

RECOMMANDATION N° 24  
-----

RECOMMANDATION ADRESSÉE AUX COMMISSIONS PARITAIRES ET AUX  
ENTREPRISES CONCERNANT LES SUPPLÉMENTS AUX ALLOCATIONS  
DE CHÔMAGE DUES POUR SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU  
CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER EN APPLICATION DES AR-  
TICLES 49, 50 ET 51 DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 ET POUR  
SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRA-  
VAIL D'EMPLOYÉ EN APPLICATION DE L'ARTICLE  
77/4 DE LA MÊME LOI  
-----

26.02.2013

2.533-2

**RECOMMANDATION N° 24 ADRESSÉE AUX COMMISSIONS PARITAIRES ET AUX  
ENTREPRISES CONCERNANT LES SUPPLÉMENTS AUX ALLOCATIONS DE  
CHÔMAGE DUES POUR SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT  
DE TRAVAIL D'OUVRIER EN APPLICATION DES ARTICLES 49, 50  
ET 51 DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 ET POUR SUSPENSION  
DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL  
D'EMPLOYÉ EN APPLICATION  
DE L'ARTICLE 77/4 DE  
LA MÊME LOI**

-----

Le Conseil indique que la présente recommandation a pour but, partant des précisions relatives aux dispositions réglementaires applicables aux suppléments qui sont reprises dans l'avis n° 1.839, de faire aux commissions paritaires et aux entreprises des recommandations sur les éléments qui, le cas échéant, peuvent être réglés dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise et dans les plans d'entreprise en la matière, en ce qui concerne le paiement de ces suppléments. Ces recommandations sont dans une large mesure basées sur les bonnes pratiques qui existent déjà.

## I. INTRODUCTION

- A. Le Conseil remarque que la loi du 12 avril 2011<sup>1</sup> a inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tant pour les ouvriers que pour les employés, le droit à un supplément aux allocations de chômage qui leur sont payées en cas de suspension de leur contrat de travail pour « chômage temporaire ». Ce droit existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Un ouvrier a droit à ce supplément pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé et bénéficie d'allocations de chômage pour suspension de l'exécution de son contrat de travail en raison d'accident technique se produisant dans l'entreprise (article 49), d'intempéries (article 50) et d'un manque de travail résultant de causes économiques (article 51) (article 51, § 8 de la loi du 3 juillet 1978).

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'accident technique se produisant dans l'entreprise, il y a un droit à des allocations de chômage après la période de salaire garanti, alors que pour les suspensions en raison d'intempéries et d'un manque de travail résultant de causes économiques, il n'y a pas de droit à un salaire garanti.

Un employé a droit à ce supplément pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé et bénéficie d'allocations de chômage pour suspension de l'exécution de son contrat de travail en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques (article 77/4, § 7 de la loi du 3 juillet 1978).

Le régime de la suspension de l'exécution du contrat de travail pour causes économiques des employés est limité aux employés et aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise en difficulté, qui est liée par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise approuvé (article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978).

Il est beaucoup plus récent que celui des ouvriers. Il a été instauré par la loi du 19 juin 2009 et prolongé par la loi du 1<sup>er</sup> février 2011, puis il a été pérennisé par la loi susmentionnée du 12 avril 2011.

---

<sup>1</sup> Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

L'employeur est tenu de payer ce supplément, sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge d'un Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Un ouvrier a droit à 2 euros au minimum par jour pendant lequel il n'a pas travaillé ; un arrêté délibéré en conseil des ministres peut augmenter ce supplément.

Un employé reçoit un supplément dont le montant est fixé par la convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le plan d'entreprise sur la base desquels la suspension en raison d'un manque de travail est appliquée. Le montant minimal de ce supplément diffère selon que le montant du supplément est fixé par une convention collective de travail ou par un plan d'entreprise.

B. Le Conseil a décidé, de sa propre initiative, d'examiner ces suppléments afin d'avoir une meilleure vue, d'une part, de leur statut dans les différentes réglementations et, d'autre part, des pratiques conventionnelles existantes en ce qui concerne leur paiement.

1. En ce qui concerne le statut juridique des suppléments aux allocations de chômage temporaire, le Conseil a examiné si ces suppléments constituent de la « rémunération » ou bien doivent plutôt être considérés comme un « avantage complémentaire au régime de la sécurité sociale », étant donné que cela détermine leur statut en droit du travail, dans la sécurité sociale et dans la fiscalité.

Le Conseil a émis l'avis n° 1.839 à ce sujet.

En particulier, il a jugé dans cet avis que ces suppléments, qui sont un complément aux allocations de chômage payées au travailleur, doivent être considérés comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale et qu'ils sont donc, sur la base de l'article 2, troisième alinéa, 1°, c) de la loi concernant la protection de la rémunération, exclus de la notion de rémunération utilisée par cette loi.

Le Conseil souhaite attirer l'attention sur les conséquences de la qualification des suppléments aux allocations de chômage temporaire comme complément à un avantage de la sécurité sociale, et non comme rémunération, au sens de la loi concernant la protection de la rémunération.

Cela signifie en effet que la protection que cette loi prévoit pour le paiement de ce qu'elle considère comme de la rémunération ne s'applique pas à ces suppléments. Cette protection porte sur le mode de paiement, la fréquence du paiement, le moment du paiement, le lieu du paiement et l'information à fournir lors du paiement.

Le Conseil adresse par conséquent la recommandation suivante aux commissions et sous-commissions paritaires et aux entreprises, pour qu'elles réfléchissent aux dispositions qu'elles peuvent adopter, le cas échéant, en ce qui concerne le paiement de ces suppléments (voir le point II).

2. Pour élaborer la présente recommandation, le Conseil a examiné les dispositions reprises dans les conventions collectives de travail sectorielles en ce qui concerne les suppléments aux allocations de chômage temporaire.

Le Conseil remarque que, bien que le droit à ces suppléments n'ait été inséré dans la loi du 3 juillet 1978 que le 1<sup>er</sup> janvier 2012, de tels suppléments sont payés depuis un certain temps déjà aux ouvriers, pour lesquels ces motifs de suspension figuraient déjà auparavant dans la loi du 3 juillet 1978, sur la base de dispositions conventionnelles.

Il a pu bénéficier de la collaboration précieuse de la DG Relations collectives de travail du SPF ETCS, qui a fourni un aperçu des conventions collectives de travail conclues au sein des commissions et sous-commissions paritaires en ce qui concerne le paiement de ces suppléments (à jour en septembre 2012).

Il apparaît que les partenaires sociaux sectoriels partent de la qualification de complément à un avantage de la sécurité sociale et non de rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération, étant donné qu'en septembre 2012, il y avait, dans 84 commissions et sous-commissions paritaires, 91 conventions collectives de travail traitant de l'octroi de suppléments aux allocations de chômage temporaire et que 56 de ces conventions collectives de travail déterminent des modalités de paiement.

Il s'agit principalement de commissions et sous-commissions paritaires pour ouvriers ; seules une commission paritaire pour employés et huit commissions paritaires mixtes règlent les modalités de paiement.

## II. RECOMMANDATION PROPREMENT DITE AUX SECTEURS ET AUX ENTREPRISES

Le Conseil souhaite, partant des bonnes pratiques qui existent déjà dans un certain nombre de ces secteurs, adresser une recommandation aux commissions paritaires et aux entreprises, pour qu'elles réfléchissent aux dispositions qu'elles peuvent adopter, le cas échéant, en ce qui concerne le paiement des suppléments aux allocations de chômage temporaire.

### A. En ce qui concerne le débiteur du supplément

Le Conseil remarque qu'en vertu de la loi du 3 juillet 1978, c'est l'employeur qui est tenu de payer le supplément, sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge d'un Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Il ressort de l'aperçu des conventions collectives de travail sectorielles en la matière, fourni par le SPF ETCS, que plus de 85 % de ces conventions collectives de travail sectorielles prévoient de manière explicite que la responsabilité du paiement du supplément incombe soit à l'employeur, soit aux organismes de paiement<sup>2</sup> (qui reçoivent les sommes nécessaires des Fonds de sécurité d'existence), soit aux Fonds de sécurité d'existence eux-mêmes. Dans cette dernière hypothèse, sept conventions collectives de travail laissent aux Fonds de sécurité d'existence le soin d'en fixer les modalités de paiement.

Le plus souvent, c'est l'employeur qui est le débiteur du supplément, mais, dans un certain nombre de cas, il peut se faire rembourser totalement ou partiellement par le Fonds. Dans un certain nombre de commissions et sous-commissions paritaires, l'employeur est le débiteur responsable pour une partie des suppléments et le Fonds pour une autre partie. Lorsque c'est le Fonds qui effectue le paiement de l'allocation complémentaire, il est plus rarement autorisé à se faire rembourser auprès de l'employeur.

À noter dans ce cadre que les Fonds de sécurité d'existence (et pas les employeurs) sont soumis à la Charte de l'assuré social (article 2, premier alinéa, 2° de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer « la charte » de l'assuré social), ce qui signifie qu'ils doivent respecter les obligations qui y figurent en matière d'information, de motivation de leurs décisions et de délais.

---

<sup>2</sup> L'article 9 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence dispose que les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence peuvent prévoir qu'un organisme de paiement assure la liquidation des prestations.

En ce qui concerne le paiement des prestations, la Charte prévoit qu'il doit intervenir au plus tard dans les quatre mois de la notification de la décision d'octroi et au plus tôt à partir de la date à laquelle les conditions de paiement sont remplies (article 12).

L'article 4, 3° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence dispose en outre que les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence, qui prennent la forme d'une convention collective de travail sectorielle, doivent mentionner les personnes qui peuvent bénéficier des avantages accordés par le Fonds, la nature de ceux-ci et leurs modalités d'octroi et de liquidation. Si leur liquidation est confiée à un organisme de paiement, les conditions de liquidation doivent être arrêtées d'un commun accord entre l'organisme de paiement et le Fonds (article 9, deuxième alinéa de la même loi).

Le Conseil remarque que si les Fonds de sécurité d'existence (ou un organisme de paiement) sont le débiteur des suppléments, la Charte de l'assuré social et les statuts des Fonds de sécurité d'existence préciseront dans une large mesure les modalités de paiement de ces suppléments.

Il est toutefois d'avis qu'il faut accorder une attention suffisante à une définition claire des modalités de paiement des suppléments, pour qu'ils bénéficient d'un niveau de protection comparable à celui de la loi concernant la protection de la rémunération.

Cette préoccupation vaut également lorsque les suppléments sont payés par les employeurs eux-mêmes et que leurs modalités de paiement doivent être déterminées dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou dans un plan d'entreprise.

B. En ce qui concerne les modalités de paiement à privilégier

1. Le Conseil souhaite faire des recommandations aux commissions et sous-commissions paritaires et aux entreprises sur les éléments qui, le cas échéant, peuvent être réglés dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise ou dans les plans d'entreprise en la matière en ce qui concerne le paiement des suppléments aux allocations de chômage temporaire, sans vouloir porter préjudice à ce qui a déjà été repris en la matière dans lesdits instruments.

Ces recommandations sont dans une large mesure basées sur les bonnes pratiques qui existent déjà, lesquelles partent souvent de ce qui est prévu à ce sujet dans la loi concernant la protection de la rémunération.

Les secteurs et entreprises peuvent reprendre explicitement, dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise ou dans les plans d'entreprise en la matière, des dispositions relatives au paiement des suppléments aux allocations de chômage temporaire.

Il leur est recommandé de s'inspirer, pour ce faire, de ce qui est prévu à cet égard dans la loi concernant la protection de la rémunération en ce qui concerne le paiement de la rémunération (voir le point 2.).

Les secteurs et entreprises sont également libres de préciser uniquement, dans les instruments en question, que les modalités de paiement qui s'appliqueront à ces suppléments seront celles qui s'appliquent au paiement de la rémunération sur la base de la loi concernant la protection de la rémunération. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire que l'entreprise ou les entreprises dans lesquelles ces modalités s'appliquent suivent à nouveau les procédures prévues dans la loi concernant la protection de la rémunération pour la détermination des modalités de paiement de la rémunération.

2. Pour clarifier les modalités de paiement que le Conseil recommande, le texte suivant aborde les différents éléments qui peuvent être réglés, en partant des dispositions de la loi concernant la protection de la rémunération (à l'exception du point f.).

Comme déjà indiqué ci-avant, la protection du paiement de la rémunération par la loi concernant la protection de la rémunération porte principalement sur le mode de paiement (de la main à la main ou en monnaie scripturale), la fréquence du paiement, le moment du paiement, le lieu du paiement et l'information à fournir lors du paiement.

- a. En ce qui concerne le mode de paiement des suppléments, il est possible de prévoir des dispositions concernant la monnaie dans laquelle le paiement a lieu et le paiement de la main à la main ou en monnaie scripturale.



Le Conseil recommande de prévoir que le paiement a lieu en monnaie ayant cours légal en Belgique, lorsque le travailleur y exerce son activité.

En ce qui concerne le choix entre le paiement de la main à la main ou en monnaie scripturale, le Conseil recommande de prévoir dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise ou dans les plans d'entreprise qu'il est opéré de la même manière que le choix opéré pour le paiement de la rémunération :

- par une décision unanime du conseil d'entreprise, ou, à défaut,
- par un accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale,
- par une décision de la majorité des travailleurs ou, à défaut d'une telle décision,
- avec le consentement écrit du travailleur, en monnaie scripturale. À défaut d'un tel accord, le paiement s'effectue de la main à la main.

Le Conseil recommande de prévoir que le paiement en monnaie scripturale s'effectue par assignation postale, chèque circulaire, ou virement à un compte bancaire ou de chèques postaux, le travailleur pouvant choisir une des deux premières méthodes plutôt que la troisième.

- b. En ce qui concerne la fréquence du paiement des suppléments, le Conseil recommande que ce paiement doive avoir lieu le même jour que le paiement de la rémunération se rapportant à la période pendant laquelle l'exécution du contrat de travail a été suspendue.
- c. En ce qui concerne le moment du paiement des suppléments, le Conseil recommande de prévoir dans la convention collective de travail ou dans le plan d'entreprise que les suppléments doivent être payés au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement de la rémunération est prévu.

- d. En ce qui concerne le lieu du paiement des suppléments, le Conseil recommande que le paiement de la main à la main doive, sauf accord des parties, se faire au lieu du travail ou à proximité de celui-ci.
  
- e. En ce qui concerne l'information à fournir lors du paiement des suppléments, le Conseil recommande que, lors de chaque règlement définitif au travailleur, le montant des suppléments soit repris sur le décompte de paie qui est remis au travailleur soit sous format papier, soit sous format électronique.
  
- f. En ce qui concerne l'apport d'une preuve que l'on a droit aux allocations de chômage temporaire, il est à noter qu'il ressort de l'aperçu des conventions collectives de travail sectorielles qui a été communiqué au Conseil par le SPF ETCS qu'un certain nombre de celles-ci demandent au travailleur d'apporter, pour obtenir le paiement des suppléments, la preuve qu'il y a effectivement droit.

Le Conseil est d'avis que le fait de demander au travailleur une preuve qu'il a droit à des allocations de chômage temporaire peut être utile, car l'employeur peut ne pas être au courant qu'un travailleur ne reçoit pas d'allocations de chômage parce qu'il a été sanctionné ou parce qu'il exerce une activité à titre complémentaire.

-----