

Avec la fin d'année se profile le cortège des lois programme et portant des dispositions diverses... Et le moins que l'on puisse dire, c'est que c'est très diversifié.

Art.100 à 102 de la loi-programme du 27 décembre 2006 (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

Réduction des cotisations sociales patronales pour Jeunes travailleurs

Les réductions de cotisations patronales pour un travailleur et un trimestre déterminés ne peuvent en principe excéder le montant des cotisations sociales de base dues pour ce travailleur et ce trimestre.

Une dérogation à ce principe est toutefois prévue en ce qui concerne la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et la réduction groupe-cible complémentaire pour les jeunes à bas salaires, pour lesquelles serait admis le principe d'une cotisation négative.

Cette dérogation devait entrer en vigueur au 1er janvier 2007. Désormais, c'est le Roi qui « peut » fixer la date d'entrée en vigueur de cette disposition. Dans l'attente d'un tel arrêté, le principe général du plafonnement aux cotisations de base est applicable aux réductions pour les jeunes travailleurs comme aux autres réductions. Ceci nous semble nettement plus cohérent. La formulation utilisée (« le Roi peut ») donne à penser que cette situation pourrait se prolonger pour une durée indéterminée... on ne le regrettera pas !

Articles 176 à 187 de la loi-programme du 27 décembre 2006 (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

Pécule de départ et aides à l'emploi

Des nouveautés interviennent dans le paysage du pécule de sortie dû aux travailleurs employés à partir du 1^{er} janvier 2007, et ces modifications ont une incidence sur le calcul des aides à l'emploi.

Il n'est pas aisé de voir vraiment clair en cette matière à l'heure actuelle.

Tâchons d'examiner les différentes possibilités existantes :

1^{ère} hypothèse : pécule de vacances dû à un ouvrier

Un ouvrier qui quitte un employeur (licenciement, démission, fin de contrat de remplacement,...) ne perçoit jamais de chèque de vacances à la fin de son contrat de travail. La caisse de vacances calcule 15,38% des rémunérations brutes à 108% effectives ou fictives de l'exercice de vacances. Une cotisation de solidarité de 1% est perçue sur le montant brut du chèque et une cotisation de 13,07% est perçue sur 6,8% du montant du chèque (double pécule).

Aucune réduction de cotisations sociales groupes cible ne se calcule. Rien ne change.

2^e hypothèse : le travailleur est un travailleur intérimaire (employé)

La société d'intérim doit en principe payer un pécule de départ à chaque fin de contrat de travail. Elle ne doit toutefois pas remettre une attestation de vacances à chaque fin de contrat, mais seulement soit à la fin de l'exercice de vacances (au 31 décembre de chaque année) s'il est toujours intérimaire à cette date, soit à la fin de sa dernière occupation comme travailleur intérimaire si celle-ci se termine avant la fin de l'exercice de vacances.

Aucune modification n'intervient sur le calcul des cotisations de sécurité sociale, mais bien sur le pourcentage correspondant au simple ou au double pécule de vacances.

A partir du 1^{er} janvier 2007, la société d'intérim paie un pécule de départ correspondant à :

- 7,67% (au lieu de 8% auparavant) à titre de simple pécule de vacances :
 - o aucune cotisation de sécurité sociale patronale n'est due sur ce montant ;
 - o aucune cotisation de sécurité sociale personnelle n'est due sur ce montant ;
- 7,67% (au lieu de 7,34% auparavant) à titre de double pécule de vacances :
 - o 6,8% (6,8/15,34) sont soumis à une cotisation sociale de 13,07% ;
 - o 0,87% (au lieu de 0,54% auparavant) n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale ;

Lorsqu'un employeur engage un ancien travailleur intérimaire, il procède comme suit :

- paiement des cotisations sociales patronales et personnelles sur toute la rémunération normale du mois en cours (même si le montant payé par le nouvel employeur est inférieur à celle-ci puisqu'il déduit le pécule de départ) ;
- paiement d'une cotisation sociale de 13,07% sur l'éventuelle différence positive existant entre les doubles pécules payés par le nouvel et l'ancien employeur, à l'exclusion du double pécule pour le 3^e jour et les jours suivants de la 4^e semaine(soit cotisations sur 6,8%).

Au niveau des aides à l'emploi, rien ne change. C'est au moment du paiement des cotisations sociales patronales (chez le nouvel employeur) qu'on peut en tenir compte pour le calcul d'une éventuelle aide à l'emploi.

3^e hypothèse : le pécule de départ a été payé en 2006 (employé)

On reste dans l'ancien système pour tout puisque les nouvelles dispositions s'appliquent au 1^{er} janvier 2007 en ce qui concerne le pécule de sortie payé après le 31 décembre 2006.

L'employeur que le travailleur quitte a payé un pécule de départ correspondant à :

- 8% à titre de simple pécule vacances :
 - o aucune cotisation de sécurité sociale patronale n'est due sur ce montant ;
 - o aucune cotisation de sécurité sociale personnelle n'est due sur ce montant ;
- 7,34% à titre de double pécule de vacances :
 - o 6,8% (6,8/15,34) sont soumis à une cotisation sociale de 13,07% ;
 - o 0,54% n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale ;

Lorsqu'un nouvel employeur engage ce travailleur, il procède comme suit :

- paiement des cotisations sociales patronales et personnelles sur toute la rémunération normale du mois en cours (même si le montant payé par le nouvel employeur est inférieur à celle-ci puisqu'il déduit le pécule de départ) ;
- paiement d'une cotisation sociale de 13,07% sur l'éventuelle différence positive existant entre les doubles pécules payés par le nouvel et l'ancien employeur, à l'exclusion du double pécule pour le 3^e jour et les jours suivants de la 4^e semaine(soit cotisations sur 6,8%).

Au niveau des aides à l'emploi, rien ne change. C'est au moment du paiement des cotisations sociales patronales (chez le nouvel employeur) qu'on peut en tenir compte pour le calcul d'une éventuelle aide à l'emploi.

4^e hypothèse : pécule de départ payé en 2007 (employé, non artiste)

A partir du 1^{er} janvier 2007, l'employeur que le travailleur quitte a payé un pécule de départ correspondant à :

- 7,67% (au lieu de 8% auparavant) à titre de simple pécule de vacances :
 - o les cotisations de sécurité sociale patronales sont dues sur ce montant ;
 - o les cotisations de sécurité sociale personnelles sont dues sur ce montant ;
- 7,67% (au lieu de 7,34% auparavant) à titre de double pécule de vacances :
 - o 6,8% (6,8/15,34) sont soumis à une cotisation sociale de 13,07% ;
 - o 0,87% (au lieu de 0,54% auparavant) n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale ;

Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique
Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique asbl
Cellule CEFA : yeronica.pellegrini@segec.be - pierre.werv@segec.be - jeanpaul.noel@segec.be

Lorsqu'un nouvel employeur engage ce travailleur, il procède comme suit :

- paiement des cotisations sociales patronales et personnelles uniquement sur la partie positive de la rémunération restant due (c-à-d sur la différence positive entre la rémunération normale du mois et le simple pécule de départ à déduire) ;
- paiement d'une cotisation sociale de 13,07% sur l'éventuelle différence positive existant entre les doubles pécules payés par le nouvel et l'ancien employeur, à l'exclusion du double pécule pour le 3^e jour et les jours suivants de la 4^e semaine(soit cotisations sur 6,8%).

L'ONSS va prévoir de nouveaux codes pour la Dmfa (non encore connu au moment où nous écrivons ces lignes) :

- un code de rémunération « x » à utiliser par l'employeur qui paie le pécule de départ (reprenant le montant du simple pécule de départ) ;
- un code de rémunération « y » à utiliser par la société d'intérim au moment où elle paie le pécule de départ (reprenant le montant du simple pécule de départ) ;
- un code de rémunération « z » à utiliser par l'employeur qui déduit un pécule simple de sortie pour autant que le pécule de départ n'ait pas été calculé et versé par une société d'intérim. Ce code reprend le montant que l'employeur déduit du pécule simple de vacances à payer. Le code de rémunération 1, quant à lui, reprend le montant du pécule simple de vacances réellement payé par le nouvel employeur. Les jours de vacances sont toujours repris en code de prestations 1.

Les modifications en matière d'aides à l'emploi sont les suivantes :

En ce qui concerne l'employeur qui paie le pécule de départ :

- pour déterminer les cotisations dues qui ne peuvent, par occupation du travailleur concerné, être dépassées, il n'est pas tenu compte des cotisations sociales dues sur le simple pécule de sortie ;
- le simple pécule de sortie ne peut pas être repris dans la masse salariale prise en compte pour le calcul des réductions (W)

En ce qui concerne le nouvel employeur :

- la partie du simple pécule de vacances déduit fait bien partie de la masse salariale W ;
- le montant total de la réduction ne peut en aucun cas dépasser le montant des cotisations de base réellement dues.

Voyons ce que cela donne concrètement en fonction des aides à l'emploi.

En ce qui concerne les réductions groupes cibles Activa, programme de transition professionnelle, économie d'insertion sociale, jeunes travailleurs, travailleurs âgés, premiers engagements, le calcul de la réduction se détermine comme suit :

$$Pg = G \times \mu \times 1/\beta.$$

Un employé est engagé à temps plein le 15 janvier pour un contrat à durée déterminée prenant fin le 31 mars 2007. Un pécule de sortie lui est payé à ce moment. Il preste à temps plein, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à raison de 38 heures par semaine, du lundi au vendredi (8 heures par jour du lundi au jeudi et 6 heures le vendredi).

Comment déterminer chaque élément du calcul permettant de définir le montant exact de la réduction groupée pour le trimestre ?

Pour rappel, le calcul est le suivant : $Pg = G \times \mu \times 1/\beta$

Pg correspond à la réduction finalement octroyée.

G correspond, par exemple, à 400 €.

μ est la fraction des prestations selon la formule applicable aux occupations exclusivement déclarées en jours.

μ correspond donc à X (ensemble des journées prestées et autres assimilations) / ((13 x D (nombre de jours par semaine du régime de travail)).

$$\mu = 55 / (13 \times 5) = 0,85.$$

Dans ce cas-ci, **μ** correspond à **μ** (glob)

Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique
Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique asbl
Cellule CEFA : yeronica.pellegrini@segec.be - pierre.werv@segec.be - jeanpaul.noel@segec.be

$1/\beta$ est le facteur de multiplication.

$1/\beta$ est égal à $1/\mu$ (glob) lorsque μ (glob) est supérieur à 0,80.

Ainsi, $1/\beta$ est égal à $1 / 0,85 = 1,1765$.

Le montant de la réduction des cotisations sociales effectivement accordé, soit P_g , est égal à :

$$400 \times 0,85 \times 1,1765 = 400,01 \text{ € pour le trimestre.}$$

Il faut toutefois vérifier si ce montant n'est pas supérieur aux cotisations sociales patronales réellement dues pour ce trimestre.

Or, l'employeur a versé des cotisations sociales patronales correspondant à :

- 32,34% des rémunérations brutes déclarées à l'ONSS entre le 15 janvier et le 31 mars 2007 ;
- 32,34% de 7,67% des rémunérations brutes déclarées à l'ONSS durant cette même période.

L'employeur ne peut toutefois tenir compte que du premier tiret. Prenons l'hypothèse que les rémunérations brutes déclarées pour le 1^{er} trimestre étaient de 5.000 €, le montant total de la réduction ne peut dépasser 1.617 € (32,34% de 5.000 €) et non pas 1.741,02 € ((32,34% de 5.000 €) + (32,34% x 7,67% x 5.000 €)).

A retenir pour l'employeur qui paie le pécule de départ : le coût lié à la fin d'un contrat de travail s'accroît pour l'institution : il faut désormais verser des cotisations sociales patronales sur la partie du pécule de départ correspondant au simple pécule et aucune réduction forfaitaire de cotisations sociales patronales n'atténue ce coût.

A retenir pour le nouvel employeur (pour autant qu'une aide à l'emploi perdure) : celui-ci ne paie plus de cotisations sociales que sur la rémunération réellement octroyée au travailleur. Comme l'employeur ne peut pas bénéficier de plus de réduction que les cotisations sociales de base réellement versées, il ne pourra pas non plus tenter de « récupérer » des aides liées à des cotisations sociales versées par l'employeur précédent.

En ce qui concerne la réduction ACS ou APE :

Tant l'arrêté royal n°474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux (art. 7) que l'article 99 de la loi-programme du 30 décembre 1988 précisent que l'octroi de la réduction des cotisations sociales patronales est liée à l'occupation du travailleur. Selon nous, le paiement de cotisations sociales patronales sur le simple pécule de départ ne correspond pas à une occupation du travailleur (situation identique à celle liée au paiement d'une indemnité de rupture).

En ce qui concerne la réduction structurelle et le bonus à l'emploi :

Nous prenons l'hypothèse de la réduction structurelle (mais mutatis mutandis, le raisonnement est identique pour le bonus à l'emploi) :

Le calcul de la réduction structurelle s'effectue en deux étapes :

Le montant forfaitaire (R) se calcule comme suit :

$$R = F + \alpha \times (S_0 - S) + \delta \times (W - S_1)$$

Le montant de la réduction structurelle finalement octroyée par trimestre se calcule comme suit :

$$P_s = R \times \mu \times 1/\beta$$

1^{ère} étape

Le premier élément à déterminer est le facteur S.

Dans la mesure où il s'agit d'une seule occupation à temps plein au cours du trimestre, le calcul de S s'effectue en jours.

On applique donc la formule suivante :

$$S = W \times (13 \times D / J) :$$

- W = masse salariale déclarée trimestrielle, par occupation et à 100% (y compris pour les ouvriers), à l'exception des indemnités de rupture et du simple pécule de départ, des primes de fin d'année payées à l'intervention d'un tiers (dans ce cas la masse salariale est majorée de 1,25 ou 1,15), des heures de liaison.

- D = le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique

Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique asbl

Cellule CEFA : yeronica.pellegrini@segec.be - pierre.werv@segec.be - jeanpaul.noel@segec.be

- J = les journées effectivement prestées et assimilées soumises aux cotisations sociales ainsi que les journées de repos compensatoire (à l'exception des jours de repos compensatoire « secteur de la construction », des jours de vacances légales des travailleurs manuels, des jours de vacances complémentaires octroyés par C.C.T. rendue obligatoire qui ne sont pas rémunérés par l'employeur et des jours couverts par une indemnité de rupture).

Dans le cas d'espèce, le facteur S correspond à :

$$S = (1.400 \text{ €} \times 3) \times (13 \times 5 / 65) = 4.200 \text{ €} \times (65 / 65) = 4.200 \text{ €}$$

Le calcul du montant forfaitaire (R) s'effectue comme suit :

$$R = 400,00 + 0,1444 \times (5870,71 - 4.200) + 0,0600 \times (4.200 - 12.000,00)$$

$$R = 400,00 + (0,1444 \times 1.670,71) + (0,0600 \times 0)$$

$$R = 400,00 + 241,25$$

2^e étape

Le montant de la réduction structurelle finalement octroyée par trimestre se calcule comme suit :

$$Ps = R \times \mu \times 1/\beta$$

Pour les occupations exclusivement déclarées en jours, le facteur μ se détermine comme suit :

$$\mu = X / (13 \times D)$$

X = J + les jours de vacances légales des travailleurs manuels, les jours de repos compensatoire « secteur de la construction », les jours de chômage pour cause d'intempéries, les jours de vacances complémentaires octroyés par convention collective de travail rendue obligatoire qui ne sont pas rémunérés par l'employeur.

Dans le cas d'espèce, μ correspond à :

$$\mu = 65 / (13 \times 5) = 1 = \mu \text{ (glob)}$$

Quant à $1/\beta$, il correspond à $1 / \mu \text{ (glob)}$ lorsque $\mu \text{ (glob)}$ est supérieur à 0,80 (or, dans le cas d'espèce, $\mu \text{ (glob)}$ correspond à 1).

Le montant de la réduction structurelle finalement octroyée par trimestre correspond donc à :

$$Ps = R \times \mu \times 1/\beta$$

$$Ps = 641,25 \text{ €} \times 1 \times 1 = 641,25 \text{ €}.$$

Pour rappel, Ps ne peut jamais être supérieur à R.

Concrètement, cette 2^e étape n'est pas nécessaire en cas d'une seule occupation à temps plein.

A retenir pour l'employeur qui paie le pécule de départ : il n'obtiendra JAMAIS de réduction structurelle (ni de bonus à l'emploi) sur les cotisations sociales patronales dues sur le simple pécule de départ.

A retenir pour le nouvel employeur : dans la mesure où la masse salariale (W) comprend bien la partie du simple pécule de vacances payée par l'ancien employeur, la réduction structurelle va donc se calculer sur la base d'un temps de travail et d'une rémunération tenant compte de l'ensemble de la rémunération théoriquement due pour cette période (et non effectivement due).

Par ailleurs, spécifiquement dans le cadre de la réduction bonus à l'emploi(réduction des cotisations sociales personnelles), il est désormais prévu que si le bonus est plus élevé que les cotisations sociales personnelles dues pour un mois déterminé, le solde de ce bonus est reporté au mois suivant, pour autant que l'on se situe toujours dans le même trimestre.

Articles 258 et 259 de la loi-programme du 27 décembre 2006 (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

Article 165 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

Titres service

Frais de formation

L'entreprise agréée titres-services pourra à l'avenir obtenir auprès du SPF Emploi le remboursement partiel des frais de formation des travailleurs occupés sous contrat de travail titres-services. Cette disposition entre théoriquement en vigueur le 7 janvier 2007. Un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, après avis du comité de gestion de l'ONEm, devra toutefois encore déterminer les conditions et les règles concernant la demande et l'octroi de ce remboursement partiel.

Conditions d'agrément

Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique

Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique asbl

Cellule CEFA : yeronica.pellegrini@segec.be - pierre.werv@segec.be - jeanpaul.noel@segec.be

Un correctif est également apporté aux conditions d'agrément d'une entreprise dans le cadre des titres-services :

- la condition selon laquelle l'entreprise ne peut être redevable d'arriérés d'impôts, ni d'arriérés de cotisations à percevoir par l'ONSS ou par les fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de ceux-ci, ne s'apprécie plus uniquement par rapport au moment de la demande. Cela signifie par exemple qu'un arriéré d'impôts qui surviendrait en cours d'activité pourrait conduire à un retrait d'agrément ;
- la condition selon laquelle l'entreprise ne peut compter certaines personnes parmi ses administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société ou mandataires, en raison de leur implication dans une faillite, est désormais applicable à toutes les entreprises, et non plus aux seules sociétés commerciales. Exemple : une personne qui aurait été déclarée responsable des engagements ou dettes d'une société faillie, pendant la période de cinq ans précédant la demande d'agrément, ne pourra plus désormais être administrateur ni d'une société commerciale (cela était déjà le cas), ni d'une asbl (ceci est nouveau). Ceci est assez logique : si la faillite concerne les seules sociétés commerciales, le passé des administrateurs, mandataires et autres intéresse lui toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique.

Cette disposition entre également en vigueur le 7 janvier 2007.

Art. 99,100 et 113 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

ACS et caisse d'allocations familiales

Jusqu'à présent, tous les travailleurs ACS (et APE) relèvent, en ce qui concerne les allocations familiales, de l'Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS) et non de la caisse spéciale à laquelle leur employeur est affilié.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, ce n'est plus cas pour les ACS relevant des pouvoirs locaux et provinciaux. Ils relèvent désormais, comme les autres travailleurs relevant du pouvoir local ou provincial, de la caisse spéciale à laquelle la commune ou la province est affiliée. Plus concrètement, le paiement des allocations familiales transitera par l'ONSSAPL (en lien avec la rémunération du travailleur). Il s'agit d'une mise en concordance des textes légaux avec ce qui semblait bien être une pratique déjà avant 2007 !

Par contre, pour les ACS et APE relevant du secteur non marchand, ils continuent à relever de l'ONAFTS.

Articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

Cotisations sociales patronales « groupes à risques »

Les efforts en faveur des groupes à risques et le plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs font l'objet d'une décision bisannuelle. Tous les deux ans, dans le cadre de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux décident de la poursuite de ces mesures et des cotisations sociales nécessaires pour les financer¹. Jusqu'à présent, cette décision était concrétisée à chaque fois dans une nouvelle loi, identique à la précédente à l'exception de la période couverte.

Les articles 188 et suivants de la loi précitée du 27 décembre 2006 **ont pour objectif de simplifier cette façon de procéder, en laissant l'initiative aux partenaires sociaux lors de la négociation de l'Accord Interprofessionnel, mais en évitant de devoir prendre une nouvelle loi tous les deux ans. En pratique toutefois, la formulation juridique de cette simplification laisse quelque peu à désirer...**

Désormais, la loi impose clairement le paiement des cotisations sociales patronales dans deux cas précis :

- les efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (cotisation de 0,10% par

¹ 0,10% et 0,05% respectivement pour les années 2005-2006.

- trimestre) ;
- l'accompagnement et le suivi actif des chômeurs (cotisation de 0,05% par trimestre).

Ces dispositions légales, en l'absence de précision, sont entrées en vigueur le 7 janvier 2007. Il est par ailleurs prévu dans cette même loi² que « Le Roi prend, sur proposition des partenaires sociaux interprofessionnels, un arrêté délibéré en Conseil des ministres activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs ».

On peut raisonnablement se demander ce que signifie un arrêté royal qui active des efforts... Si l'on se réfère aux travaux parlementaires, l'objectif était de prévoir que la loi entrerait en vigueur à une date et pour une durée fixée par arrêté royal, après un accord des partenaires sociaux sur ce point (dans le cadre de l'accord interprofessionnel).

La rédaction effective de la loi impose un autre raisonnement juridique. La loi est bien entrée en vigueur le 7 janvier 2007 puisque les textes légaux n'ont rien prévu de précis en termes d'entrée en vigueur (et dans ce cas une loi entre toujours en vigueur le 10^e jour suivant sa publication au Moniteur belge) ; et elle est entrée en vigueur pour une durée indéterminée. Et un arrêté royal va activer des efforts, ce qui, reconnaissons-le, ne veut pas dire grand-chose.

Dans la pratique, l'ONSS va appliquer la loi dès le 1^{er} trimestre 2007 mais demande au Gouvernement de faire diligence pour, malgré tout, publier avant la fin du 1^{er} trimestre un arrêté royal pris après accord des partenaires sociaux et prévoyant l'entrée en vigueur et la durée de ces dispositions légales. Il est vraisemblable que personne n'introduira d'action contre ces dispositions légales peu orthodoxes dans la mesure où, au pire ou au mieux, ces cotisations sociales sont dues chaque trimestre pour une durée indéterminée.

Mais reconnaissons que le terme « activation » a déjà fait faire beaucoup de choses incompréhensibles au législateur !

Articles 219 à 225 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 28.12.2006, 3^e éd.)

Information des travailleurs sur les aides à l'emploi

L'employeur sera à l'avenir tenu de communiquer par écrit, au conseil d'entreprise, les informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi. A défaut de conseil d'entreprise, ces informations seront communiquées par écrit à la délégation syndicale et, à défaut de délégation syndicale, elles seront à la disposition des travailleurs à l'endroit où est conservé le règlement de travail. Cette information devrait par contre disparaître du bilan social, comme cela était déjà annoncé dans la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations (M.B., 30.12.05).

Le Roi doit fixer la date d'entrée en vigueur de cette disposition, et préciser certaines modalités d'exécution³. Des sanctions pénales et administratives sont prévues en cas de non respect de cette nouvelle obligation.

Notons que celle-ci s'applique à tous les employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi qu'à leurs préposés ou mandataires. Le Roi peut étendre l'obligation à d'autres personnes morales.

On peut s'étonner de cette nouvelle disposition, au moins en ce qui concerne le conseil d'entreprise. En effet, en application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, l'employeur a depuis longtemps déjà l'obligation de fournir au

² Art. 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

³ Il devra aussi fixer la date d'entrée en vigueur de l'article 28 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, qui supprime dans le bilan social l'information relative au nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi.

conseil d'entreprise des informations précises en matière d'emploi.

Ainsi, dans le cadre de l'information de base communiquée au conseil d'entreprise lors de son élection ou de son renouvellement, l'employeur est tenu de communiquer les informations suivantes en ce qui concerne les frais de personnel :

- les coûts afférents au service du personnel et au service social;
- la rémunération du personnel, ventilée entre ouvriers, employés, personnel de direction;
- les charges sociales légales patronales;
- les frais d'assurance pour les accidents du travail;
- les charges sociales conventionnelles;
- l'assurance retraite complémentaire;
- les autres charges sociales et avantages extra-légaux ;
- les informations relatives aux aides publiques (la nature et le volume des aides reçues ainsi que les conditions y afférentes et l'utilisation qui en a été faite).

Le cas échéant, ces données sont fournies par sous-ensemble.

Par ailleurs, dans le cadre de l'information annuelle, l'employeur doit transmettre au conseil d'entreprise un rapport sur l'application, l'utilisation et la répercussion dans son entreprise des mesures fiscales et financières d'encouragement prises par les pouvoirs publics, ainsi que sur les mesures prévues par les pouvoirs publics en vue de compenser et de réduire les charges de la sécurité sociale et les charges sociales de l'entreprise. Ce rapport comprend les données chiffrées concernant l'année écoulée et les perspectives pour l'année suivante.

Pour les employeurs disposant d'un conseil d'entreprise et qui appliquaient correctement la législation existante, cette nouvelle obligation ne devrait donc rien changer...

Par contre, pour les employeurs ne disposant pas d'un conseil d'entreprise, cette obligation risque d'être assez lourde... avec une problématique toute particulière pour les institutions comptant peu de personnel et très peu d'aides à l'emploi. On risque en effet de pouvoir clairement identifier la personne qui ouvre le droit à l'aide à l'emploi, et ainsi connaître son coût salarial exact. Ceci nous semble aller à l'encontre d'un principe général qui veut que les informations communiquées à l'ensemble des travailleurs ne puissent pas être individualisées.