

L'accord papillon: mise à jour d'été

NEWSLETTER, 8 AOÛT 2012

CONTENU :

- 1 Chômage avec complément d'entreprise (anciennement 'prépension') **2**
- 2 Autres régimes dans lesquels une indemnité est payée complémentirement à certaines allocations de sécurité sociale **7**
- 3 Crédit-temps **8**
- 4 CCT n° 104: Plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise **9**
- 5 Pyramide des âges en cas de licenciement collectif **11**

L'accord gouvernemental du 1er décembre 2011 prévoyait l'adaptation des cotisations patronales dans le cadre de la prépension et de la pseudo-prépension en fonction de l'âge du prépensionné.

Cette intention a été mise en œuvre en 2 phases.

Dans une première phase, les cotisations patronales ont été sensiblement augmentées à partir du 1er avril 2012. Cette phase a été introduite par la loi-programme (I) du 29 mars 2012. Nous vous avons informés de la modification de ces cotisations patronales dans notre newsletter du 13 avril 2012.

Il est à noter cependant qu'en plus de cette loi-programme (I) du 29 mars 2012, la loi portant des dispositions diverses de la même date a confié au Roi le pouvoir de modifier à nouveau ces cotisations et de les classer en fonction de l'âge.

Par A.R. du 19 juin 2012, le Roi a fait usage de cette possibilité et a, à nouveau, adapté les pourcentages en ce qui concerne le régime du chômage avec complément d'entreprise et les régimes dans lesquels une indemnité est payée complémentirement à



certaines allocations de sécurité sociale, régimes pour lesquels certains pourcentages ont été légèrement diminués. Par ailleurs, le Roi a prévu des pourcentages spécifiques pour les entreprises en difficultés et en restructuration.

Ces modifications sont d'application rétroactive à partir du 1er avril 2012.

Ci-après, vous trouverez un aperçu des cotisations qui doivent être appliquées (rétroactivement) à partir du 1er avril 2012 en vertu de l'A.R. du 19 juin 2012.

Nous revenons également sur quelques autres mesures, annoncées dans l'accord papillon, à savoir le crédit-temps, le plan pour l'emploi des travailleurs âgés et la pyramide des âges en cas de licenciement collectif.

Bonne lecture!

Plus d'info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1 Chômage avec complément d'entreprise (anciennement 'prépension')

Chômage avec complément d'entreprise conventionnel

Pour les régimes en cours de chômage avec complément d'entreprise ayant débuté à partir du 1er avril 2010, les cotisations patronales suivantes sont applicables:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la prise de cours RCC(*))	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	53% <i>(était de 55% après la loi-programme (I))</i>
52 à < 55 ans	42,40% <i>(était de 44% après la loi-programme (I))</i>
55 à < 58 ans	31,80% <i>(était de 33% après la loi-programme (I))</i>
58 à < 60 ans	21,20% <i>(était de 22% après la loi-programme (I))</i>
60 ans et plus	10,60% <i>(était de 11% après la loi-programme (I))</i>

(*) RCC = régime du chômage avec complément d'entreprise

Pour les nouveaux régimes de chômage avec complément d'entreprise, à savoir ceux qui débutent à partir du 1er avril 2012, les cotisations patronales suivantes sont applicables:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la prise de cours RCC)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	100%
52 à < 55 ans	95%
55 à < 58 ans	50% <i>(était de 85% après la loi-programme (I))</i>
58 à < 60 ans	50% <i>(était de 55% après la loi-programme (I))</i>
60 ans et plus	25%

Chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise en restructuration

Pour les entreprises qui ont annoncé un licenciement collectif avant le 31 mars 2012 et qui, entre le 15 octobre 2009 et le 31 mars 2012, ont été reconnues comme entreprise en restructuration, seuls les pourcentages des cotisations patronales qui sont applicables après la période de reconnaissance ont été adaptés. Les pourcentages qui s'appliquent au cours de la période de reconnaissance n'ont pas été modifiés :

Durant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la prise de cours RCC)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	50%
52 à < 55 ans	30%
55 à < 58 ans	20%
58 à < 60 ans	20%
60 ans et plus	10%

Après la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la fin de la période de reconnaissance)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	53% (au lieu de 50%)
52 à < 55 ans	42,4% (au lieu de 40%)
55 à < 58 ans	31,8% (au lieu de 30%)
58 à < 60 ans	21,2% (au lieu de 20%)
60 ans et plus	10,6% (au lieu de 10%)

Pour les entreprises qui ont annoncé un licenciement collectif après le 31 mars 2012 ou qui après cette date ont été reconnues comme entreprise en restructuration, les pourcentages suivants sont applicables (à l'exception de certaines entreprises en restructuration qui tombent sous les règles des entreprises en difficultés, voir ci-après):

Durant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la prise de cours RCC)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	75%
52 à < 55 ans	60%
55 à < 58 ans	40%
58 à < 60 ans	40%
60 ans et plus	20%

Après a période de reconnaissance comme entreprise en restructuration:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la fin de la période de reconnaissance)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	100%
52 à < 55 ans	95%
55 à < 58 ans	50%
58 à < 60 ans	50%
60 ans et plus	25%

Chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise en difficulté

Pour les entreprises qui ont été reconnues comme entreprise en difficulté entre le 15 octobre 2009 et le 31 mars 2012, les pourcentages suivants sont applicables :

Durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la prise de cours RCC)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	17,5%
52 à < 55 ans	13,5%
55 à < 58 ans	10%
58 à < 60 ans	6,5%
60 ans et plus	3,5%

Après la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la fin de la période de reconnaissance)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	53%
52 à < 55 ans	42,4%
55 à < 58 ans	31,8%
58 à < 60 ans	21,2%
60 ans et plus	10,6%

Pour les entreprises qui ont été reconnues comme entreprise en difficulté après le 31 mars 2012 et pour les entreprises en restructuration qui remplissent les conditions suivantes:

- un licenciement collectif qui porte sur au moins 20% des employés a été annoncé;
- le licenciement collectif touche soit tous les employés d'une UTE soit tous les employés d'un segment d'activités entier;
- cette UTE ou ce segment d'activités existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif ;

les pourcentages suivants sont applicables:

Durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la prise de cours RCC)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	17,5%
52 à < 55 ans	13,5%
55 à < 58 ans	10%
58 à < 60 ans	6,5%
60 ans et plus	3,5%

Après la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration:

Âge du chômeur (critère = âge au moment de la fin de la période de reconnaissance)	Pourcentage cotisations patronales
< 52 ans	100%
52 à < 55 ans	95%
55 à < 58 ans	50%
58 à < 60 ans	50%
60 ans et plus	25%

2 Autres régimes dans lesquels une indemnité est payée complémentairement à certaines allocations de sécurité sociale (par ex. crédit-temps, allocations de chômage, ...)

En principe, les cotisations patronales sont de 38,82% sur le complément.

Toutefois, lorsque le complément a été attribué après une résiliation ou rupture du contrat de travail (anciennement "pseudo prépension" ou "Canada Dry"), les règles suivantes sont applicables:

Pour les régimes Canada Dry en cours, ayant débuté à partir du 1er avril 2010, les cotisations ont été adaptées comme suit:

Âge du chômeur (critère= âge au moment de la première allocation)	Pourcentage cotisations patronales
< 52 ans	53% <i>(était de 55% après la loi-programme (I))</i>
52 à < 55 ans	42,4% <i>(était de 44% après la loi-programme (I))</i>
55 ans et plus	38,82%

Pour les *nouveaux* régimes Canada Dry, à savoir ceux qui débutent à partir du 1er avril 2012, les cotisations patronales suivantes sont applicables:

Âge du chômeur (critère= âge au moment de la première allocation)	Pourcentage cotisation patronale
< 52 ans	100%
52 à < 55 ans	95%
55 à < 58 ans	50% <i>(était de 85% après la loi-programme (I))</i>
58 à < 60 ans	50% <i>(était de 55% après la loi-programme (I))</i>
60 ans et plus	38,82%

Aucune modification n'a été apportée à la règle suivant laquelle les cotisations patronales sont dues uniquement pour un paiement à partir de 50 ans.

3 Crédit-temps

3.1 Mise à jour

Dans notre Newsletter du [13 janvier 2012](#) ("Qu'est-ce qui a changé le 1er janvier 2012 au niveau du cadre juridique des RH?"), nous avons commenté les modifications substantielles que le gouvernement a adoptées en matière de droit au crédit-temps et d'emplois de fin de carrière.

Le nouveau système de crédit-temps a été introduit par un arrêté royal du 28 décembre 2011 qui a adapté les conditions du droit à une allocation.¹ De ce fait, une disparité est née entre le droit aux allocations, tel que réglé par arrêté royal, et le droit au congé, tel qu'il était encore toujours réglé par la convention collective de travail n° 77bis.

Pour éliminer la disparité entre le droit au congé et le droit (modifié) aux allocations, le Conseil national du Travail a conclu une nouvelle convention collective de travail (CCT n° 103) afin d'adapter à l'arrêté royal les règles en matière de crédit-temps.

La CCT n° 103 prévoit donc une réglementation identique à celle prévue dans l'arrêté royal avec la distinction entre le droit à (l'équivalent de) un an de crédit-temps à temps plein sans motif, et le droit éventuel à un crédit-temps complémentaire de maximum 36 ou 48 mois avec un motif spécifique (à démontrer). Ont également été prévus le droit à des emplois de fin de carrière pour les travailleurs à partir de 55 ans qui ont une carrière professionnelle de 25 ans ainsi que des règles particulières pour les travailleurs à partir de 50 ans qui effectuent un métier lourd, qui ont une longue carrière ou qui sont occupés dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou entreprise en restructuration. Pour plus de détails, nous renvoyons à notre [Newsletter du 13 janvier 2012](#).

3.2 Entrée en vigueur

En ce qui concerne le moment auquel les nouvelles règles en matière de crédit-temps devraient entrer en vigueur, une certaine confusion a régné. L'arrêté royal du 28 décembre 2011 mentionné ci-dessus comportant les nouvelles règles en matière de droit aux allocations est en effet déjà entré en vigueur le 1er janvier 2012.

Par contre, la CCT n° 103 n'est actuellement pas encore entrée en vigueur. Son entrée en vigueur dépend de la date d'entrée en vigueur d'un nouvel arrêté royal qui est en cours d'élaboration. Ce nouvel arrêté royal prévoira un assouplissement des conditions d'octroi des allocations dans le cadre du système de fin de carrière (emploi de fin de carrière). Il devrait aussi apporter des éclaircissements en ce qui concerne les règles de calcul pour la condition de carrière dans ce système.

En tout état de cause, la CCT n° 103 devra entrer en vigueur au plus tard le 1er septembre 2012.

Dans l'intervalle, la CCT n° 77bis reste d'application et quelques mesures transitoires ont été prévues. Nous vous renvoyons à cet égard à notre Newsletter du 13 janvier 2012.

3.3 Imputation d'un crédit-temps qui a déjà été pris

Comme annoncé, le crédit-temps qui a déjà été pris dans le passé par le travailleur et/ou le droit à la diminution de carrière sont imputés sur le droit au crédit-temps dans le nouveau système.

En principe, les périodes de suspension qui ont déjà été prises (crédit-temps/diminution de carrière) viennent en déduction du crédit-temps sans motif (12 mois équivalents temps plein).

En dérogation à ce principe, les périodes de crédit-temps à temps plein, de diminution de carrière à mi-temps ou de diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont d'abord déduites du droit complémentaire à un crédit-temps de 36 ou 48 mois (avec motif), à condition que le travailleur démontre de manière irréfutable que ces périodes ont été prises pour un motif qui donne droit au crédit-temps complémentaire dans la nouvelle réglementation.

Un éventuel solde restant doit ensuite être déduit du droit au crédit-temps sans motif.

Les congés thématiques (comme le congé pour soins palliatifs, le congé parental, le congé d'adoption, le congé pour assister ou dispenser des soins à un membre de la famille malade, ...) ne sont à l'inverse pas déduits du droit au crédit-temps.

¹ AR du 28 décembre 2011 modifiant l'AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011 (5ème éd.), 81924-81928.

1.4 Modifications attendues

Dans son avis n° 1.800, le Conseil National du Travail a émis des considérations sur la méthode de travail du gouvernement.

En restreignant le droit aux allocations d'interruption sans concertation préalable avec les partenaires sociaux, le gouvernement a de facto obligé le Conseil National du Travail à faire concorder le droit à l'absence dans le cadre du crédit-temps avec ces nouvelles règles et donc à reprendre cette réglementation, sans plus.

Etant donné que la problématique générale du crédit-temps est considérée comme étant une prérogative des partenaires sociaux, le Conseil national du Travail insiste pour qu'à l'avenir, il soit tenu compte de la connaissance et de l'expertise des partenaires sociaux en la matière.

Par ailleurs, le Conseil National du Travail a déjà annoncé qu'à la demande de la Ministre de l'Emploi, il allait se pencher, dans une deuxième phase, sur la question de la révision des motifs pour le crédit-temps et sur l'impact du crédit-temps sur la carrière.

On peut donc s'attendre à ce que la réglementation en matière de crédit-temps soit une nouvelle fois adaptée. Nous vous tiendrons au courant dès que nous en apprendrons plus à cet égard!

4 CCT n° 104: plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise

4.1 Contexte

L'un des objectifs majeurs du gouvernement consiste à rendre les entreprises conscientes de la valeur des travailleurs plus âgés en vue de maintenir, voire d'accroître, l'emploi de cette catégorie de la population. C'est dans cet esprit que des mesures ont déjà été adoptées en matière de prépension (chômage avec complément d'entreprise) et en matière de pension anticipée. Dans le même esprit, la loi-programme du 29 mars 2012 imposait l'obligation, pour les entreprises de plus de 20 travailleurs, de mettre en place un plan annuel pour l'emploi des travailleurs plus âgés. Un arrêté royal devrait être adopté afin de concrétiser les modalités pratiques de cette mesure. Le législateur prévoyait cependant la possibilité, pour les partenaires sociaux, d'élaborer une réglementation alternative par le biais d'une convention collective de travail (ci-après « CCT »). A défaut, la loi devait entrer en vigueur le 1er juillet 2012.

Le Conseil National du Travail a saisi l'opportunité que lui laissait le législateur et a proposé une alternative, en adoptant deux CCT le 27 juin 2012: la CCT n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et la CCT n° 9 quater modifiant la CCT n° 9 relative au conseil d'entreprise .

Il résulte de cette dernière modification que l'employeur est tenu de communiquer en même temps que les informations annuelles classiques, quelles mesures spécifiques il a pris ou envisage de prendre en vue de maintenir ou d'accroître le nombre des travailleurs de 45 ans et plus.

4.2 Champ d'application

Les entreprises occupant plus de 20 travailleurs sont tenues d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Le nombre de travailleurs est déterminé sur la base du nombre de travailleurs équivalents temps plein dans l'entreprise, le premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan pour l'emploi, ainsi que du nombre de travailleurs intérimaires équivalents temps plein occupés dans l'entreprise le même jour.

Le nombre de travailleurs est fixé pour une durée de quatre ans. Ceci implique que si, en 2013, l'entreprise établit qu'elle n'occupe pas 20 travailleurs et qu'aucun plan pour l'emploi ne doit donc être formellement établi, elle ne devra vérifier son effectif qu'en 2017 pour savoir si un plan pour l'emploi doit être établi et ce même si, en 2015 par exemple, elle occupe 25 travailleurs.

4.3 Mise en œuvre

L'employeur doit établir chaque année un plan pour l'emploi. Etant donné cependant que, la mise en pratique de certaines mesures peut s'étendre sur une longue période, l'employeur peut prévoir des mesures s'étendant sur plusieurs années.

La CCT n° 104 énumère une série de mesures susceptibles de se retrouver dans le plan pour l'emploi. Ces mesures sont de nature à favoriser le maintien ou l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus. Cette liste de mesures, reprises ci-dessous, n'est pas limitative. Libre à l'entreprise ou à la Commission Paritaire de la compléter... Par ailleurs, la CCT n° 104 précise que les mesures déjà en place au sein de l'entreprise peuvent être reprises dans le plan pour l'emploi.

Les domaines d'action proposés par la CCT n° 104, et qui peuvent être combinés, sont les suivants :

1. La sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs ;
2. Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations ;
3. Le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise ;
4. Les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur ;
5. Les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail ;
6. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail ;
7. Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

L'employeur doit conserver le plan pour l'emploi pendant 5 ans.

4.4 Concertation sociale

Dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs, l'employeur doit présenter le projet de plan pour l'emploi au Conseil d'Entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, ou à défaut aux travailleurs.

Au plus tard dans les deux mois de la réception de ce projet, les représentants des travailleurs émettent un avis reprenant d'éventuelles propositions complémentaires. Si l'employeur ne reprend pas les nouvelles propositions, il devra s'en justifier dans un document qui se trouvera en annexe du plan pour l'emploi. Cette annexe devra reprendre également les propositions non suivies

Dans les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 50 travailleurs, seule joue une obligation d'information, sauf s'il existe une délégation syndicale ou un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

A l'échéance du plan pour l'emploi, l'employeur informe l'organe compétent (le Conseil d'Entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, ou à défaut les travailleurs), quant aux résultats des mesures adoptées. Si le plan pour l'emploi comporte des mesures pluriannuelles, l'employeur devra présenter chaque année un rapport reprenant l'état d'avancement de ces mesures.

4.5 Modèle

La CCT n° 104 prévoit un modèle, non contraignant, de plan pour l'emploi. Que l'employeur utilise ou non ce modèle, le plan pour l'emploi doit en tout état de cause toujours reprendre les éléments suivants :

1. Les coordonnées de l'entreprise ;
2. La date de conclusions du plan ;
3. La durée de validité du plan ;
4. Le ou les objectif(s) à atteindre, à savoir le maintien et/ou l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus ;
5. La détermination du ou des domaine(s) d'action choisi(s) et la description de la ou des mesure(s) concrète(s) adaptée(s) à l'entreprise ;

6. La ou les fonction(s) ou poste(s) de travail concerné(s) ;
7. La personne responsable de la mise en œuvre ;
8. L'évaluation du plan précédent ;
9. Ainsi qu'en en annexe : les propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies par l'employeur et l'explication de l'employeur s'il n'a pas suivi l'avis des représentants des travailleurs.

4.6 Entrée en vigueur

La réglementation imposant l'adoption d'un plan pour l'emploi entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

5 Respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif

5.1 La loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I)

Face au papy-boom, le législateur entend favoriser le travail des seniors et lutter contre une tendance fréquente en cas de licenciement collectif : licencier les travailleurs (plus) âgés. Le législateur augmente son arsenal législatif en instaurant une nouvelle obligation pour les employeurs : respecter une pyramide des âges en cas de licenciement collectif.

Le principe peut être résumé comme suit : en cas de licenciement collectif, le nombre de licenciements doit être réparti proportionnellement entre les trois groupes d'âges suivants : moins de 30 ans, entre 30 et 49 ans, 50 ans et plus. Si seule une division ou un segment des activités de l'entreprise est concerné par le licenciement collectif, le respect de la proportionnalité s'analyse évidemment sur cette seule division ou seul segment d'activités.

Des exceptions et adaptations viennent assouplir ce principe :

1. L'obligation ne s'applique pas, notamment en cas de faillite, réorganisation judiciaire, liquidation, fermeture complète d'entreprise.

2. Les travailleurs en CDD ou occupés dans le cadre d'un contrat pour un travail nettement défini qui vient à échéance au moment du licenciement collectif ne doivent pas être pris en compte pour la vérification de la proportionnalité. Les travailleurs exerçant une fonction clé peuvent (au choix de l'employeur) ne pas être pris en compte.
3. La loi accorde une marge de dépassement de 10 % par catégorie d'âge.

Le Roi se voit également confier des missions :

- Il peut instaurer des pourcentages dérogatoires et prévoir une dérogation pour les petites entreprises.
- Il doit également déterminer les modalités et la procédure à suivre pour l'application de ces dispositions et fixer leur date d'entrée en vigueur.

Mais qu'est-ce qu'une obligation sans sanction ? Le législateur l'a compris et entend qu'elle soit dissuasive : à défaut de respecter la pyramide des âges, l'employeur s'expose à une perte rétroactive du droit à la réduction structurelle des cotisations ONSS et aux réductions groupes-cibles durant 8 trimestres, et ce à l'égard des travailleurs de 50 ans et plus, qui sont le plus souvent licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif.

La sanction se voulait dissuasive, mais pourrait ne pas remplir son rôle. En effet :

1. Elle ne s'applique qu'aux travailleurs licenciés de plus de 50 ans.
2. Les employeurs pourraient préférer violer la pyramide des âges et licencier plus de travailleurs âgés plutôt que de risquer un affrontement avec les syndicats voire les conflits sociaux subséquents.

5.2 Proposition du Conseil National du Travail (CNT): avis n° 1.803 avec projet de CCT

Dans son avis communiqué le 27 juin dernier, le CNT salue l'objectif poursuivi par le législateur mais formule quelques remarques et adaptations du système :

- Prendre en compte deux catégories d'âge uniquement (moins de 45 ans / 45 ans et +).
- Permettre d'exclure du respect de la pyramide des âges (1) les travailleurs qui exerceront une fonction clé *après* le licenciement collectif et (2) les travailleurs exerçant un métier en pénurie.
- Evaluer le respect de la proportionnalité :
 - sur base du projet de licenciement collectif qui est communiqué par l'employeur au Directeur du service subrégional pour l'emploi ;
 - par le Président du Comité de direction du SPF ETCS qui reçoit une copie de cette notification.
- Adapter la sanction afin de la rendre plus proportionnelle à la violation.

L'innovation principale et la plus intéressante consiste en la volonté du CNT d'augmenter la sécurité juridique quant à l'absence de discrimination sur la base de l'âge, « *afin de mettre un obstacle aux contestations par des travailleurs individuels de leur licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif sur la base de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007* ». Le CNT propose de modifier la CCT n°9 de manière à ce que le critère de l'âge ne puisse pas être pris en considération pour sélectionner les travailleurs qui seront licenciés lors d'un licenciement collectif.

Le CNT sollicite dès lors que le législateur légifère sur les deux situations suivantes :

- *Si la proportion est respectée* : préciser qu'il n'y a pas de discrimination sur base de l'âge au regard de la loi anti-discrimination OU qu'il y a une présomption réfragable d'absence de discrimination OU mettre en place un système qui assure une certaine sécurité juridique.
- *Si la répartition proportionnelle n'est pas respectée* : permettre à l'employeur d'invoquer des considérations économiques, techniques ou organisationnelles pour justifier la violation de la pyramide. Ces considérations seront évaluées par le Président du Comité de direction du SPF ETCS. Celui-ci devra soumettre son avis dans les 15 jours. Si le Président accepte les considérations, aucune sanction ne peut être infligée. Si le Président refuse, il sera alors possible de renégocier un plan social. A défaut de réaction dans le délai imparti, les considérations avancées seront considérées comme acceptées ; aucune sanction ne pourra donc être infligée.

5.3 Quel système pour demain?

Le gouvernement avait précisé aux partenaires sociaux qu'il pourrait appliquer leur proposition si elle s'avérait convaincante. A ce stade, il n'a pas encore réagi formellement.

Dans l'attente, aucune obligation de respecter la pyramide des âges en cas de licenciement collectif n'est applicable.



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS

Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.