

## La cotisation d'activation et les pièges de la dispense de prestations de travail

Une cotisation d'activation devra être payée par les employeurs **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018** pour les travailleurs qui n'ont fourni aucune prestation pendant un trimestre complet.

Dans le cadre d'un certain nombre de restructurations récentes, il a été constaté que de plus en plus d'employeurs avaient recours à un mécanisme consistant à dispenser de prestations les travailleurs « âgés », ceux-ci continuant à bénéficier de tout ou partie de leur rémunération sans que l'employeur et son travailleur ne s'inscrivent dans le mécanisme du régime de chômage avec complément d'entreprise, ce régime ayant subi ces dernières années différentes modifications le rendant particulièrement dissuasif.

Afin de freiner ce type de pratique, le projet de loi-programme déposé auprès de la Chambre des représentants le 6 novembre 2017 complète l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en instaurant à charge des employeurs une cotisation d'activation pour leurs travailleurs qui ne fournissent aucune prestation durant un trimestre complet auprès du même employeur.

Le taux de la cotisation d'activation est défini en fonction de l'âge du travailleur au moment où celui-ci est dispensé de prestations par son employeur.

Âge du travailleur au moment de la dispense de prestations	Cotisation d'activation	
	Pourcentage du salaire trimestriel brut	Montant minimum
Moins de 55 ans	20 %	300,00 €
Entre 55 ans et 58 ans	18 %	300,00 €
Entre 58 ans et 60 ans	16 %	300,00 €
Entre 60 ans et 62 ans	15 %	225,60 €
Plus de 62 ans	10 %	225,60 €

La cotisation d'activation ne sera pas due dans les hypothèses suivantes :

- en cas de suspension totale légale de l'exécution du contrat de travail (maladie, accident du travail, grossesse et accouchement, vacances annuelles,...) ;
- en cas de dispense de prestations durant la période de préavis ;
- pour les travailleurs qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations avant le 28 septembre 2017 ;

- pour les travailleurs qui entreront dans un mécanisme de dispense complète de prestations en application d'une convention collective de travail à durée déterminée conclue au sein de l'organe paritaire compétent et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail avant le 28 septembre 2017.

L'employeur peut être exonéré totalement ou partiellement de la cotisation spéciale dans les hypothèses suivantes :

- Dès lors que, durant les quatre trimestres consécutifs de dispense de prestations, le travailleur est obligé de suivre une formation dont le coût représente au moins 20 % du salaire annuel brut que le travailleur promérait avant d'être dispensé de prestations.
- Si une formation d'au moins quinze jours sur une période de quatre trimestres consécutifs est offerte et suivie par le travailleur, le taux de la cotisation est diminué pour les quatre trimestres en question. Le texte précise le type de formations qui offre le droit au taux réduit de la cotisation ainsi que la procédure de contrôle mise en place pour ouvrir le droit au taux réduit.
- Lorsque le travailleur reprend une activité au moins à tiers temps auprès d'un ou plusieurs autre(s) employeur(s) ou en qualité de travailleur indépendant et ce pour un trimestre complet, l'employeur qui est normalement redevable de la cotisation en est dispensé.

La cotisation est due jusqu'au moment où le travailleur ouvre le droit à prendre sa pension.

\*

\* \*

Le futur texte de l'article 38 *septdecies* de la loi du 29 juin 1981 prévoit expressément que la cotisation d'activation n'est pas due dans le cas d'une dispense de prestations durant la période de préavis visée à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si la dispense de prestations durant l'exécution du préavis n'est pas soumise à la nouvelle cotisation d'activation qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, elle comporte cependant un certain nombre d'inconvénients, dont notamment :

- Les périodes légales de suspension de l'écoulement du préavis (par ex. incapacité de travail, vacances annuelles, etc.) prolongent celui-ci même si les parties sont convenues d'une dispense de prestations pendant le préavis.

Depuis l'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 31 janvier 2017 (S.15.0119.F), une renonciation à se prévaloir des causes légales de suspension ne peut intervenir qu'à la date « *théorique* » de fin du préavis (c'est-à-dire lorsque se termine le préavis sans tenir compte des causes légales de suspension) et non pas au moment de la notification du préavis.

- Quelle est la situation du travailleur dispensé de prêter le préavis lorsqu'il retrouve un emploi avant l'expiration du contrat ?
- Que se passe-t-il si le travailleur entre au service d'un nouvel employeur au cours de la période de dispense de prestations ?
- Les parties peuvent-elles convenir que le travailleur pourra être rappelé pour exercer des missions ponctuelles ?
- Quel sera le sort à réserver à une demande éventuelle d'indemnité complémentaire de préavis ?

Toutes ces questions devront être réglées dans le cadre d'une convention écrite de dispense qui sera rédigée en tenant compte des spécificités de chaque situation envisagée.

De manière alternative, la doctrine préconise de s'orienter vers des versements échelonnés conventionnels de l'indemnité de rupture.

Cette formule (sauf pour les entreprises qui peuvent procéder à la mensualisation des indemnités de rupture sur la base de l'article 39 *bis* de la loi du 3 juillet 1978) implique néanmoins le versement, au moment de la rupture effective du contrat, des cotisations sociales personnelles et patronales calculées sur le montant totale de l'indemnité de rupture.

Pascale BABILONE  
14 novembre 2017