



LEGAL WATCH 05-2023

Actualité sociale du mois de mai 2023



La Newsletter Persolis est diffusée avec la collaboration de PARTENA PROFESSIONAL- Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, partenaire HRM pour indépendants et employeurs, met sa documentation au service des entreprises soucieuses de s'informer sur la réglementation sociale applicable. En s'appuyant sur la documentation de PARTENA PROFESSIONAL, Persolis met à disposition de ses clients une information sociale fiable. Pour en savoir plus: www.partena-professional.be



Persolis 
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT



Sommaire

<i>Mesures d'employabilité</i>	3
Principe	3
Financement	3
En cas de licenciement avec un délai de préavis	3
En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis	3
Entrée en vigueur	3
Informations requises	4
<i>ONSS : forte augmentation de la cotisation CO2 au 1er juillet 2023</i>	5
Quels sont les véhicules concernés ?	5
Pour les véhicules de société achetés, loués ou pris en leasing à partir du 1er juillet 2023 :	5
Pour les véhicules de société achetés, loués ou pris en leasing avant le 1er juillet 2023 :	5
Quelle est la date déterminante ?	5
<i>Placement familial de longue durée : nouveautés en matière de petits chômages</i>	6
Placement familial de longue durée	6
Assimilation lors d'un décès	6
Rappel	6
A partir du 25 mai 2023	6
Assimilation lors d'autres événements familiaux	7
Rappel	7
A partir du 25 mai 2023	7
Observation finale	7
<i>Quelles sont les modalités d'attribution des jours de congé?</i>	8
<i>Comment fixer les périodes de vacances ?</i>	9
Fermeture collective	9
Accord individuel	9
<i>Juin - Quelques dates clés</i>	10



Mesures d'employabilité

Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures permettant de renforcer l'employabilité.

Ceci s'applique en cas de licenciement par l'employeur moyennant prestation d'un préavis ou paiement d'une indemnité de rupture.

Principe

Cet ensemble de mesures est composé de deux parties (appelées aussi "2/3, 1/3"):

La 1re partie: celle-ci correspond au délai de préavis égal aux 2/3 du délai de préavis avec un minimum de 26 semaines ou à l'indemnité de préavis égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette 1re partie, soit à la partie de ce délai restant à courir;

La 2e partie: celle-ci correspond au délai de préavis égal au reste du délai de préavis ou à l'indemnité de préavis égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant à la durée du reste du délai de préavis qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la 1re partie.

Financement

Ces mesures sont financées par le montant des cotisations patronales dues sur la 2eme partie. A cette fin, ce montant est transféré par l'ONSS à l'ONEm.

En pratique

En cas de licenciement avec un délai de préavis

En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la 2e partie.

En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis

En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la 2e partie.

L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

Les mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité auxquels doivent satisfaire les mesures de reclassement professionnel (visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs), si ces mesures concernent un reclassement professionnel.

Les mesures d'employabilité viennent en complément des mesures de reclassement professionnel. Elles ne s'appliquent pas lorsqu'un trajet de transition est instauré.

Nous attendons encore à ce jour des informations plus précises quant au type de mesures d'employabilité concernées.

Entrée en vigueur

Cette mesure s'applique aux licenciements effectués à partir du 1er janvier 2023.

Informations requises

Divers points de cette nouvelle législation sont encore actuellement en discussion auprès des autorités.

Néanmoins, afin de respecter les nouvelles obligations légales au niveau de votre déclaration ONSS DMFa, nous vous invitons à prendre contact avec votre Payroll consultant afin de lui transmettre les informations nécessaires en cas de licenciement de votre part moyennant prestation du préavis et ce, dès notification du préavis.

Source : Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B., 10.11.2022



ONSS : forte augmentation de la cotisation CO2 au 1er juillet 2023

A partir du 1er juillet 2023, la cotisation de solidarité CO2 dont vous êtes redevables en tant qu'employeur pour les véhicules que vous mettez à disposition de vos travailleurs sera augmentée pour certains d'entre eux.

Nous vous l'annonçons dans notre infolash du 13 décembre 2022 : dans le cadre du verdissement de la mobilité, le Gouvernement a décidé que la cotisation CO2 serait augmentée à partir du 1er juillet 2023 sur base d'un coefficient et pour certains véhicules. La cotisation CO2 minimale sera également augmentée.

Quels sont les véhicules concernés ?

Pour les véhicules de société achetés, loués ou pris en leasing à partir du 1er juillet 2023 :

La cotisation CO2 sera à multiplier par les coefficients suivants :

A partir du :	Facteur d'augmentation / coefficient
01.07.2023	X 2,25
01.01.2025	X 2,75
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

En outre, la cotisation Co2 minimale augmentera :

A partir du :	Cotisation minimale (avant indexation)
Actuellement	20,83 € (31,34 € après indexation)
01.01.2025	23,41 €
01.01.2026	25,99 €
01.01.2027	28,57 €
01.01.2028	31,15 €

Pour les véhicules de société achetés, loués ou pris en leasing avant le 1er juillet 2023 :

La cotisation CO2 ne doit pas être multipliée par un coefficient. Elle est calculée uniquement sur base de la formule actuelle (voir notre infolash du 13 décembre 2022, indexée chaque année).

Quelle est la date déterminante ?

La date à prendre en compte afin de déterminer si le véhicule de société est acheté avant ou après le 1er juillet 2023 est la date du bon de commande du véhicule et non sa date de livraison ou d'immatriculation.

Si la voiture n'est pas achetée par l'employeur, ce sera la date de conclusion du contrat de leasing qui sera déterminante.

Source : Loi du 25 novembre 2021 organisant le verdissement fiscal et social de la mobilité, M.B. 03.12.2021



Placement familial de longue durée : nouveautés en matière de petits chômages

Un arrêté royal du 1er mai 2023 prévoit l'assimilation des liens qui découlent d'un placement familial de longue durée aux liens familiaux pour l'octroi de certains petits chômages.

Cette assimilation est d'application aux événements familiaux qui ont lieu à partir du 25 mai 2023.

Placement familial de longue durée

Il faut entendre par :

- « placement familial de longue durée », le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil ;
- « enfant placé », l'enfant pour lequel le travailleur ou son conjoint, dans le cadre du placement familial, a été désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents de la protection de la jeunesse ;
- « père et mère d'accueil », le parent d'accueil qui, dans le cadre du placement familial, a été désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents de la protection de la jeunesse.

Assimilation lors d'un décès

Rappel

Le travailleur a droit, pour le décès d'un membre de sa famille, à un petit chômage correspondant à un nombre de jours d'absence à choisir dans une période allant (en principe) du jour du décès au jour des funérailles.

Le nombre de jours varie selon le lien de parenté entre le travailleur et la personne décédée.

Le travailleur a droit notamment :

- à 10 jours d'absence pour le décès de son enfant ;
- à 3 jours d'absence pour le décès de son père ou de sa mère ;
- à 2 jours d'absence pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant qui habitait chez le travailleur
- à 1 jour d'absence, celui des funérailles, pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant qui n'habitait pas chez le travailleur.

A partir du 25 mai 2023

Pour les décès survenant à partir du 25 mai 2023, les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux à la condition que le décès survienne :

- soit pendant un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée ;
- soit après la fin d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée ; dans certains cas (par exemple, en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant), l'enfant placé doit en outre avoir fait partie de la famille d'accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue de 3 ans.

Concrètement, l'enfant placé est assimilé à l'enfant, la mère d'accueil à la mère, le père d'accueil au père, etc.



Assimilation lors d'autres événements familiaux

Rappel

Les autres événements familiaux (autres que le décès) qui ouvrent le droit à un petit chômage ainsi que la durée autorisée pour chacun d'eux sont prévus par la réglementation.

Il s'agit notamment :

- du mariage d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur du travailleur ; le travailleur est autorisé à s'absenter le jour du mariage ;
- de la communion solennelle ou de la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ; le travailleur est autorisé à s'absenter le jour de la cérémonie ;
- de l'ordination ou l'entrée au couvent d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur du travailleur ; le travailleur est autorisé à s'absenter le jour de la cérémonie.

A partir du 25 mai 2023

Pour ces autres événements familiaux (autres que le décès) survenant à partir du 25 mai 2023, les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux à la condition que l'événement survienne :

- soit pendant un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée ;
- soit après la fin d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée dans lequel l'enfant placé a fait partie de la famille d'accueil de manière permanente et affectueuse pendant une période ininterrompue de 3 ans.

Concrètement, l'enfant placé est assimilé à l'enfant, la mère d'accueil à la mère, le père d'accueil au père, etc.

Observation finale

L'arrêté royal du 1er mai 2023 abroge également le petit chômage dont le travailleur pouvait bénéficier pour participer à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.

Source : arrêté royal du 1er mai 2023 modifiant l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles, M.B., 15.05.2023.



Quelles sont les modalités d'attribution des jours de congé?

La période des grandes vacances approche à grands pas et avec elle, ressurgissent de nombreuses questions concernant la réglementation relative aux vacances annuelles.

Dans le cadre de ce premier Infoflash consacré aux vacances annuelles, nous vous rappelons les modalités d'**attribution des jours de congé**. Celles-ci sont identiques quels que soient le statut du travailleur (ouvrier ou employé) et la manière dont les **périodes** de vacances sont fixées (par un accord collectif ou individuel. Voyez nos prochains Infoflashes).

La prise de congés doit s'effectuer en tenant compte des règles suivantes :

1. Actuellement, les vacances doivent être octroyées **avant le 31 décembre** de l'année de vacances. Il est donc interdit de reporter à l'année suivante les jours de congé qui n'ont pas été pris au cours de l'année de vacances.

Exemple : Un employé est occupé durant toute l'année 2022 à temps plein (5 jours/semaine). Il a droit en 2023 à 20 jours de congé, lesquels doivent être effectivement pris entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023.

2. Les travailleurs ayant des enfants en âge d'école doivent se voir octroyer leurs congés de préférence pendant les vacances scolaires ;

3. Sauf demande contraire des travailleurs intéressés, une période continue de **2 semaines** doit être accordée entre le 1er mai et le 31 octobre (3 semaines pour les travailleurs de moins de 18 ans au 31 décembre de l'année de l'exercice de vacances). En tout état de cause, une période continue de vacances d'**une semaine** doit être assurée ;

4. Le solde des journées de vacances sera pris dans des périodes de moindre activité ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres ;

5. La prise de **demi-jours** de vacances est **interdite**, sauf lorsque :

- le demi-jour de vacances est complété par un demi-jour de repos habituel ;
- le travailleur demande que 3 journées de la quatrième semaine de vacances soient fractionnées en demi-jours ; l'employeur peut cependant s'opposer à ce fractionnement si cela est de nature à désorganiser le travail dans l'entreprise.

Source : Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B. 11 août 1967.



Comment fixer les périodes de vacances ?

Les dates de vacances au sein d'une entreprise peuvent être fixées, soit de manière collective (pour l'ensemble du personnel) en cas de fermeture de l'établissement, soit de manière individuelle par un accord entre l'employeur et chaque travailleur.

Dans notre premier Infolash consacré aux vacances annuelles, nous vous avons rappelé les règles relatives aux modalités d'attribution des jours de vacances. Nous nous penchons à présent sur la procédure de fixation des périodes de vacances.

Fermeture collective

Hormis le cas où une décision particulière a été prise en **commission paritaire**, la fixation des dates de fermeture collective doit résulter d'une décision du **conseil d'entreprise**. A défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, les périodes de fermeture collective seront fixées par un accord entre d'une part, l'employeur et d'autre part, la **délégation syndicale** ou, à défaut de celle-ci, les **travailleurs**.

L'accord peut également, le cas échéant, porter sur l'utilisation du solde des jours de congé qui n'aurait pas été pris pendant la fermeture.

La date de fermeture collective de l'entreprise est une mention obligatoire du **règlement de travail**. A ce titre et dès qu'un accord est intervenu sur la fixation des dates de vacances collectives, l'employeur doit l'afficher, en remettre une copie aux travailleurs et communiquer un exemplaire à la direction du contrôle des lois sociales du ressort de l'entreprise.

Une fois les congés fixés pour l'ensemble du personnel, le travailleur ne peut plus opter pour une autre période de vacances.

↳ *Concernant les travailleurs de l'entreprise qui n'ont pas (ou plus) droit à des congés payés ou à un nombre suffisant de jours de congé pour couvrir toute la période de fermeture collective, voyez le prochain Infolash consacré aux vacances annuelles.*

Accord individuel

En l'absence d'accord collectif, la fixation des jours de congé découlera d'un **accord individuel** entre l'employeur et le travailleur. Si l'employeur peut invoquer les nécessités de fonctionnement de service de l'entreprise pour refuser une période de congé, il doit en tout état de cause respecter les règles d'attribution prévues par la réglementation (voyez, à ce sujet, le premier Infolash consacré aux vacances annuelles). Ni l'employeur ni le travailleur ne peut donc imposer de manière unilatérale la date des vacances.

Afin d'éviter toute contestation sur la fixation des jours de vacances, il est vivement recommandé de prévoir dans le **règlement de travail** en vigueur dans l'entreprise la procédure à suivre par le travailleur pour demander une période de congé (par exemple, demande à introduire par écrit préalablement dans un délai raisonnable fixé dans le règlement de travail). L'employeur veillera en outre à consigner dans un **écrit** son (dés)accord sur les dates de congé demandées.

En cas de désaccord persistant, il peut être fait appel à l'Inspection sociale, voire au **tribunal du travail** qui tranchera l'affaire en référé (procédure rapide).

Source : Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B. 11 août 1967.



Juin - Quelques dates clés

6 juin 2023 :

Le plafond qui détermine l'obligation de payer des provisions de cotisations de sécurité sociale à l'ONSS est fixé à 4.000,00 euros. Si vous êtes tenu de provisionner les cotisations, ce montant doit se trouver pour le 6 juin au plus tard soit sur le compte du Secrétariat Social si vous êtes affilié au Secrétariat Social, soit sur le compte de l'ONSS si vous n'êtes pas affilié au Secrétariat Social.

13 juin 2023 :

Ceci est la date ultime pour verser le précompte professionnel mensuel et rentrer votre déclaration 274.