

Actuel et Essentiel

Loi-programme

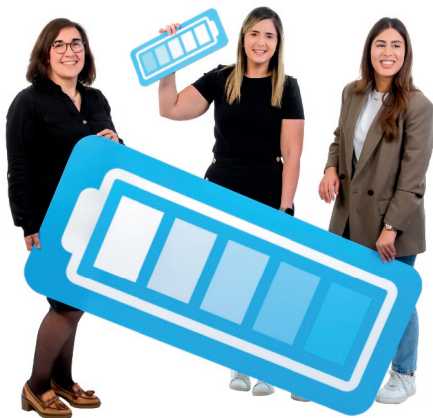
Nouvelle année, nouvelles lois. La note ci-dessous reprend pour vous les principaux points de la loi-programme du 22-12-23 publiée au Moniteur belge le 29-12-23. Une loi-programme contient traditionnellement l'élaboration juridique des décisions budgétaires, et est donc un méli-mélo de toutes sortes de sujets et de domaines politiques différents. Souvent, elles ne sont publiées au Moniteur belge que dans la semaine entre Noël et le Nouvel An. Cela ne les rend pas moins importantes, bien au contraire.

1. Réduction groupe-cible pour réduction collective du temps de travail

1.1 Notion et anciennes règles

Les employeurs qui réduisent collectivement le temps de travail en deçà de 38h par semaine peuvent, à certaines conditions, bénéficier d'une « réduction groupe-cible », c'est-à-dire une réduction temporaire des cotisations patronales pour chaque travailleur concerné.

Cette réduction groupe-cible est octroyée pour les travailleurs à temps-plein mais aussi pour les travailleurs à temps partiel dont la rémunération a dû être adaptée suite à la réduction collective du temps de travail.



1.2 Nouvelles règles

Dorénavant, pour ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la réduction groupe-cible ne pourra être octroyée que pour ceux dont la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à 28h.

L'objectif est de lutter contre le recours abusif de la réduction groupe-cible.

1.3 Date d'entrée en vigueur de la mesure

La mesure entre en vigueur le 1er janvier 2024, et s'applique aux réductions collectives du temps de travail introduites à partir du 1er novembre 2023.

2. Cotisation d'activation

2.1 Notion et anciennes règles

Certains employeurs permettent à leurs travailleurs de quitter officiellement le marché du travail, en les dispensant de prestation tout en continuant à leur payer tout ou partie de leur rémunération.

Afin de lutter contre le phénomène, une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale, appelée cotisation d'activation, a été introduite : elle correspond à un pourcentage du salaire brut, qui s'élève à 20% pour les travailleurs dispensés de prestations de moins de 60 ans et va de 15% à 10% pour les plus de 60 ans. Des minimums sont également prévus.



Info CGSLB

La cotisation est due pour les travailleurs qui n'effectuent aucune prestation auprès de l'employeur au cours d'un trimestre complet. Elle n'est pas due pour les trimestres au cours desquels le travailleur commence un nouvel emploi d'au moins 1/3 auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant.

Une réduction de 40% de la cotisation d'activation est possible si le travailleur a eu l'obligation de suivre une formation d'au moins 15 jours sur une période de quatre trimestres consécutifs.

2.2 Nouvelles règles

Quatre grandes modifications sont introduites par la loi-programme.

La **première** concerne le champ d'application de la cotisation. Dorénavant, elle sera due non plus seulement pour les travailleurs complètement dispensés de prestations pendant un trimestre complet, mais également pour les travailleurs qui ont un emploi inférieur à 1/3 d'un emploi à temps plein pendant le trimestre en question.

La **seconde** concerne les pourcentages appliqués pour calculer la cotisation. Ceux-ci sont sensiblement augmentés :

- Le pourcentage appliqué aux travailleurs dispensés de prestation de moins de 60 ans sera désormais porté à 50%.
- Le pourcentage appliqué aux travailleurs dispensés de prestations de 60 ans ou plus sera désormais porté à 45 (moins de 62 ans) ou 40% (62 ans ou plus)



La **troisième** concerne la dispense de cotisation en cas de reprise d'un emploi d'au moins 1/3 par le travailleur auprès d'un autre employeur ou comme indépendant pendant le trimestre : cette possibilité dispense est désormais supprimée.

La **dernière** concerne la réduction de 40% de la cotisation d'activation en raison de l'obligation de suivre une formation : cette réduction est supprimée. Dorénavant, la réduction n'est possible que si le travailleur a eu l'obligation de suivre, pendant les quatre premiers trimestres, un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède la dispense de prestations, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros et qui répond à certains critères de qualité.

2.3 Date d'entrée en vigueur de la mesure

Cette mesure entre en vigueur le 1er janvier 2024.

3. Supplément en cas de chômage temporaire

Dans cette précédente note, nous vous parlions du nouveau supplément de 5€ en cas de chômage temporaire devant être payé par l'employeur. De nouvelles précisions ont été apportées par la loi-programme.

Dans un souci de clarté, nous exposons à nouveau le nouveau système, en tenant compte des adaptations de la loi-programme.

3.1 (Ré)introduction de l'article 29 modification de l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

L'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est rétabli dans le but d'octroyer un supplément financier en cas de chômage temporaire.

En effet, à partir du 1er janvier 2024, il est prévu que les allocations de chômage temporaire seront calculées à 60 % au lieu de 65 % de la rémunération journalière moyenne, à l'exception des allocations de chômage temporaire pour force majeure. Pour compenser cette modification législative, le nouvel article 29 prévoit qu'un supplément additionnel sera payé au chômeur par l'employeur ou un Fonds de sécurité d'existence.

L'article 131 de la loi est également modifié afin que le montant de 4000€ dont il est question au point suivant soit également indexé annuellement de la même manière que pour les autres montants de rémunération dans la loi sur les contrats de travail.

3.2 Qui reçoit le supplément ?

L'article 29 distingue deux hypothèses :

Si le travailleur bénéficie d'une rémunération mensuelle brute de 4000 euros ou moins, il a droit pour chaque jour couvert par une allocation de chômage temporaire (à l'exception du chômage temporaire pour force majeure), à un supplément de 5 euros, ceci sans préjudice des suppléments légaux ou conventionnels visés à l'article 51, § 8 (chômage économique, intempéries et accident technique ouvrier) et à l'article 77/4, § 7 (chômage économique employé).

Si le travailleur bénéficie d'une rémunération mensuelle brute supérieure à 4000 euros, il a droit à ce supplément dès qu'il compte plus de 26 jours de chômage temporaire au cours de la même année chez le même employeur, et ce pour chaque jour couvert par une allocation de chômage à partir du 27e jour, à l'exclusion des jours de chômage temporaire pour cause de force majeure.

Le complément ne devra toutefois pas être versé s'il a droit à un complément :

- Prévus dans une convention collective de travail
- qui lui garantit, en cas de chômage temporaire, le maintien d'un pourcentage de sa rémunération qui lui assure un montant au moins équivalent à ce qu'il percevrait s'il avait droit au supplément.

Schématiquement :

- En ce qui concerne le chômage temporaire pour cause économique (ouvriers et employés), intempéries et accident technique (ouvriers) ce nouveau montant viendra s'ajouter aux suppléments légaux ou conventionnels déjà payés par l'employeur (ou un Fonds)
- Ce supplément ne sera pas dû en cas de chômage temporaire pour force majeure ;
- Ce supplément ne sera pas dû si une CCT garantit au travailleur un pourcentage de rémunération qui lui assure un montant au moins équivalent à ce qu'il percevrait s'il avait droit au supplément.



3.3 Qui paie le supplément

Le supplément est payé par l'employeur, à moins le paiement de celui-ci soit mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

3.4 Adaptation du montant

Le montant du supplément est lié à l'indice-pivot en vigueur au 1er janvier 2024.

3.5 Entrée en vigueur

Cette disposition entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

Adaptation du bonus à l'emploi fiscal

Le 1er avril 2024, le salaire minimum (RMMMG) augmentera de 37,50 € bruts mais cela devrait rapporter 50 € nets aux travailleurs concernés. Pour ce faire, le bonus à l'emploi fiscal au travail sera adapté et renforcé pour les travailleurs aux salaires les plus bas.

Dans ce contexte, le bonus à l'emploi social sera scindé en deux parties : une partie A et une partie B. Cette scission ne changera rien au montant du bonus à l'emploi social, mais des pourcentages distincts seront appliqués pour la partie A et pour la partie B.

Pour rappel, le bonus fiscal à l'emploi est une réduction d'impôt pour les travailleurs à bas salaires qui ont droit à un bonus social à l'emploi. Actuellement, la réduction d'impôt s'élève à 33,14 %. Elle se fait sur le précompte professionnel, après application de toutes les réductions existantes telles que les charges de famille, les assurances de groupe,

À partir du 1er avril 2024, un pourcentage de réduction d'impôt distinct sera appliqué au volet A et au volet B du bonus à l'emploi social. Pour le volet A, le pourcentage reste de 33,14 % mais un pourcentage plus élevé s'appliquera au volet B, soit 52,54 %. Les travailleurs ayant les salaires les plus bas bénéficieront donc d'une réduction d'impôt supplémentaire à partir du 1er avril 2024 et conserveront un salaire net plus important.

