale**, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

Sanction

L'employeur qui ne se conforme pas aux formalités de notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

- Début de la période de suspension pour cause de chômage

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit suite au travail le dimanche, au travail les jours fériés et au dépassement des limites de la durée de travail.

La suspension doit également être reportée aussi longtemps que, en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (« petite flexibilité »), les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat. L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.

- Supplément à l'allocation de chômage

Pour chaque jour qui n'a pas été presté pour cause de chômage, **l'employeur** est tenu de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé dans la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire ou au niveau de l'entreprise ou dans le plan d'entreprise (cf. supra).

Le montant du supplément est :

- au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat pour cause de chômage économique (cfr. 2.7);
- à défaut d'ouvriers, au moins équivalent au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu en cas de chômage économique des ouvriers;
- dans le cadre d'un plan d'entreprise (à défaut de convention collective de travail), le montant minimum du supplément est fixé à 5 EUR par jour non travaillé, sauf disposition contraire prévue par la Commission « Plans d'entreprise ».
En cas de décision prise à l'unanimité, cette Commission peut accorder une dérogation au montant du supplément si elle l'estime raisonnable et si les conditions ci-dessous 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.

Le montant du supplément ne peut **en aucun cas être inférieur à 2 EUR.**

- Fin du contrat de travail pendant la période de suspension pour cause de chômage

Tant l'employé que l'employeur peuvent mettre fin au contrat de travail pendant la suspension de l'exécution de celui-ci.

▪ *Congé donné par l'employé*

- Pendant la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit, l'employé a le droit de mettre fin au contrat sans préavis;
- En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

▪ *Congé donné par l'employeur*

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

2.6 Allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés

Référence(s):

- La loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Chapitre 6 de la loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.
- Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, *M.B.* 28 juin 2011, 3757

2.6.1 Prolongation de la prime de crise jusqu'au 31 décembre 2011

La prime de crise pour les ouvriers a été prolongée avec les mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2011.

À quelques exceptions près, la prime de crise (1.666 EUR) est payée en partie par l'employeur (1/3 du montant, soit 555 EUR) et en partie par l'ONEM (2/3 du montant, soit 1.111 EUR).

Pour plus d'information, nous vous renvoyons vers le [Flash info du 8 avril 2011](#) "*N'oubliez pas la prime de crise pour ouvriers et le reclassement professionnel en cas de licenciement!*"

2.6.2 Maintien définitif de la prime de crise : « allocation de licenciement » à charge de l'ONEM

À partir du 1^{er} janvier 2012, la prime sera acquise définitivement pour les ouvriers licenciés. À partir de ce moment, elle sera appelée « allocation de licenciement » (au lieu de prime de crise ; les premiers avant-projets de textes parlaient d'une « prime d'accompagnement »).

▪ Ayants droit

- les ouvriers;
- les travailleurs titres-services;
- les travailleurs domestiques.

▪ Conditions

- L'ouvrier, le travailleur titres-services ou le travailleur domestique doit être licencié par l'employeur (peu importe si un délai de préavis doit être respecté ou si une indemnité de licenciement a été payée).
- Le licenciement est porté à connaissance à partir du 1^{er} janvier 2012.
- L'allocation de licenciement **n'est pas due** lorsque l'employeur met fin au contrat de travail :
 - pour faute grave ;
 - pendant la période d'essai ;
 - en vue de la prépension ou de la pension ;
 - d'un travailleur ne comptant pas encore 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - et que l'employeur a droit à un remboursement dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations.
- L'allocation de licenciement n'est par ailleurs payée qu'une seule fois par année civile en cas de licenciement chez le même employeur.

- *Montant de l'allocation de licenciement*

Le montant variera selon que l'ouvrier était lié ou non à l'entreprise par un contrat de travail au 1^{er} janvier 2012.

L'allocation de licenciement est par conséquent due autant pour les contrats de travail existants et pour les nouveaux contrats à partir du 1^{er} janvier 2012 et s'ajoute au délai de préavis/indemnité de préavis.

En cas d'occupation à temps partiel, le montant de l'allocation de licenciement est calculé au pro rata de l'occupation. Ce rapport est calculé en fonction d'un ouvrier à temps plein dans une situation comparable.

- *Païement*

Cette allocation de licenciement sera **intégralement à charge de l'ONEM**.

- *Statut fiscal et social du montant*

L'allocation de licenciement est exonérée de cotisations sociales et d'impôts. L'allocation est considérée comme une indemnité de chômage.

Aperçu :

Date du licenciement	Date de la conclusion du contrat de travail	Ancienneté	Montant
Jusqu'au 31.12.2011	/	/	1.666 EUR
À partir du 01.01.2012	Avant le 01.01.2012	Moins de 5 ans	1.250 EUR
		Entre 5 et 10 ans	2.500 EUR
		A partir de 10 ans	3.750 EUR
	Après le 01.01.2012	/	1.250 EUR

2.7 Supplément à charge de l'employeur pour les ouvriers en chômage temporaire

Référence(s) :

- La loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Article 9 de la loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.

A partir du 1 janvier 2012, l'ouvrier aura droit à un supplément d'au **minimum 2 EUR** en plus de l'allocation de chômage pour chaque jour non presté. Le montant du supplément pourra être augmenté par arrêté royal.

C'est l'employeur qui est redevable de ce supplément. Une convention collective de travail rendue obligatoire peut toutefois mettre ce supplément à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Ce supplément n'est pas uniquement dû en cas de chômage économique, mais l'est également en cas de chômage pour accident technique et pour intempéries.

En ce qui concerne l'augmentation du précompte professionnel en cas de chômage temporaire, nous vous renvoyons au 2.1 ci-dessus.

2.8 Montant du plafond pour les maladies professionnelles

Référence(s) :

- ✦ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.
- ✦ Article 49/1 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, *M.B.* 27 août 1970, 8712.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le plafond de la rémunération pour le calcul du salaire de base pour l'indemnisation des victimes de maladies professionnelles s'élève à **37.808,74 EUR**.

2.9 Fonds de fermeture d'entreprises

Référence(s) :

- ✦ Chapitre 5 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.
- ✦ Articles 53 et 58 de la loi relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.* 9 août 2002, 34537.

- Intervention du Fonds de fermeture d'entreprises dans les allocations de chômage en cas de chômage temporaire des ouvriers et employés

Le Fonds de fermeture d'entreprises prend à sa charge une partie du montant des allocations de chômage en cas de chômage temporaire des ouvriers. Dans le cadre des mesures de crise, il avait été prévu que le Fonds intervienne aussi dans le cadre du chômage de crise des employés. Jusqu'à la fin 2011 (le chômage de crise des employés ayant été prolongé jusqu'au 31 décembre 2011, cf. 2.5.1), l'intervention du Fonds s'élève à 27 % du montant des allocations de crise payées suite à la suspension du contrat de travail pour employés.

À compter du 1^{er} janvier 2012, l'intervention du Fonds dans les allocations de chômage temporaire prendra un caractère définitif, puisque le chômage temporaire pour les employés des entreprises en difficulté sera lui aussi définitif (cf. 2.5.2).

L'article 53 de la loi sur les fermetures stipule par conséquent que le Fonds interviendra à partir du 1^{er} janvier 2012 dans les allocations de chômage en cas de chômage temporaire des ouvriers et employés. Le pourcentage de l'intervention sera défini par arrêté royal.

- Cotisations au Fonds de fermeture d'entreprises

Après avis du Comité de gestion du Fonds et du Conseil national du Travail, le Roi déterminera chaque année le montant des cotisations que les employeurs devront verser au Fonds.

Il est en outre précisé que l'employeur qui procède au licenciement d'un employé dont la rémunération annuelle brute dépasse 61.067 EUR (montant pour 2011), sera tenu de verser **une cotisation de 3 % du montant du licenciement** au Fonds de fermeture d'entreprises. Un arrêté royal devra encore déterminer ce qu'il faut entendre exactement par « montant du licenciement » ainsi que les modalités et la date d'entrée en vigueur (cf. aussi 2.4.2).

2.10 Prolongation des accords existants

Les accords existants concernant la prépension (à temps partiel), la cotisation pour les groupes à risque, la prime d'innovation et la cotisation pour le financement du plan d'accompagnement des chômeurs de longue durée sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2012.

2.10.1 Prépension conventionnelle

Référence(s) :

- ◆ Chapitre 7 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011.
- ◆ La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certaines travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue au sein du CNT.
- ◆ A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.* 8 juin 2007, 31230.
- ◆ La convention collective de travail n° 92 du 20 décembre 2007 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue au sein du CNT. Un droit à l'indemnité complémentaire est ainsi accordé, à partir du 1^{er} janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009, moyennant certaines conditions, aux travailleurs âgés de 56 ans qui totalisent une carrière de 40 années effectivement prestées. Ce régime a été prolongé pour 2010 par la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009.
- ◆ La convention collective de travail n° 61 du 25 juillet 1995 instaure et détermine, pour 1996, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi du régime de prépension pour les travailleurs de 55 ans et plus, occupés dans certains secteurs et plus précisément dans les secteurs qui ne relèvent pas d'une commission paritaire ou s'il en existe une, lorsqu'elle ne fonctionne pas. Pour 1997 et 1998, cet aspect est régi par la convention collective de travail n° 65 du 25 juin 1997, pour 1999 et 2000, par la convention collective de travail n° 73 du 17 novembre 1999, pour 2001 et 2002, par la convention collective de travail n° 79 du 7 novembre 2001, pour 2003 et 2004, par la convention collective de travail n° 83 du 3 juin 2003, pour 2005 et 2006 par la convention collective de travail n° 86 du 21 décembre 2005, pour 2007 et 2008 par la convention collective de travail n° 93 du 20 décembre 2007 et pour 2009 et 2010 par la convention collective de travail n° 97 du 20 février 2009.

Les travailleurs âgés, occupés dans le secteur privé, qui bénéficient d'une prépension conventionnelle à temps plein ont droit à une indemnité complémentaire selon les conditions et les modalités décrites ci-après.

Les modalités d'application qui ne sont pas décrites ci-dessous (e. a. conditions de calcul, procédure et modalités de paiement de l'indemnité complémentaire) sont réglées par la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du CNT, sauf si des dispositions plus favorables existent au niveau du secteur et/ou de l'entreprise.

Ces régimes existaient déjà et ont été de nouveau prolongés pour 2 ans jusqu'au 31 décembre 2012.

- Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle

Pour pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être âgé de 56 ans ou plus pendant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 ;
- Pouvoir se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail ;
- Pouvoir prouver qu'il a effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, avec assujettissement complet à la sécurité sociale, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1^{er} septembre 1983.

Le travailleur qui remplit les conditions précitées et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2012, conserve le droit à l'indemnité complémentaire.

Base légale pour l'introduction de la prolongation

Le régime ci-dessus a été introduit par la CCT n° 92 du 20 décembre 2007 et prolongé par la CCT n° 96 du 20 février 2009, conclue au sein du CNT. Aucune nouvelle CCT n'a été conclue au sein du CNT pour prolonger ce régime jusqu'à la fin 2012 (le CNT devait le faire avant le 15 avril 2011). La prolongation a été réalisée par la loi sur l'AIP. Celle-ci stipule en effet que les dispositions relatives à la prépension conventionnelle pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 sont assimilées à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

- Prépension conventionnelle à partir de 56 ans moyennant 33 années de carrière professionnelle

Travailleurs occupés en équipes de nuit ou dans le secteur de la construction (CP 124)

▪ *Conditions*

Pour pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être âgé de 56 ans ou plus pendant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 ;
- Pouvoir se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 33 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- Pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail, soit une occupation d'au moins 20 ans en équipes de nuit, soit une occupation chez un employeur relevant de la commission paritaire de la construction (CP 124) et disposer d'une attestation qui confirme l'incapacité à continuer l'activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Le travailleur qui remplit les conditions précitées et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2012, conserve le droit à l'indemnité complémentaire.

▪ *Formalités*

Cette possibilité de prépension conventionnelle durant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 doit être instaurée sur base **d'une convention collective de travail** conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire (article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007).

Travailleurs occupés dans une branche d'activité qui relève d'une commission paritaire non instituée ou qui ne fonctionne pas

▪ *Conditions*

Pour pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être âgé de 56 ans ou plus pendant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 ;
- Pouvoir se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 33 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- Pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail, soit une occupation d'au moins 20 ans en équipes de nuit (CCT n° 46), soit une occupation dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

▪ *Formalités*

Cette possibilité de prépension conventionnelle peut être introduite par :

- une convention collective de travail ;
- un acte d'adhésion* ;
- une modification du règlement de travail.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, celle-ci doit être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

(*) Procédure relative à l'acte d'adhésion: Le Roi peut fixer le modèle de l'acte d'adhésion (pas encore disponible).

- L'employeur doit communiquer le projet d'acte d'adhésion par écrit à chaque travailleur.
- Pendant huit jours à dater de cette communication écrite :
 - l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations ;
 - le travailleur ou son représentant peut également communiquer ses observations à l'inspecteur social-chef de direction de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être ni communiqué, ni divulgué.
- Passé ce délai de huit jours, l'employeur dépose l'acte d'adhésion, accompagné du registre, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

▪ *Contestation concernant l'application de ce système*

En cas de litiges, à l'exception de ceux portant sur le règlement de travail (la procédure de modification du règlement de travail devant dans ce cas être suivie), le Conseil national du Travail, saisi par la partie la plus diligente, désignera, pour se prononcer, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

Base légale pour l'introduction de cette prolongation

Le régime pour les entreprises relevant d'une commission paritaire non instituée ou qui ne fonctionne pas a été instauré par la CCT n° 93 du 20 décembre 2007 et prolongé par la CCT n° 97 du 20 février 2009, conclue au sein du CNT. Aucune nouvelle CCT n'a été conclue au sein du CNT pour prolonger ce régime jusqu'à la fin 2012 (le CNT devait le faire avant le 15 avril 2011). La prolongation a été réalisée par la loi sur l'AIP. Celle-ci stipule en effet que les dispositions relatives à la prépension conventionnelle pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 sont assimilées à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

2.10.2 Prépension à mi-temps

Référence(s) :

- ♦ Loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, M.B. 7 février 2011, 9648.
- ♦ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, M.B. 28 avril 2011, 25612 – article 56 concernant l'entrée en vigueur.
- ♦ A.R. du 27 janvier 1997 contenant des mesures sur la prépension à mi-temps en application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M.B. 13 février 1997, 2943.
- ♦ Art. 112, premier alinéa, de la loi du 26 mars relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, M.B. 1^{er} avril 1999, 10904.

- Prépension à mi-temps à l'âge de 58 ans moyennant un accord entre l'employeur et le travailleur

Pour qu'il existe un droit à la prépension à mi-temps, celle-ci doit être prévue dans une CCT. Cette dernière doit être conclue soit au sein du secteur, soit au sein de l'entreprise.

Il existe toutefois une exception à cette règle qui veut que la prépension à mi-temps soit prévue par une CCT. Un travailleur peut en effet partir à la prépension à mi-temps à partir de 58 ans moyennant l'accord de l'employeur. Cette mesure avait au départ pris fin au 31 décembre 2010.

Cette possibilité a de nouveau été prolongée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

- Prépension à mi-temps à l'âge de 55 ans via CCT sectorielle ou d'entreprise

En vertu d'une dérogation temporaire, il est possible de conclure des CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise afin de fixer à 55 ans l'âge minimum pour avoir droit à la prépension à mi-temps. Cette possibilité avait expiré au 31 décembre 2010.

Elle a été prolongée de nouveau du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

2.10.3 Prime unique d'innovation

Référence(s) :

- Loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612 – article 56 concernant l'entrée en vigueur.
- Article 31 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale (*M.B.* 19 juillet 2005), modifiée par la loi de relance économique du 27 mars 2009, *M.B.* 7 avril 2009, 25986.

Un employeur peut octroyer une prime d'innovation à un travailleur qui, par une proposition innovante, crée une plus-value pour l'entreprise. Cette prime est exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Ce système a de nouveau été prolongé du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

2.10.4 Activation des efforts en faveur des groupes à risque et des chômeurs

Référence(s) :

- Loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612 – article 56 concernant l'entrée en vigueur.
- Article 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), *BS*, 28 décembre 2006, 75266.
- Arrêté royal du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et du suivi actifs des chômeurs pour la période 2009-2010, *M.B.* 18 mai 2009, 37705

Les dispositions relatives aux efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et aux efforts visant à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2012. L'exemption de la cotisation patronale spéciale pour le financement du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les travailleurs âgés pour certaines catégories d'employeurs est également prolongée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

2.10.5 Exemption de l'obligation d'engager des jeunes travailleurs dans le cadre du système de premier emploi

Référence(s) :

- Loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612 – article 56 concernant l'entrée en vigueur.
- Article 42, § 1^{er}, 1^o de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, remplacée par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, *M.B.* 19 juin 2007, 33401.

Les employeurs du secteur privé qui appartiennent à un même secteur et qui ont fourni un effort raisonnable pour l'emploi, peuvent être dispensés en tout ou partie de l'obligation de premier emploi, par

arrêté ministériel. À cet effet, l'employeur doit être lié par une CCT sectorielle qui prévoit un effort d'au moins 0,15 % de la masse salariale au profit des groupes à risque.

Cette possibilité d'exemption a été prolongée pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

2.11 Prolongation à durée indéterminée de la majoration des allocations de chômage temporaire

Référence(s) :

- ♦ Arrêté royal du 28 avril 2011 modifiant l'article 2 de l'arrêté royal du 11 janvier 2009 modifiant l'article 114 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, M.B. 9 mai 2011, 27111.

Par le passé, la majoration des allocations de chômage temporaire avait une durée temporaire et était toujours prolongée. La dernière prolongation était valable jusqu'au 31 mars 2011.

A partir du 31 mars 2011, le complément en cas de chômage temporaire est majoré de 10 % pour une durée indéterminée. L'allocation passe ainsi :

- de 60 % à 70 % du dernier salaire pour les cohabitants ;
- de 65 % à 75 % du dernier salaire pour les isolés et chefs de famille.

Le pourcentage de l'allocation en cas de chômage temporaire, quelle qu'en soit la nature, se compose comme suit :

- Montant journalier de base de l'allocation de chômage : 40 % ;
- Complément d'adaptation : 15 % ;
- Complément pour chômage temporaire : 15 % ;
- Complément pour la perte du revenu unique pour les isolés et chefs de famille : 5 %.

Cette augmentation vaut pour tous les chômeurs temporaires, c.-à-d. tant les ouvriers que les employés.

2.12 Exonération d'une première tranche de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période prestée de préavis

Référence(s) :

- ♦ Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, M.B. 28 juin 2011, 3757

2.12.1 Exonération fiscale

Une première tranche du salaire versé pendant la période prestée de préavis ou des indemnités payées contractuellement ou non suite à la fin du contrat de travail est exonérée d'impôts à concurrence d'un montant maximal de :

- 425 EUR (indexé à 600 EUR) à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- 850 EUR (indexé à 1200 EUR) à partir du 1^{er} janvier 2014.

Si un délai de préavis est presté, le salaire payé pendant ce délai est exonéré jusqu'au montant maximal. Si l'indemnité de rupture est payée, celle-ci est exonérée jusqu'au montant maximal. Le montant net des sommes allouées en cas de licenciement est ainsi augmenté de manière limitée.

Cette exonération est appliquée par période imposable par priorité sur le salaire payé pendant le délai de préavis presté (et non sur le montant versé éventuellement en cas de paiement de la partie restante de

l'indemnité de rupture). Le raisonnement utilisé ici est que le salaire est imposable à un taux progressif, tandis que l'indemnité de rupture (= indemnité de dédit) est imposable à un taux moyen.

Afin d'éviter des abus, l'exonération fiscale sera limitée par fin du contrat de travail et par période imposable :

- Le montant maximal de l'exonération vaut par rupture du contrat de travail, indépendamment du moment du paiement de la rémunération ou de l'indemnité. Même si le paiement des indemnités est étalé sur plusieurs périodes imposables, le montant maximal de 425 EUR ou 850 EUR par préavis sera d'application. Le montant maximal à appliquer pour l'exonération correspond au montant en vigueur pendant la période imposable durant laquelle le préavis a été notifié.
 - *Par exemple* : il est mis fin au contrat de travail le 1^{er} novembre 2013, moyennant un préavis de 4 mois à prester (jusqu'à la fin février 2014) : l'exonération fiscale sera au maximum de 425 EUR (montant d'application pendant l'année où le préavis est notifié) même si elle est étendue sur deux ans (2013 et 2014). L'exemption ne sera donc pas de 425 EUR pour 2013 et 850 EUR pour 2014.
- Lorsque le travailleur est licencié par plusieurs employeurs pendant une même période imposable, l'exonération restera limitée au montant maximal valable pendant cette période imposable, peu importe que plusieurs indemnités de rupture aient été payées.
 - *Par exemple* : il est mis fin à un premier contrat de travail le 1^{er} mars 2012, moyennant un délai de préavis. Il est ensuite mis fin à un second contrat de travail le 1^{er} août 2012, moyennant une indemnité de rupture. L'exonération fiscale sera tout d'abord appliquée sur le salaire payé pendant le délai de préavis du premier contrat. Si le montant maximal n'a pas été atteint pendant l'année imposable, la partie restante pourra être appliquée sur l'indemnité de rupture du deuxième contrat.

Cette exonération fiscale sera également mentionnée sur les fiches fiscales.

2.12.2 Champ d'application

L'exonération fiscale vaut tant pour les ouvriers et les employés que les chefs d'entreprise dont le contrat de travail à été rompu avec effet immédiat ou moyennant un préavis après le 1^{er} janvier 2012, et ce, sans distinction entre les nouveaux contrats et les contrats existants.

Elle ne s'applique que lorsque l'employeur met fin à un contrat de travail à durée indéterminée. Les cas suivants sont par conséquent exclus :

- Fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- Fin du contrat pendant la période d'essai ;
- Fin du contrat en vue de la (pré)pension ;
- Fin du contrat pour faute grave ;
- Fin du contrat émanant de l'ouvrier/employé.

2.12.3 Influence sur l'impôt des petites indemnités de rupture

Actuellement, les indemnités de rupture sont imposées de manière progressive jusqu'à 615 EUR brut (indexé à 870 EUR). Au-delà de ce montant, l'indemnité est imposée séparément au taux d'imposition moyen de l'année précédente durant laquelle le contribuable avait exercé une activité professionnelle normale.

La mesure de l'imposition progressive n'a plus beaucoup de sens à partir du 1^{er} janvier 2012 étant donné que cette nouvelle exonération d'impôts correspondra presque totalement à ce montant. Elle sera par conséquent supprimée à partir de l'année d'imposition 2013 (année de revenus 2012).

2.13 Crédit d'impôt pour les travailleurs ayant un bas revenu

Référence(s) :

- Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, *M.B.* 28 juin 2011, 3757

Une deuxième mesure fiscale prévue dans l'accord interprofessionnel 2011-2012 est le crédit d'impôt pour les travailleurs salariés et chefs d'entreprise ayant un bas salaire.

Depuis le 1^{er} avril 2011, le fisc applique une réduction de précompte professionnel pour les travailleurs et chefs d'entreprise ayant un bas salaire. Cette réduction correspond à 5,7 % du montant du bonus à l'emploi (cf. 2.1).

Cette réduction se reflète désormais dans l'impôt final sous la forme d'un crédit d'impôt.

Le crédit d'impôt correspond à 5,7 % du bonus à l'emploi qui a effectivement été octroyé sur les rémunérations perçues pendant l'année imposable concernée. Le crédit est néanmoins limité à 85 EUR (indexé à 120 EUR) par période imposable.

Le crédit d'impôt est appliqué à partir de l'année d'imposition 2012 (année de revenus 2011).

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com