

Le « Jobsdeal » 2018 est désormais concrétisé (partie I)

Le 14 juin 2019

Regulations

Cette loi prévoit de nouvelles mesures importantes en droit du travail, notamment une révision du mécanisme de réduction du salaire de départ des jeunes travailleurs, un droit à une procédure de reclassement professionnel en cas de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale et enfin l'instauration d'une obligation d'information en cas de dispense de prestations durant le délai de préavis.

- Révision du mécanisme de réduction du salaire de départ des jeunes travailleurs

1.

Depuis le 1er juillet 2018, l'employeur peut réduire la rémunération d'un jeune de moins de 21 ans par rapport aux salaires minimums normalement en vigueur, fixés dans les conventions collectives de travail.

L'employeur peut ainsi occuper des jeunes travailleurs de moins de 21 ans sans expérience professionnelle en leur accordant un salaire réduit, c'est-à-dire un salaire brut diminué de 18%, 12% ou 6% selon que le travailleur est âgé de 18, 19 ou 20 ans.

2.

Désormais, en application de la loi du 7 avril 2019 :

- le législateur précise les éléments de rémunération, payés par l'employeur, sur lesquels les pourcentages de réduction sont appliqués ;
- la perte de revenu du jeune travailleur est compensée. Il perçoit un « supplément compensatoire » à charge de son employeur. Ce supplément est égal à la différence entre :

- la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute non réduite ;

- la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute réduite.

Ce supplément est exonéré sur les plans social et fiscal.

- le mécanisme ne s'applique pas aux employeurs liés par des conventions collectives de travail prévoyant des salaires minimums moins élevés pour les jeunes travailleurs, autres que les étudiants.
- le mécanisme n'est pas applicable aux engagements sous contrats d'étudiant ou flexi-job ;
- le travail occasionnel dans l'HORECA n'est plus pris en compte dans le calcul de la condition d'occupation maximum du jeune engagé. Pour rappel, avant son contrat de premier emploi, le jeune ne peut pas avoir été occupé, au cours des trimestres T-6 à T-3 (où T est le trimestre où il est engagé), au total pendant plus de deux trimestres dans un emploi supérieur à 4/5etemps.

Le régime est également avantageux pour l'employeur qui paie le supplément compensatoire car il bénéficie d'une dispense de versement du précompte professionnel.

Ces mesures entrent en vigueur de manière rétroactive à partir du 1er mars 2019.

- **Droit à un outplacement en cas de rupture du contrat pour force majeure médicale**

Désormais, l'employeur qui, au terme d'un trajet de réintégration, constate la rupture du contrat de travail d'un travailleur pour force majeure médicale doit formuler, par écrit, une offre de reclassement professionnel d'une valeur de 1.800,00 EUR.

L'offre doit intervenir dans les 15 jours du constat de rupture du contrat de travail. Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines pour prendre position par écrit. S'il ne réagit pas dans ce délai, le droit à une procédure d'outplacement s'éteint.

S'il l'accepte, le travailleur bénéficie d'un accompagnement d'au moins 30 heures, dans les trois mois. Cet accompagnement doit être adapté à l'état de santé du travailleur.

Le travailleur qui retrouve un emploi endéans les 3 mois et qui ne souhaite pas entamer ou poursuivre la procédure de reclassement professionnel en informe son précédent employeur. S'il perd son nouvel emploi dans les trois mois de son entrée en service, le travailleur peut demander à reprendre le programme de reclassement professionnel.

L'employeur est dispensé de formuler une offre de reclassement professionnel lorsque le fond de sécurité d'existence de son secteur organise un accompagnement équivalent vers un nouvel emploi, en exécution d'une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal.

- **Obligation d'information en cas de dispense de prestations durant le délai de préavis**

Si lors d'un licenciement, l'employeur et le travailleur conviennent de dispenser ce dernier de prestations durant le préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur, par écrit, de son obligation de s'inscrire auprès des services régionaux de l'emploi compétents, dans le mois.

Que retenir ?

Depuis le 29 avril 2019, le législateur :

- modifie et clarifie le mécanisme de réduction de salaire de départ des jeunes travailleurs ;
- élargit le droit à une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs dont le contrat de travail a été rompu pour force majeure médicale ;
- renforce les obligations des parties en cas de dispense de prestations durant le délai de préavis.

Source : Loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales pour l'emploi, *M.B.*, 19 avril 2019, pp. 39490 et s.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be