

# LA LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES EN MATIÈRE D'EMPLOI A ÉTÉ PUBLIÉE

Chers employeurs,

Le 5 février 2018, un certain nombre de modifications de lois ont été publiées et entreront en vigueur le 15 février 2018. Ci-dessous une liste des sujets les plus importants :

## 1. Changement de commission paritaire

Jusqu'à présent la règle générale disait que les employeurs et les employés qui passent d'une commission paritaire à une autre suite à modification du niveau de compétences restaient liés par les conventions conclues au sein de la commission paritaire compétente précédente (article 27 loi-cct). La convention collective a été légèrement modifiée par cette loi en matière de travail.

- Lorsque les employeurs et les employés passent d'une (sous-) commission à une autre (sous-) commission, la convention collective de travail garantit le maintien des conditions salariales et d'emploi en vigueur. Cette règle s'appliquera désormais à la fois aux travailleurs qui étaient en service aussi bien avant la modification qu'à ceux qui ont été recrutés par la suite.
- De plus, ce principe ne s'applique plus seulement en cas de modification du niveau de compétence d'une (sous-) commission paritaire, mais aussi en cas de création ou de suppression d'une (sous-) commission paritaire.
- Il est maintenant de plus stipulé que les accords tels qu'ils s'appliquaient au moment de la transition de commission paritaire restent contraignants jusqu'à ce que la nouvelle commission paritaire compétente prévoie, soit par elle-même, et ce avant le 1er janvier 2023, un règlement sur l'application à ses travailleurs de ses propres conventions collectives, soit jusqu'à ce qu'elle ai conclu des accords ayant le même objet.

## 2. Retenues sur la rémunération

L'employeur peut payer une partie de la rémunération d'un employé en nature. Cela concerne, par exemple, le logement, le chauffage et l'électricité. Cependant, les retenues sur les salaires sont interdites, à quelques exceptions près. Cette modification sur la protection des salaires permet aux employeurs de déduire la contribution de l'employé pour un avantage en nature du salaire. Cette option ne sera en vigueur que lorsque le secteur aura conclu un accord à ce sujet au sein de la commission paritaire compétente. Une déduction ne peut excéder au maximum 1/5ème du salaire de l'employé.

### **3. Des règles plus strictes en matière de chômage économique**

Tout employeur qui sous traite le travail à des tiers ne sera plus en mesure de faire appel au système de chômage temporaire pour raisons économiques pour ses travailleurs et ses employés. L'usage de ce système n'est possible qu'en cas de circonstances indépendantes de sa volonté. S'il l'employeur utilise malgré tout le système de chômage économique, il sera tenu de payer le salaire normal à ses employés.

### **4. Modification en matière d'heures supplémentaires dans le secteur de l'HoReCa**

Les établissements de restauration qui utilisent correctement le système de caisse blanche sont récompensés. Pour eux, les 100 heures supplémentaires volontaires par année civile pour les employés à temps plein est relevé à 360 heures supplémentaires volontaires. De plus, ces prestations pourront être payées à moindre coût : aucun sursalaire n'est prévu et les heures supplémentaires payées sont exonérées de cotisations ONSS et d'impôt. Pour pouvoir utiliser ce système d'heures supplémentaires volontaires, l'employé doit cependant signer un document écrit, renouvelable tous les six mois, stipulant son accord de prêter ces heures supplémentaires volontaires.

### **5. Remplacement d'un employé en reprise progressive du travail**

Un contrat de remplacement pourra désormais être conclu pour remplacer un travailleur en reprise progressive du travail. Le travailleur qui, en raison de sa santé, a été autorisé à reprendre partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de la mutualité, peut désormais être remplacé par un autre travailleur. Toutefois, ce contrat de remplacement ne peut porter que sur les heures de travail du régime d'emploi normal pour lequel ces employés inaptes temporairement n'effectuent pas de prestations.

*Par exemple: un employé a un emploi normal de 38 heures par semaine. Il tombe malade et peut reprendre le travail à mi-temps (19h / semaine). Un accord de remplacement avec un autre salarié peut être conclu pour un maximum de 19h / semaine.*

### **6. Mystery shopping**

Sous peu (à partir du 1er avril 2018), les inspecteurs sociaux pourront, en répondant à des conditions très strictes, se faire passer pour client ou employé potentiels, ceci pour vérifier qu'une entreprise n'est pas coupable de pratiques discriminatoires. Il doit cependant exister des indices objectifs de discrimination, par exemple après une plainte ou un rapport, et l'inspection doit toujours obtenir au préalable une autorisation de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

## **7. Digitalisation**

Le cadre juridique belge existant sera adapté afin de pouvoir utiliser la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail (extension des possibilités de signature de contrats électroniques). Cela vaut également pour l'envoi et l'archivage électroniques de certains documents dans le cadre de la relation de travail individuelle. Ces nouvelles mesures entreront en vigueur en même temps que les dispositions correspondantes du Code de droit économique (date inconnue). L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de certains contrats de travail et l'archivage de certains documents relatifs à la relation de travail individuelle doit faire l'objet d'un arrêté royal avant son entrée en vigueur.

## **8. GPas de reclassement professionnel en cas d'indisponibilité définitive pour le marché du travail**

Les employés qui sont licenciés avec un préavis ou une indemnité de départ d'au moins 30 semaines ont droit à un reclassement professionnel à charge de leur employeur. Afin de réduire le coût d'un licenciement pour les employeurs, il a été décidé que:

- en cas de licenciement avec préavis, le reclassement professionnel sera imputé sur le congé de recherche d'emploi.
- en cas de licenciement avec indemnité de départ, l'employeur peut réduire cette indemnité de 4 semaines pour compenser le coût de l'aide au reclassement, que l'employé l'accepte ou non.

En raison de cette nouvelle législation, un employé qui souffre d'une maladie grave qui le rend définitivement indisponible pour le marché du travail n'a plus droit au reclassement professionnel, ce qui signifie que l'employeur ne pourra pas déduire non plus les quatre semaines de salaire. Le fait que l'employé concerné souffre d'une maladie grave qui le rend définitivement indisponible pour le marché du travail doit être prouvé par certificat médical et ce endéans les 7 jours à compter du jour où le salarié a été informé de son licenciement. Le certificat peut être délivré aussi bien par le médecin traitant du travailleur concerné que par un médecin désigné par l'employeur.