

A V I S N° 2.058

-----

Séance du mardi 24 octobre 2017

-----

Projet d'arrêté royal – Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui ont été licenciés dans le cadre d'une restructuration

x            x            x



## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

-----

### **I. OBJET ET PORTÉE DE LA SAISINE**

Par mail du 9 octobre 2017, confirmé par lettre du 11 octobre 2017, Madame M. DE BLOCK, Ministre des Affaires sociales, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

Ce projet d'arrêté royal a pour objectif de prévoir, dans le cadre du système de réduction forfaitaire de cotisations personnelles pour les travailleurs licenciés suite à une restructuration et réengagés auprès d'un nouvel employeur par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, un plafond salarial supérieur S1 pour le premier trimestre 2018.

### **II. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

A. Le Conseil a consacré un examen approfondi à la demande d'avis. Il a bénéficié dans ce cadre des explications des représentants de l'ONSS et de la cellule stratégique Affaires sociales.

Il constate que le projet d'arrêté royal dont saisine vise à prévoir un plafond salarial supérieur S1 pour le premier trimestre 2018 dans le cadre du système de réduction forfaitaire de cotisations personnelles de sécurité sociale pour les travailleurs licenciés suite à une restructuration et réengagés auprès d'un nouvel employeur par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi.

Ce système de réduction forfaitaire des cotisations personnelles de sécurité sociale a été introduit par la loi du 20 décembre 1999<sup>1</sup>. Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration bénéficient, lorsqu'ils retrouvent du travail, de cette réduction pendant une période définie par le biais d'un bonus à l'emploi qui a été introduit par cette même loi.

---

<sup>1</sup> Loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

En vertu de l'arrêté royal du 17 janvier 2000<sup>2</sup>, le montant de la réduction est fixé à 133,30€ par mois pendant les deux premiers trimestres de la nouvelle occupation à condition que le salaire trimestriel de référence ne dépasse pas les plafonds salariaux S0 et S1 calculés suivant la formule d'indexation prévue dans l'arrêté royal du 16 mai 2003<sup>3</sup> et en tenant compte des augmentations de l'index en juin 2016 et 2017.

Pour les travailleurs de la catégorie 1 (secteur marchand), le bénéfice de la réduction de cotisations personnelles est ouvert au travailleur licencié suite à une restructuration et qui entre en service auprès d'un autre employeur pour autant que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas :

- si le travailleur est âgé de moins de 30 ans, le plafond salarial inférieur S0 de 7.178,76€,
- si le travailleur est âgé de 30 ans et plus, le plafond salarial supérieur S1 de 13.942,47€<sup>4</sup>.

Suivant l'arrêté royal du 16 mai 2003, le plafond salarial supérieur S1 reviendra à zéro à partir du premier trimestre 2018. Par conséquent, les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration perdent le bénéfice du droit au bonus à l'emploi en raison de la suppression, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, de la réduction structurelle de cotisations pour les hauts salaires pour les travailleurs de la catégorie 1.

Afin d'éviter la perte de ce droit, le projet d'arrêté royal soumis pour avis vise à inscrire le plafond salarial supérieur S1 pour les travailleurs d'au moins 30 ans dans l'arrêté royal du 17 janvier 2000. Dans cette optique, le montant est fixé à un tiers du montant du plafond salarial supérieur indexé de l'année 2017, 13.942,47€/3, soit 4.647,49€.

---

<sup>2</sup> L'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

<sup>3</sup> Arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du titre IV de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

<sup>4</sup> Instructions administratives ONSS 2017-3, montants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

- B. Le Conseil accueille favorablement le texte dont il est saisi, considérant que ce texte veille à préserver le bénéfice de la réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration et qui entrent en service auprès d'un autre employeur.
- C. À l'occasion de cette saisine, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent qu'à la suite de la sixième réforme de l'État, il a été décidé tant en Flandre qu'en Région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie (à l'exclusion de la Communauté germanophone) de mettre un terme à la réduction groupe-cible patronale pour les restructurations.

De ce fait, il n'existe plus aucune mesure incitant les employeurs à déclarer à l'ONSS qu'il s'agit d'un travailleur en restructuration, ce qui a pour conséquence que ce dernier risque d'être privé de la réduction de la cotisation personnelle dans le cadre du bonus à l'emploi particulier. Au cours des discussions au sein de la Commission du Conseil national du Travail, il a été avancé, comme réponse à cette problématique, que les travailleurs concernés peuvent toujours, le cas échéant, demander une rectification du calcul de la cotisation personnelle et de la fiche de paie.

Les membres représentant les organisations de travailleurs refusent d'accepter cette réponse comme solution optimale :

- Elle présuppose avant tout que le travailleur est déjà suffisamment informé de ses droits et des possibilités et procédures en vue de demander une rectification.
- Elle est incompatible avec l'objectif d'un octroi automatique de droits, tel que soutenu tant dans l'accord de l'été 2017 que dans le rapport intermédiaire du Conseil sur la simplification administrative en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018.
- Ils demandent qu'une solution plus optimale soit recherchée dans les meilleurs délais en concertation entre le Conseil, l'ONEM et l'ONSS, en vue de l'octroi automatique aux travailleurs concernés du droit au bonus à l'emploi particulier.

- En attendant, ils demandent aux organisations représentant les employeurs et à l'Union des secrétariats sociaux de prendre leurs responsabilités afin de veiller et d'encourager à ce que les travailleurs y ayant droit ne soient pas privés du bonus à l'emploi.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la suppression, au niveau régional, de la réduction correspondante des charges dans le chef de l'employeur n'implique nullement que l'employeur n'appliquera plus le bonus à l'emploi au profit du travailleur.

La délivrance de la carte de réduction « restructurations » au travailleur en question par l'ONEM reste le point de départ. Le travailleur informe ensuite, comme auparavant, son employeur de cette carte et des avantages qui y sont liés. L'employeur informé appliquera alors le bonus à l'emploi, toujours comme auparavant, lorsque la réduction patronale était encore en vigueur. Par rapport à ce qui existait par le passé, l'employeur n'a aucun intérêt à ne pas le faire, que du contraire.

Les membres représentant les organisations d'employeurs mettent en garde contre la mise en place, pour faire face à des problèmes théoriques, de solutions qui entraînent une complexité supplémentaire au niveau des entreprises, comme une intervention automatique dans des calculs salariaux complexes.

Dans son rapport intermédiaire sur la simplification administrative en exécution de l'AIP 2017-2018, le Conseil se limite d'ailleurs, en ce qui concerne l'octroi automatique de droits, à la description des décisions prises en la matière dans l'accord de l'été 2017. Le débat doit encore être mené sur le fond.

-----