

A V I S N° 1.585  
-----

Séance du mardi 19 décembre 2006  
-----

Restructuration d'entreprises – Projets d'arrêtés royaux

x                    x                    x

2.207-1

## **AVIS N° 1.585**

---

Objet : Restructuration d'entreprises :

- Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi des travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations et de divers arrêtés royaux pris en exécution du contrat de solidarité entre les générations ;
  - Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée et de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale
- 

Par lettre du 29 juin 2006, Monsieur P. VANVELTHOVEN, Ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur deux projets d'arrêtés royaux.

Le premier de ceux-ci a pour objet d'harmoniser de façon optimale l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations avec l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi des travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations.

Par ailleurs, ce projet d'arrêté royal exécute la décision du Conseil des ministres du 31 mars 2006 de renforcer, pour le nouvel employeur, la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale accordée dans le cadre des restructurations.

Le deuxième projet d'arrêté royal vise à introduire une simplification du système Activa.

Le Conseil a ensuite été informé qu'une version modifiée de ces deux projets d'arrêtés royaux comporte un certain nombre d'adaptations intervenues depuis la demande d'avis.

L'examen de cette question a été confié à une Commission mixte - Relations individuelles du travail - Sécurité sociale.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis le 19 décembre 2006 l'avis suivant.

x x x

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

---

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

Par lettre du 29 juin 2006, Monsieur P. VANVELTHOVEN, Ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du Travail sur deux projets d'arrêtés royaux. Le premier de ceux-ci a pour objet de modifier l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi des travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations et de divers arrêtés royaux pris en exécution du contrat de solidarité entre les générations. Le second projet d'arrêté royal tend à modifier l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée et l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à modifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

Ultérieurement, une version modifiée de ces deux projets d'arrêtés royaux lui a été transmise. Le Conseil a par conséquent décidé de porter son examen sur cette dernière version en vue d'émettre son avis.

Par ailleurs, le Conseil a pu bénéficier au cours de ses travaux des explications d'un représentant du Cabinet du Ministre de l'Emploi ainsi que de représentants de l'ONEM.

Il ressort de ces éclaircissements que :

A. En ce qui concerne le premier projet d'arrêté royal

L'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations et l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi des travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations se chevauchent et se complètent. Leur contenu concret quant aux concepts et leurs modalités ne concordent pas entièrement.

Lors du contrôle budgétaire (notifications Conseil des ministres du 31 mars 2006) le Ministre de l'Emploi a par conséquent été chargé d'harmoniser ces deux textes réglementaires.

1. L'intention est donc d'aligner la cellule pour l'emploi obligatoire visée par l'arrêté royal du 9 mars 2006 susvisée et la cellule facultative prévue par l'arrêté royal du 16 juillet 2004 précité notamment en termes d'exigence qualitative minimum en matière d'outplacement, de composition de la cellule pour l'emploi, d'uniformisation du concept "d'annonce de licenciement collectif" et de la période de reconnaissance.
2. L'objectif consiste également à ce que le passage par une cellule d'emploi obligatoire ouvre, de préférence automatiquement, les mêmes droits que ceux prévus pour l'accompagnement par la cellule pour l'emploi facultative (remboursement des frais d'outplacement et réductions des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale). A cet effet, un certain nombre d'arrêtés royaux relatifs aux réductions de cotisations de sécurité sociale doivent être modifiés.

En outre, le Conseil des ministres du 31 mars 2006 a décidé de renforcer les réductions de cotisations patronales de sécurité sociale pour le nouvel employeur. En effet, dans le cadre de la réglementation actuelle, si cet employeur attend que le travailleur licencié âgé au moins de 45 ans ou licencié dans le cadre d'une fermeture d'entreprise soit demandeur d'emploi depuis six mois pour l'embaucher, il pourra bénéficier de la mesure Activa. En portant la réduction des charges en cas de restructuration au même niveau que celle de la réduction Activa pour les travailleurs d'au moins 45 ans, cette conséquence est évitée.

Par ailleurs, la procédure actuelle des cartes "restructurations" A et B est remplacée par une carte de réduction restructuration unique avec une validité à partir de l'inscription dans la cellule d'emploi plus un an. La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et celle des cotisations personnelles pour le travailleur est valable pour tout recrutement pendant la période de validité de la carte. Les réductions sont octroyées à partir de la date d'entrée en fonction jusqu'au dernier mois du deuxième trimestre suivant. Ces deux réductions sont toutefois liées à un plafond salarial de 4.000 euros par mois.

3. Comme l'arrêté royal du 9 mars 2006 a également un impact sur le recours à la prépension à un âge réduit en cas de licenciement collectif à la suite d'une restructuration dans le cadre de la section 3 bis de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, certaines harmonisations avec cette dernière section sont prévues.

B. En ce qui concerne le second projet d'arrêté royal

Le second projet d'arrêté royal tend à simplifier le régime Activa. Cette dernière mesure vise à remettre au travail les demandeurs d'emploi de longue durée en octroyant au nouvel employeur une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. L'ampleur et la durée de cet avantage dépendent de la période pendant laquelle le travailleur a été demandeur d'emploi et de son âge (moins de 45 ans et au moins 45 ans).

1. Ce mécanisme est harmonisé depuis le 1er janvier 2004. Trois sous-systèmes subsistent toutefois. Il s'agit d'Activa-plus, d'Activa-PPS (Activa assistants de prévention et de sécurité) et d'Activa-fermeture.

a. Activa-plus

Ce système a pour objectif le recrutement de personnel contractuel auprès des communes, CPAS, ASBL, de sociétés de logement social et d'associations à finalité sociale. Le travailleur doit résider dans une commune présentant un taux de chômage ou de pauvreté supérieur à la moyenne.

En raison du peu de succès de cette mesure et de son champ d'application limité vis-à-vis tant des employeurs que des travailleurs concernés, le projet d'arrêté royal soumis pour avis au Conseil prévoit que cette mesure particulière entrera dans le champ d'application général de la mesure Activa.

b. Activa-PPS

Actuellement, les demandeurs d'emploi de moins de 45 ans ne peuvent accéder au système d'assistants de prévention et de sécurité qu'après une période de deux ans comme demandeur d'emploi. Le projet d'arrêté royal ramène cette condition d'accès à un an pour les jeunes jusqu'à 25 ans.

c. Activa-fermeture

Ce système vise la réinsertion de travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise à la suite d'une faillite, d'une liquidation, d'une reprise ou d'une restructuration. Compte tenu du chevauchement entre le public cible de cette mesure et celui visé par la nouvelle réduction renforcée dans le cadre d'une restructuration, le projet d'arrêté royal soumis pour avis au Conseil prévoit de la faire rentrer dans le champ d'application général de la mesure Activa.

En adaptant ces trois mesures particulières, le gouvernement entend également apporter une simplification administrative.

2. Le projet d'arrêté royal vise en outre à renforcer le système Activa pour les jeunes travailleurs en prévoyant une activation des allocations de chômage dès l'issue d'une période d'un an comme demandeur d'emploi pour les jeunes jusqu'à 25 ans. Cette activation est accordée pendant 16 mois.

## **II. POSITION DU CONSEIL**

En premier lieu, cet avis comporte un certain nombre de remarques préliminaires. Ensuite, il contient des observations ponctuelles ou de caractère technique relatives au premier projet d'arrêté royal soumis pour avis.

A. Remarques préliminaires

1. Le Conseil souligne que les observations et propositions formulées au sein du présent avis ne portent pas préjudice aux positions de principe que certaines organisations représentées en son sein ont déjà eu l'occasion d'exprimer précédemment dans le cadre de l'exécution du contrat de solidarité entre les générations ainsi qu'aux remarques émises par elles dans le cadre des avis n° 1.534 du 16 novembre 2005 et n° 1.538 du 13 décembre 2005 relatifs à l'exécution du Pacte de solidarité entre les générations et qui n'auraient pas été suivies d'effet.
2. Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent qu'ils s'opposent à toutes mesures tendant à mettre à charge de l'État le coût de restructurations.

Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que certains secteurs ont solidarisé les coûts afférents aux restructurations, en particulier ceux liés aux procédures de reclassement professionnel, lesquels dépassent souvent le remboursement des coûts d'outplacement prévus par la réglementation. Ils considèrent qu'il n'y a aucune raison d'exclure cette solidarité. Ils ajoutent que s'opposer à de telles mesures aurait également pour conséquence de pénaliser les travailleurs concernés.

3. Par ailleurs, les membres représentant les organisations de travailleurs prennent acte des motifs amenant le gouvernement à accorder aux travailleurs âgés d'au moins 45 ans victimes d'une restructuration une même réduction de cotisations de sécurité sociale que celle prévue pour les travailleurs Activa du même groupe d'âge et par conséquent à avancer dans le temps la période de réduction des cotisations de sécurité sociale. En effet, antérieurement, ces travailleurs devaient être demandeurs d'emploi depuis six mois pour pouvoir bénéficier de la mesure Activa. Ils estiment cependant nécessaire de mesurer l'impact sur le marché local de l'emploi d'une telle mesure notamment en cas de restructurations accompagnées d'un licenciement collectif massif. Ils s'interrogent en effet sur le sort qui serait alors réservé aux autres demandeurs d'emploi et ils souhaitent éviter les effets d'aubaine.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il convient d'aider les travailleurs victimes d'une restructuration à retrouver un travail le plus rapidement possible. L'expérience montre que plus on reste inactif longtemps, plus on a de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle il est important de faire en sorte que les travailleurs donnent immédiatement droit dans ce cadre à une réduction de cotisations pour le nouvel employeur et de ne pas attendre qu'ils soient au chômage depuis six mois avant qu'ils ne donnent droit à une intervention. Cela augmente considérablement leurs chances de retrouver un emploi rapidement.

Le fait que la réduction de cotisations ou l'activation des allocations de chômage, auxquelles les travailleurs victimes d'une restructuration donnent droit, puissent avoir un éventuel effet d'éviction à l'égard des autres groupes de demandeurs d'emploi qui arrivent en même temps sur le marché du travail, est toutefois inhérent à une politique orientée vers des mesures en faveur de groupes-cibles spécifiques. Cela renforce ces membres dans leur plaidoyer pour des réductions des charges structurelles plus générales pour les employeurs.

4. Le Conseil prend acte de la décision du gouvernement de renforcer l'activation des allocations de chômage et les réductions de cotisations de sécurité sociale dans le cadre des deux arrêtés royaux qui lui ont été soumis pour avis.

Il estime toutefois souhaitable, au vu de la multiplication de ces mesures d'activation et de réductions des cotisations de sécurité sociale, de procéder à leur évaluation générale pour examiner quelles mesures peuvent être prises dans la perspective de leur harmonisation et de leur simplification éventuelles, par exemple quant aux groupes-cibles.

Cette évaluation devrait être réalisée par le Conseil national du Travail sur la base de données chiffrées permettant d'avoir une vue globale de la situation. Ces données devraient entre autres consister en une liste, ventilée par mesures, de toutes les catégories de chômeurs et demandeurs d'emploi qui en bénéficient ainsi qu'en une liste des catégories de chômeurs et demandeurs d'emploi qui n'en bénéficieront pas dans l'avenir. Il faudrait également fournir au Conseil une description de ces mesures et leur échelonnement dans le temps. Le Conseil demande aux administrations concernées de fournir les renseignements et données pertinents à cet effet.

En outre, le Conseil voudrait être tenu informé des résultats des travaux de "back office" quant aux mesures pour l'emploi, en ce compris régionales, en cours au sein de l'Administration de la sécurité sociale.

B. Remarques spécifiques

Le Conseil souhaite formuler les remarques ponctuelles suivantes au sujet des articles du premier projet d'arrêté royal soumis pour avis.

a. Modifications apportées à l'arrêté royal du 16 juillet 2006 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations

Article 1er, B) du projet d'arrêté royal

Le Conseil constate que l'article 1er, B) du projet d'arrêté royal vise à remplacer l'article 1er, 5° de l'arrêté royal du 16 juillet 2004, qui définit la notion de "cellule pour l'emploi".

Il devrait être indiqué in fine de cette disposition que si "l'employeur est obligé de créer une cellule pour l'emploi en application de l'arrêté précité du 9 mars 2006 ou en cas de faillite, l'article 8 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 s'applique aux cellules pour l'emploi créées en application de cet arrêté".

Le Conseil formule deux remarques au sujet de cette adaptation de l'arrêté royal du 16 juillet 2004.

Sa première remarque concerne la portée de la référence à l'application de l'article 8 de l'arrêté royal du 9 mars 2006.

Celui-ci dispose que la création d'une cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration avec une cellule pour l'emploi commune à plusieurs employeurs en restructuration, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions prévues. Il dispose également que la collaboration de la part de l'employeur en restructuration aux mesures de reconversion et de remise à l'emploi qui sont organisées au niveau des Régions peut être assimilée à la création d'une cellule pour l'emploi.

Le Conseil estime que le texte de l'article 1er, B) in fine du projet d'arrêté royal peut être interprété dans le sens que, dans l'hypothèse où l'employeur est obligé de créer une cellule pour l'emploi en application de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 ou en cas de faillite, il doit obligatoirement faire appel à la cellule pour l'emploi commune prévue à l'article 8 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 pour pouvoir bénéficier des avantages de l'arrêté royal du 16 juillet 2004.

Il souligne que tel ne peut pas être l'objectif poursuivi et propose d'adapter le texte comme suit : "si l'employeur est obligé de créer une cellule pour l'emploi en application de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 ou en cas de faillite, il peut être fait application de l'article 8 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 pour les cellules pour l'emploi créées en application de cet arrêté."

La deuxième remarque du Conseil concerne la référence à la situation de faillite dans cet article.

Au cours de ses travaux, le Conseil a été informé par le représentant de l'ONEM que, bien que ce ne soit pas prévu explicitement dans la législation en la matière (loi du 5 septembre 2001), il semble logique à ce représentant qu'un travailleur qui satisfait aux conditions de cette législation, et qui est licencié par le curateur après la faillite de l'entreprise pour laquelle il travaillait, ait droit à l'outplacement, comme tous les autres travailleurs licenciés.

Selon le représentant de l'ONEM, l'employeur a également droit à une intervention dans les frais d'outplacement, à condition qu'il ait reçu une reconnaissance ministérielle comme entreprise en restructuration et participe donc à une cellule pour l'emploi et qu'il ait fait par écrit une offre d'outplacement à tous les travailleurs touchés par le licenciement collectif, quel que soit leur âge.

Le Conseil constate que rien n'est en effet prévu explicitement dans la réglementation en matière d'outplacement pour ces travailleurs. Il constate cependant que, suite à l'adaptation de l'article 1er, 5° de l'arrêté royal du 16 juillet 2004, l'hypothèse de la faillite sera effectivement reprise dans cet arrêté royal, ce qui aura pour conséquence que l'arrêté royal du 16 juillet 2004 pourra désormais s'appliquer également aux victimes d'un licenciement collectif consécutif à une faillite, à condition que les travailleurs licenciés soient inscrits dans une cellule pour l'emploi ou une structure assimilée, visées à l'arrêté royal du 9 mars 2006.

Il souligne toutefois qu'il y a encore un manque de clarté quant aux obligations qu'a le curateur dans ce cadre et qu'en cas de licenciement collectif consécutif à une faillite, le curateur ne se voit pas toujours obligé de créer une cellule pour l'emploi, vu l'absence de plan social et la possibilité de prépensions anticipées, de sorte que, d'une part, les travailleurs de 45 ans et plus sont obligés de demander l'outplacement, mais que, d'autre part, ils n'ont aucune garantie que l'outplacement aura effectivement lieu.

Article 2, A) du projet d'arrêté royal

Le Conseil constate que l'article 2, A) du projet d'arrêté royal a pour objectif que la reconnaissance comme entreprise en restructuration dans le cadre de l'arrêté royal du 9 mars 2006 aboutisse automatiquement à la reconnaissance dans le cadre de l'arrêté royal du 16 juillet 2004, à condition que l'employeur ait offert par écrit, à tous les travailleurs touchés par le licenciement collectif, le droit de s'inscrire dans la cellule de mise à l'emploi et ait fait par écrit une offre d'outplacement à tous les travailleurs qui se sont effectivement inscrits (modification de l'article 2, § 1er, 4) de l'arrêté royal du 16 juillet 2004).

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le fait que la reconnaissance comme entreprise en restructuration dans le cadre de l'arrêté royal du 9 mars 2006 aboutisse à la reconnaissance dans le cadre de l'arrêté royal du 16 juillet 2004, à condition que l'employeur ait offert par écrit, à tous les travailleurs touchés par le licenciement collectif, le droit de s'inscrire dans la cellule pour l'emploi et ait fait par écrit une offre d'outplacement à tous les travailleurs qui se sont effectivement inscrits, peut représenter un incitant.

Si l'employeur en restructuration fait des efforts supplémentaires pour les autres travailleurs, il peut obtenir le remboursement des frais d'outplacement pour tous les travailleurs concernés, également à l'égard des travailleurs de 45 ans et plus qui ont au moins un an d'ancienneté, qui sont visés par la cellule pour l'emploi obligatoire et qui ont droit à l'outplacement. En outre, les travailleurs qui trouveront un nouvel emploi et leurs nouveaux employeurs pourront bénéficier dans ce cas d'une réduction de cotisations.

Les membres représentant les organisations d'employeurs craignent toutefois que cette mesure ne puisse avoir pour conséquence dans la pratique qu'en raison du coût de l'outplacement, d'une part, et du fait qu'ils doivent obtenir l'approbation du plan de restructuration par le ministre fédéral de l'Emploi, sur avis du ministre régional compétent, d'autre part, les employeurs qui procèdent à une restructuration au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 seront de facto obligés d'ouvrir la cellule pour l'emploi aux autres travailleurs que les travailleurs qui ont 45 ans ou plus et qui ont au moins un an d'ancienneté. On pourra difficilement parler de véritable choix pour l'employeur dans ce cas. Il s'agit d'un nouvel alourdissement des obligations pour les employeurs en restructuration qui ont recours à un âge de prépension dérogatoire.

En outre, l'avantage du remboursement des frais de l'accompagnement de l'outplacement est tout relatif, étant donné que, pour pouvoir bénéficier de l'intervention, l'employeur devra ouvrir la cellule pour l'emploi et l'accompagnement de l'outplacement à un nombre (parfois beaucoup) plus important de travailleurs, que le coût réel de l'accompagnement dépasse généralement de beaucoup le montant de l'intervention et que l'employeur ne bénéficiera de cette intervention que dans la mesure où les travailleurs concernés auront été occupés dans les liens d'un contrat de travail au moins 120 jours civils au cours de la durée de validité de la carte de réduction (12 mois). L'ouverture de la cellule pour l'emploi et de l'accompagnement de l'outplacement à d'autres travailleurs entraîne dès lors de toute façon des frais plus élevés pour l'employeur.

Il faut tenir compte du fait que l'accompagnement de l'outplacement n'est pas une obligation de résultat et que le succès n'est malheureusement pas garanti dans tous les cas. Dans ce sens, l'employeur qui fait l'effort d'offrir ce type d'accompagnement ne peut dès lors pas être puni pour cela. Par ailleurs, il convient de prévoir une intervention dans les frais d'outplacement qui correspond davantage aux frais réels, lesquels s'élèvent souvent à bien plus de 1.800 euros.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que l'assimilation des cellules pour l'emploi qui doivent être créées dans le cadre de la gestion active (arrêté royal du 9 mars 2006) et des cellules de mise à l'emploi de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 n'aboutit pas nécessairement à un alourdissement des obligations des employeurs en restructuration.

Tout d'abord, il est logique que l'employeur fournisse des efforts en matière de remise à l'emploi pour tous les travailleurs qui sont victimes de la restructuration, quel que soit leur âge. En outre, ces membres font remarquer que la CCT n° 82 avait pour objectif d'encourager les initiatives sectorielles en matière d'accompagnement de l'outplacement.

Dans la mesure où un employeur en restructuration peut recourir à une offre sectorielle d'accompagnement de l'outplacement, aucun coût supplémentaire n'est lié à l'extension de l'outplacement.

Ces membres font remarquer que, même s'il y avait un coût supplémentaire pour l'employeur en restructuration, l'objectif de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 est précisément d'y remédier au moyen d'un remboursement des frais liés à l'outplacement par le fonds fédéral d'outplacement.

Enfin, il faut souligner que deux régions ont déjà mis sur pied des initiatives régionales en matière de reclassement et de remplacement, auxquelles les employeurs en restructuration peuvent recourir gratuitement dans certains cas.

#### Article 4 du projet d'arrêté royal

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que le projet prévoit le remboursement de l'outplacement en cas de reprise de travail "chez un ou plusieurs nouveaux employeurs" pendant 120 jours.

La version actuelle du texte de l'article 5 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 parle de reprise de travail chez "un nouvel employeur". Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent le maintien de la référence à "un nouvel employeur" dans la perspective d'une remise à l'emploi durable.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'un accompagnement de l'outplacement est une obligation de moyens et non une obligation de résultats. Ils préfèrent la nouvelle formulation figurant dans le projet d'arrêté royal. Si un travailleur a été occupé, suite à l'accompagnement de l'outplacement, pendant 120 jours auprès d'un ou de plusieurs nouveaux employeurs, l'accompagnement de l'outplacement a eu un résultat positif et il est opportun d'octroyer à l'ancien employeur, qui a offert l'outplacement, une intervention dans les frais d'outplacement.

Article 6 du projet d'arrêté royal

Le Conseil constate que l'article 6 du projet d'arrêté royal vise à abroger l'article 14 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004.

Celui-ci dispose que le comité de gestion de l'ONEM transmet, chaque dernier mois de chaque trimestre, une évaluation de l'application de l'arrêté royal au ministre de l'Emploi. Cette évaluation se rapporte en particulier au nombre d'entreprises en restructuration concernées, au nombre de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration concernés, aux frais d'outplacement dont le remboursement a été demandé et qui ont été remboursés, au nombre de cartes de réduction restructurations A et B délivrées, au coût brut des réductions de cotisations personnelles de sécurité sociale accordées et au coût brut de la réduction groupe cible restructuration accordée.

À la lumière de ce qu'il a déjà indiqué ci-avant concernant la nécessité d'intensifier la collecte d'informations au sujet des mesures qui impliquent des réductions de cotisations sociales ou une activation des allocations de chômage, de manière à ce qu'elles puissent être évaluées en temps utile, le Conseil juge qu'il faut maintenir dans l'arrêté royal du 16 juillet 2004 une disposition concernant la collecte de données au sujet des mesures qui y sont prévues ainsi que l'évaluation de ces mesures, et ce, d'autant plus qu'il est proposé de renforcer les réductions de charges qui y sont prévues.

Il estime que la disponibilité des données énumérées à l'article 14 peut être un outil de gestion important pour les parastataux concernés.

Toutefois, pour améliorer l'applicabilité et la clarté de la disposition reprise dans l'arrêté royal, le Conseil propose qu'elle se limite à demander que ces données soient transmises une fois par an au Conseil national du Travail, qui s'engagera à les analyser et à les évaluer. Il juge que les données relatives à l'année civile précédente doivent être disponibles pour cette évaluation au plus tard le 30 avril de chaque année.

- b. Modifications apportées à l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale

Article 10 du projet d'arrêté royal

Le Conseil constate que l'article 10 du projet d'arrêté royal vise, à partir du 1er octobre 2006, à relever à 5 trimestres la période de réduction des charges dans le cadre de la réduction groupe cible pour restructurations et à faire passer le montant de la réduction de 400 euros à 1000 euros par trimestre. À partir de cette même date, il sera également octroyé aux travailleurs d'au moins 45 ans dans le cadre de restructurations la même réduction des charges qu'aux travailleurs Activa du même groupe d'âge (une réduction de 1000 euros pendant cinq trimestres et une réduction de 400 euros pendant 16 trimestres).

L'une des conditions pour que le nouvel employeur, auprès duquel le travailleur licencié après une restructuration entre en service, puisse bénéficier de cette réduction de cotisations renforcée est que le salaire trimestriel de référence du travailleur ne peut pas dépasser 12.000 euros.

Le Conseil constate que dans la version française de cet article, le point 1° devrait être formulé ainsi "une diminution forfaitaire G1 pendant le trimestre de l'entrée en service..." et non pas "...pendant le trimestre de l'entrée en vigueur...".

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent l'introduction d'un plafond salarial pour la réduction de cotisations renforcée à laquelle le nouvel employeur a droit. Il s'agit d'une nouvelle condition, qui n'était pas posée dans l'arrêté royal du 16 juillet 2004. Les travailleurs qui ont un salaire plus élevé peuvent également être confrontés à des problèmes dans la recherche d'un nouvel emploi après une restructuration. Une réduction de cotisations peut convaincre des employeurs potentiels d'embaucher quand même ces travailleurs plus "onéreux".

Les membres représentant les organisations de travailleurs expriment leur satisfaction quant au fait que la réduction de cotisations renforcée est limitée par un plafond salarial et ce, dans le but de limiter les effets d'aubaine. Ils souhaiteraient toutefois que le plafond salarial soit différencié en fonction de l'âge du travailleur concerné. Plus précisément, le plafond salarial devrait être plus bas pour les travailleurs de moins de 30 ans.

Ils proposent d'appliquer à cette catégorie de travailleurs le plafond salarial qui s'applique (à l'égard du salaire de référence du trimestre) pour l'octroi aux employeurs de la réduction groupe-cible pour les travailleurs qui ont atteint 18 ans avant le 1er janvier de l'année en cours et qui n'ont pas encore atteint 30 ans le dernier jour du trimestre concerné, à savoir 5.870,71 euros (réduction groupe-cible reprise aux articles 346-347 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, qui sont entrés en vigueur le 1er juillet 2006 ; le plafond salarial a été fixé par l'article 2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003).

Dans ce cadre, ils souhaitent également insister sur le fait que cette réduction de cotisations doit être reprise dans la procédure d'évaluation quantitative et qualitative qui doit être prévue concernant les différentes réductions de cotisations et mesures d'activation (voir ci-avant).

c. Modifications apportées à l'arrêté royal du 25 novembre 1991

Article 12. E, troisième alinéa du projet d'arrêté royal

Le Conseil constate que l'article 12, E, troisième alinéa du projet d'arrêté royal vise à préciser, à l'actuel article 51, § 1er, cinquième alinéa de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, que le travailleur n'est pas considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté (et donc qu'aucune sanction ne peut être infligée), bien qu'il se trouve dans les hypothèses décrites à l'article 51, § 1er, deuxième alinéa, 9° ou quatrième alinéa de l'arrêté royal portant réglementation du chômage<sup>1</sup>, si, immédiatement après la fin de son contrat de travail, il a repris le travail "comme salarié chez ou comme indépendant pour le compte d'un nouvel employeur" (nouvel ajout) pendant une période ininterrompue d'au moins deux mois.

Il considère que l'ajout au texte a été fait pour éviter la mise en place de constructions entre employeur et travailleur ou entre des employeurs appartenant à une même unité technique d'exploitation, en vue d'échapper aux obligations et sanctions en matière d'outplacement. Il demande à l'ONEM, qui devra interpréter cette disposition, de veiller à ce qu'elle soit appliquée de la sorte dans la pratique.

---

<sup>1</sup> - article 51, § 1er, deuxième alinéa, 9°, adapté : le fait de ne pas demander l'outplacement auquel on a droit dans le délai fixé dans la CCT n° 82.

- article 51, § 1er, quatrième alinéa (renvoie à l'article 51, § 1er, deuxième alinéa, 8°) : le fait, pour un travailleur âgé d'au moins 45 ans qui justifie d'au moins une année d'ancienneté de service ininterrompue, de ne pas s'inscrire, dans les délais prévus, auprès d'une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe.

Les membres représentant les organisations d'employeurs renvoient dans ce cadre à la réserve générale qu'ils ont formulée au sujet de cette possibilité d'échapper à la sanction lors des discussions relatives aux sanctions qui ont été introduites dans la réglementation du chômage dans le cadre de la gestion active des restructurations et en matière d'outplacement (PV de la réunion du Comité de gestion de l'ONEM du 15 décembre 2006, p. 6).

d. Modifications apportées à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle

Article 14 du projet d'arrêté royal

Le Conseil constate que l'article 14 A) du projet d'arrêté royal apporte une modification à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et a pour objectif de prévoir que la période maximale de reconnaissance de deux ans comme entreprise en difficulté ou entreprise en restructuration dans le cadre de la prépension commence le jour de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de son intention de procéder à un licenciement collectif. Cette notion d'annonce du licenciement collectif est par ailleurs définie à l'article 1er D) de ce même projet d'arrêté royal.

Il formule des réserves quant à la pertinence de faire débiter ce délai de deux ans à partir de l'annonce du licenciement collectif. En effet, il a pu constater dans la pratique que ceci peut mener à de grandes difficultés dans les entreprises en restructuration. L'harmonisation ne lui semble donc ici pas justifiée.

-----