

Nouveautés au 1^{er} janvier 2012 sur le plan social

Diverses nouvelles mesures qui concernent les entreprises entrent en vigueur début 2012. Voici un aperçu des plus importantes sur le plan social.

Nouveau régime pour le travail des étudiants

Les étudiants peuvent désormais travailler 50 jours par an moyennant une cotisation de solidarité globale de 8,13%, dont 5,42% à charge de l'employeur. La durée maximale des contrats d'occupation d'étudiant passe de 6 à 12 mois. Au moyen de l'application '50 days' (*), l'employeur et l'étudiant peuvent consulter le nombre de jours disponibles durant lesquels l'étudiant peut travailler moyennant une cotisation de solidarité. S'il se conforme aux règles applicables, l'employeur ne s'expose donc plus au risque de devoir payer des cotisations de sécurité sociale complètes lorsque l'étudiant travaille aussi dans une autre entreprise.

Prépension et travail de nuit

Vu la stagnation des salaires conventionnels réels en 2011, les indemnités complémentaires de prépension (art.8, CCT n°17), le plafond brut de la rémunération de référence pour le calcul de la prépension (art.6, CCT n°17) et les indemnités complémentaires pour prestations de nuit (art.9, CCT n°46) ne seront pas revalorisés au 1^{er} janvier 2012. Le plafond de la rémunération mensuelle brute de référence servant au calcul de l'indemnité complémentaire de prépension reste donc fixé à 3.625,01 EUR. L'indemnité complémentaire aux allocations de chômage prévue par la CCT n°46 sur le travail en équipes de nuit reste fixée à 132,05 EUR/mois. Ces montants seront toutefois indexés lors de la prochaine adaptation résultant de l'indexation automatique, vraisemblablement en février 2012.

Montants utiles aux employeurs

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le montant de certaines prestations sociales et de certains seuils sociaux est augmenté à la suite de modifications réglementaires et conventionnelles ou d'adaptations annuelles. Les principales modifications pour les employeurs sont reprises ci-dessous. L'intégralité des montants sociaux au 1^{er} janvier 2012 sera disponible sur notre site (**).

1. Pensions

Le plafond définitif de rémunération pour le calcul de la pension relatif à l'année 2011 ainsi que les maxima de pension pour carrière complète d'application à partir du 1^{er} janvier 2012 viennent d'être calculés par l'Office national des pensions (voir tableau ci-dessous).

	Montants annuels EUR	Montants mensuels EUR
Maxima de pension pour carrière complète – employé		
Taux ménage	30.369,85	2.530,82
Taux isolé	24.295,88	2.024,66
Plafond de rémunération pour le calcul de la pension		
2011	49.773,66	

2. Seuils de rémunération

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les seuils de rémunération fixés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont été modifiés à la suite de l'évolution des salaires conventionnels (MB du 22 novembre 2011) :

- Le montant de 30.535 EUR, applicable en matière de durée du délai de préavis et de clause de non-concurrence, est porté à 31.467 EUR ;
- Le montant de 36.604 EUR, applicable en matière de clause d'essai pour les employés, est porté à 37.721 EUR ;
- Le montant de 61.071 EUR, applicable en matière de durée du préavis, de clause d'arbitrage et de clause de non-concurrence, est porté à 62.934 EUR.

3. Nouveau régime de licenciement au 1^{er} janvier 2012 (***)

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis pour les contrats de travail dont l'exécution débute, comme convenu entre l'employeur et le travailleur, le 1^{er} janvier 2012 sont modifiés. Pour tous les autres travailleurs (ouvriers et employés), les délais de préavis ne changent pas. Les délais de préavis existants restent également d'application en cas d'interruption de l'occupation de maximum 7 jours si le travailleur était, avant le 1^{er} janvier 2012, lié par un contrat de travailleur avec le même employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, il y a lieu de tenir compte, lors du calcul du délai de préavis, de la période d'occupation antérieure d'un travailleur en tant qu'intérimaire chez l'employeur (en qualité d'utilisateur), à concurrence de maximum 1 an, si cette embauche fait immédiatement suite à la période de travail intérimaire et si la fonction exercée est identique à celle exercée en tant qu'intérimaire.


Depuis le 1^{er} janvier 2012, les ouvriers, domestiques et travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail titres-services ont droit, en cas de licenciement par l'employeur (sauf en cas de licenciement pour motif grave, durant la période d'essai, etc.), à une indemnité de licenciement (ancienne prime de crise), désormais pleinement à charge de l'ONEM.

4. Montants saisissables ou cessibles du salaire

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les montants cessibles ou saisissables du salaire se détaillent comme suit (AR du 12 décembre 2011, MB du 16 décembre 2011) :

Rémunération mensuelle nette en EUR	Partie saisissable ou cessible	Maximum saisissable ou cessible
Jusqu'à 1.037 EUR	-	-
de 1.037,01 à 1.113 EUR	20%	15,20 EUR
de 1.113,01 à 1.228 EUR	30%	34,50 EUR
de 1.228,01 à 1.344 EUR	40%	46,40 EUR
Au-delà de 1.344 EUR	100%	100% au-delà de 1.344 EUR

Le montant forfaitaire de la majoration pour enfants à charge a été porté à 64 EUR.

 (*) www.studentatwork.be

(**) www.feb.be > Publications > Chiffres et faits

(***) Un document sera bientôt disponible sur www.feb.be > Dossiers > Travail et sécurité sociale