



20 février 2007

ACTUALITE SOCIALE 2006  
LOIS-PROGRAMME  
SYNTHESE DES MESURES PRINCIPALES

Jean-Luc VANNIEUWENHUYSE, SD WORX  
Dominique COULON, Febelfin

OBFG, Maison de l'Avocat - Avenue de la Toison d'Or, 65 à 1060 Bruxelles  
OBFG, het Huis van de advocaat, Gulden Vlieslaan 65 te 1060 Brussel  
Tél. (02) 507.68.41 - Fax. (02) 507.69.49 - Fortis Banque 210-0919808-09 Fortis Bank  
Site : [www.ajpds.be](http://www.ajpds.be) - Email : [info@ajpds.be](mailto:info@ajpds.be) - [info@vpjsr.be](mailto:info@vpjsr.be) - [dominique.coulon@febelfin.be](mailto:dominique.coulon@febelfin.be)



OBFG, Maison de l'Avocat - Avenue de la Toison d'Or, 65 à 1060 Bruxelles  
OBFG, het Huis van de advocaat, Gulden Vlieslaan 65 te 1060 Brussel  
Tél. (02) 507.68.41 - Fax. (02) 507.69.49 - Fortis Banque 210-0919808-09 Fortis Bank  
Site : [www.ajpds.be](http://www.ajpds.be) - Email : [info@ajpds.be](mailto:info@ajpds.be) - [info@vpjsr.be](mailto:info@vpjsr.be) - [dominique.coulon@febelfin.be](mailto:dominique.coulon@febelfin.be)



## **Loi-programme du 27 décembre 2005**

### **Lutte contre la fraude sociale**

#### **Exonération ou réduction de sanctions (art. 81-83)**

Lorsqu'un employeur n'observe pas ses obligations à l'égard de l'ONSS, il est passible d'une sanction. L'ONSS peut, à certaines conditions, décider la réduction de ces sanctions, voire une exonération totale.

Afin de renforcer la lutte contre la fraude aux cotisations, la loi-programme interdit à l'ONSS de permettre, en cas de fraude avérée, l'exonération ou la réduction de certaines sanctions prévues dans la législation de sécurité sociale.

#### **Sanctions**

Il s'agit des sanctions relatives aux fautes ou aux infractions suivantes des employeurs :

	<b>Fautes ou infractions</b>	<b>Sanctions</b>
<b>1</b>	<i>ne pas avoir versé les cotisations dans les délais fixés</i>	<i>payer à l'ONSS une majoration de cotisation (de max. 10%) et un intérêt de retard (ne pouvant excéder le taux d'intérêt légal)</i>
<b>2</b>	<i>ne pas avoir versé les provisions de cotisations dans les délais fixés</i>	<i>payer à l'ONSS une indemnité forfaitaire</i>
<b>3</b>	<i>ne pas avoir fait parvenir de déclaration ou avoir fait parvenir une déclaration tardive ou incomplète ou inexacte</i>	<i>l'ONSS peut se faire rembourser par l'employeur les frais d'établissement d'office ou de rectification de la déclaration</i>
<b>4</b>	<i>ne pas communiquer à temps à l'ONSS la perte de qualité d'employeur</i>	<i>payer à l'ONSS une indemnité forfaitaire</i>



### **Cas de fraude**

L'exonération ou la réduction de la majoration de cotisation, de l'intérêt de retard ou de l'indemnité (forfaitaire) ne peut être accordée que si l'employeur ne se trouve pas dans une des situations suivantes :

- établissement d'office ou rectification par l'ONSS d'une déclaration (incomplète ou inexacte);
- non-application de Dimona pour un ou plusieurs travailleurs conformément à la législation;
- occupation illégale de travailleurs étrangers (sans titre de séjour valable ou sans autorisation de travail);
- occupation dans des conditions contraires à la dignité humaine et constituant ainsi une infraction en matière de traite des êtres humains;
- travail en noir;
- carrousel de fraude de paiement et de dettes sociales.

Il s'agit des « cas de fraude » pour lesquels il existe déjà des sanctions spécifiques et qui sont, en outre, déjà visés dans le cadre du "conditionnement des réductions de cotisation" (perte de réductions et d'exonérations de cotisation pendant un certain nombre de trimestres) que nous avons déjà annoncé (loi-programme du 11 juillet 2005).

Entrée en vigueur : le 9 janvier 2006.

### **Condamnation d'office au paiement des cotisations (art. 84)**

Dans le même but (lutte contre la fraude aux cotisations), certaines sanctions sont majorées :

<b>Sanctions majorées</b>	
<b>1</b>	<i>le montant de l'amende pénale pour le non-respect des dispositions de la loi du 27 juin 1969 (principes généraux de sécurité sociale) et de ses arrêtés d'exécution est quintuplé (amende de 130 à 2.500 €)</i>
<b>2</b>	<i>le montant maximum de l'amende (amende multipliée par le nombre de travailleurs à l'égard desquels une infraction a été commise) est quintuplé également (500.000 €)</i>
<b>3</b>	<i>du nouveau aussi : une transaction pénale ou une amende administrative n'éteignent l'action publique que si elles prévoient le paiement des cotisations, majorations de cotisations et intérêts de retard à l'ONSS. En cas de non-assujettissement frauduleux il faut prévoir en outre le paiement d'une indemnité égale au triple des cotisations éludées</i>
<b>4</b>	<i>le montant des cotisations à payer à l'ONSS en cas de non-respect de la loi précitée et de ses arrêtés d'exécution, ne peut en aucun cas être inférieur à 2 500 € (précédemment 1.275 €) par personne occupée et ce par mois ou par fraction de mois (le montant sera adapté chaque année par arrêté royal).</i>

Entrée en vigueur : le 9 janvier 2006.



## **Voitures de société – taxe CO<sup>2</sup>**

### **Véhicule mis à disposition du travailleur à un usage autre que strictement professionnel**

La cotisation CO2 est due dès lors que l'employeur met un véhicule à la disposition du travailleur à un usage autre que strictement professionnel.

Il faut entendre par là : notamment le véhicule que l'employeur met à la disposition du travailleur:

- pour parcourir individuellement le trajet entre le domicile et le lieu de travail et/ou;
- pour son usage privé, ainsi que
- le véhicule utilisé pour le transport collectif des travailleurs. Effectuer avec d'autres travailleurs les allers-retours au et du travail, soit le transport privé collectif, est donc également soumis à la cotisation de solidarité CO2.

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

### **Transport collectif de travailleurs**

En cas de mise à disposition d'un véhicule pour le transport collectif de travailleurs, la cotisation de solidarité CO2 est due. Exception : la cotisation CO2 n'est pas due si un certain nombre de conditions sont cumulées.

1. Il doit s'agir d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant à la catégorie N1, donc max. 3,5 tonnes;
2. dans lequel, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur;
3. et si en outre, l'employeur prouve qu'il n'y a aucun autre usage privé de ce véhicule.

Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> janvier 2005



## ***Loi-programme du 20 juillet 2006***

### **Responsabilité solidaire des dirigeants en cas de non-paiement du précompte professionnel (Titre II -Chapitre II)**

La responsabilité des dirigeants est élargie : la loi du 20 juillet 2006 introduit une responsabilité des dirigeants en cas de non-paiement du précompte professionnel. Une mesure équivalente est également prise en ce qui concerne le recouvrement de la TVA.

Tout manquement à l'obligation de paiement du précompte professionnel imputable à une faute (au sens de l'art. 1382 du Code civil) commise dans la gestion de la société ou de la personne morale par le ou les dirigeants chargé(s) de la gestion journalière les rend ***solidairement responsables du paiement***. Cette responsabilité peut être étendue aux autres dirigeants de la société ou de la personne morale si une faute qui a mené au non-paiement est établie dans leur chef.

### **Cotisation de solidarité sur les véhicules de société (Titre III - Chapitre 1<sup>er</sup>)**

La loi du 20 juillet 2006 remplace l'article 38, § 3quater de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'article 38, § 3quater vise à l'élargissement de la notion de transport collectif ainsi qu'à une meilleure perception de la cotisation CO<sup>2</sup> sur les véhicules de société.

La sanction appliquée aux employeurs constitue la principale nouveauté de cet article 38, § 3quater de la loi du 29 juin 1981. Les employeurs qui n'ont pas déclaré un ou plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité ou qui ont effectué une ou plusieurs fausses déclarations visant à éluder le paiement de la cotisation CO<sup>2</sup>, sont redevables d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal au double des cotisations éludées.

### **Allocations familiales – délai de prescription (Titre III - Chapitre III)**

Les délais de prescription pour la répétition d'allocations familiales indues sont ramenés de 5 et 10 ans à respectivement 3 et 5 ans. Il est prévu un délai de prescription abrégé d'un an en cas d'erreur de l'organisme d'allocations familiales.

Les délais de prescription pour la répétition d'allocations familiales indûment payées (régime travailleurs) sont actuellement de 5 et 10 ans lorsqu'il est question de fraude. Le délai court à partir de la date où le paiement a été effectué.

La loi-programme a ramené ces délais à respectivement 3 et 5 ans depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2006.



La nouveauté tient au fait qu'il est explicitement prévu un délai de prescription abrégé d'un an lorsque le paiement indu résulte d'une erreur de droit ou d'une erreur matérielle de l'organisme d'allocations familiales.

Les mêmes délais de prescription de 1, 3 et 5 ans seront appliqués pour la répétition de paiements indus dans le régime des allocations familiales garanties.

### **Responsabilité personnelle et solidaire des gérants et administrateurs de sociétés en cas de faillite (Titre III - Chapitre IX)**

La loi-programme du 20 juillet 2006 introduit le principe d'une responsabilité personnelle et solidaire des gérants et administrateurs de sociétés. La responsabilité personnelle et solidaire porte sur le paiement de tous les arriérés de paiement dus à l'ONSS.

Les gérants et administrateurs de sociétés peuvent désormais être tenus personnellement et solidairement responsables en cas de faillite de la société concernée :

- si la faillite de la société trouve son origine dans une faute grave qu'ils ont commise; est considérée comme faute grave toute forme de fraude fiscale grave et organisée. Un arrêté royal pourra, après avis du Comité de gestion de l'ONSS, étendre cette notion de « faute grave »;
- ou si ces gérants et responsables ont été impliqués, au cours des cinq années qui précèdent le prononcé, dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS ou le curateur intentent l'action en responsabilité personnelle et solidaire des dirigeants devant le tribunal de commerce qui connaît de la faillite de la société.

### **Devoir de communication en cas de dettes envers l'ONSS (Titre III – Chapitre X)**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, l'ONSS peut réclamer, sur simple demande, les données des clients et des tiers, ainsi que les sommes en souffrance dont ces clients et tiers sont encore redevables, aux employeurs qui ont des dettes envers lui.

Cette mesure permettra à l'ONSS de savoir si les dettes sociales de l'employeur pourront être payées.

Un arrêté royal doit toutefois encore préciser la nature et le contenu des informations à communiquer, les modalités de la communication et les délais ainsi que les pièces à produire.



## ***Loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses***

### **Majoration des quotités insaisissables ou inaccessibles pour enfants à charge (Titre II – Justice – Chapitre VIII)**

De nouvelles dispositions sont adoptées concernant la majoration des quotités insaisissables ou inaccessibles pour enfant à charge. Le législateur a souhaité mettre en place une solution définitive à certains problèmes techniques et pratiques survenus dans la mise en œuvre de décisions antérieures.

### **Télétravail (Titre XIII Emploi – Chapitre I – Télétravail)**

Afin de permettre la mise en œuvre de la convention collective de travail n°85 sur le télétravail conclue par les partenaires sociaux au sein du CNT, des modifications devaient encore être apportées à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

En ce qui concerne la **loi du 3 juillet 1978**, la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses exclut spécifiquement pour le télétravail l'application des dispositions particulières relatives au contrat de travail à domicile. De cette façon, le télétravail est réglé par la CCT n° 85, les dispositions générales (et non spécifiques) de la loi du 3 juillet 1978 et par les conventions sectorielles et d'entreprise ou accords individuels qui prévoient une protection au moins équivalente.

En ce qui concerne la **loi du 8 avril 1965**, la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses prévoit que le règlement de travail peut (mais ne doit pas nécessairement) contenir la mention des périodes pendant lesquelles le travailleur peut ou ne peut pas effectuer, à la demande de l'employeur, des prestations de télétravail. Il s'agit donc d'une mention facultative.

Ces modifications entrent en vigueur le jour de la publication de la loi portant des dispositions diverses au Moniteur belge, soit le **28 juillet 2006**. La CCT n°85 sur le télétravail était entrée en vigueur **le 1<sup>er</sup> juillet 2006**.

### **Modification de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail (Titre XIII Emploi – Chapitre IV)**

La loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses adapte la législation relative à l'inspection du travail à l'évolution de la jurisprudence européenne et de la Cour de cassation ainsi qu'à l'évolution des technologies informatiques. Les modifications apportées à la loi du 16 novembre 1972 sont entrées en vigueur le 10<sup>ème</sup> jour suivant la publication au Moniteur belge, soit le 7 août 2006.





La loi prévoit un renforcement des pouvoirs de contrôle des services chargés de l'inspection du travail, en particulier l'extension du pouvoir de rechercher, prendre connaissance et examiner tout document, registre, disque, ... contenant des données sociales à tous les « supports d'information », en ce compris les supports numériques ou digitaux et ceux accessibles par système informatique ou par tout autre appareil électronique.

### **Congé de maternité (Titre XIII Emploi – Chapitre IX)**

Cette disposition de la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses exécute la décision concernant la prolongation du congé de maternité en cas de grossesse difficile prise lors du Conseil des ministres extraordinaire d'Ostende du 20 mars 2004.

A la demande de la travailleuse, le congé postnatal obligatoire de 9 semaines peut être prolongé d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail par suite d'une maladie ou d'un accident, pendant toute la période du congé prénatal, c'est-à-dire pendant la période allant de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement (ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple) jusqu'à l'accouchement. Par maladie, on entend toute affection physique ou psychique qui empêche le travailleur de poursuivre l'exécution du travail qu'il effectue normalement.

Cette mesure est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006 ; elle est applicable aux accouchements qui ont eu lieu à partir de cette date.

### **Discriminations liées à l'âge (Titre XIII Emploi – Chapitre XIII)**

Par l'insertion d'un article 2bis dans la loi du 23 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les dispositions de la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses visent à transposer en droit national les dispositions de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 relatives à la discrimination fondée sur l'âge.

L'article 6 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 prévoyait en effet que les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Il est également prévu que les Etats membres peuvent prévoir que la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour les travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.



Par cette transposition en droit national des dispositions de la directive, pourront être légitimées des différences de traitement fondées sur l'âge, par exemple dans les mesures en faveur de l'occupation des jeunes travailleurs et des jeunes arrivant sur le marché du travail, de même qu'en faveur du maintien au travail des travailleurs plus âgés (pacte de solidarité entre les générations), ou dans les régimes de pensions complémentaires.



## ***Loi-programme du 27 décembre 2006 (I)***

### **Déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés (LIMOSA) (art.137 à 165)**

**LIMOSA est un système électronique de contrôle et de monitoring qui permet d'avoir une idée de chaque type d'occupation d'étrangers en Belgique.** Par ce biais, les services d'inspection ont un meilleur aperçu de qui travaille dans notre pays et sous quelles conditions, ce qui leur permet de combattre plus activement le dumping social.

Par ailleurs, pour éviter d'entraver la libre circulation et pour que la Belgique reste attrayante pour les investisseurs étrangers, il est procédé à une simplification des formalités administratives pour l'occupation temporaire de travailleurs et d'indépendants étrangers.

### **Allocations familiales (art.168 à 170)**

L'instauration d'une **prime de rentrée scolaire**, instaurée pour la première fois en 2006, est confirmée par la loi.

En 2007, le supplément annuel d'allocations familiales versé aux familles ayant des enfants de 6 à 17 ans sera versé en août.

En 2008, le supplément pour les enfants de 6 à 12 ans sera sans doute recyclé différemment dans le budget allocations familiales du fait des discussions en cours sur le coût de l'enseignement pour cette catégorie d'enfants.

### **Assujettissement du pécule simple de sortie aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (art.176 à 187)**

L'objet de la mesure est double :

- d'une part, assujettir aux **cotisations ordinaires de sécurité sociale la partie du pécule de vacances de sortie des employés qui correspond à la rémunération normale des jours de vacances** (ci-après appelée le 'pécule simple de sortie') ;
- d'autre part, étendre le système du pécule de sortie aux différentes situations de modification du régime de travail d'un employé chez un même employeur.

### **Création d'une banque de données "Constitution de pensions complémentaires" (art.305 & 306)**

Le Gouvernement justifie **la création d'une banque de données 'Constitution de pensions complémentaires'** pour plusieurs raisons :

- en premier lieu, la création d'une banque de données assure que la limitation fiscale des cotisations pour la constitution d'une pension complémentaire (ce que l'on appelle la 'règle de 80%') soit mieux contrôlable et qu'elle puisse être appliquée par l'Administration fiscale ;



- cette banque de données permettra en outre à la CBFA d'exécuter plus systématiquement son contrôle de la conformité des plans de pensions complémentaires avec les règles sociales qui existent en la matière.

La banque de données permettra aussi de combler une lacune au niveau des connaissances et des données concrètes portant sur la pratique du deuxième pilier.

### **Nature des relations de travail (art.328 à 343)**

Le Titre XII de la loi-programme du 27 décembre 2006 intitulé « Nature des relations de travail » vise en fait à créer une base légale pour tenter d'apporter une solution à la question des faux-indépendants, fort sensible dans certains secteurs d'activités (nettoyage, gardiennage, construction...).



## ***Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)***

### **Cotisations sur prépensions, compléments à des allocations de sécurité sociale et indemnités d'invalidité (art.114 à 148)**

Jusqu'à présent, l'employeur qui payait des indemnités de prépension était redevable de deux cotisations spéciales de sécurité sociale : l'une en faveur de l'ONEm (versée à l'ONSS) et l'autre en faveur de l'ONP.

La loi apporte deux modifications essentielles qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2007 :

- **les cotisations patronales seront désormais exprimées en pourcentage.** Leur taux variera en fonction de l'âge de l'intéressé au moment du paiement de l'indemnité complémentaire.
- elle **simplifie les obligations administratives des employeurs en fusionnant les cotisations en une seule** qui pourra être transférée intégralement à l'ONSS **à partir du 1er avril 2007**, via la DmfA. Les employeurs ne devront dès lors plus s'affilier à l'ONP pour opérer le versement des cotisations.

### **Clause d'écolage (art.179 et 180)**

Dans la **loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un article 22bis est inséré concernant la clause d'écolage.**

Une clause d'écolage est dorénavant d'application pour autant qu'il soit satisfait à un certain nombre d'exigences légales :

- La clause d'écolage ne peut être prévue que dans le cadre de contrats à durée indéterminée
- Pour les travailleurs dont le salaire annuel atteint au moins 28.093 € (2007)
- La formation doit être sérieuse et réelle, c'est-à-dire durer au minimum 80 heures ou coûter 2.517,82 €.

La durée de validité doit être proportionnelle au coût et à la durée et la formation et doit être de trois ans maximum.

### **Congé-éducation payé (art.196 à 202)**

Plusieurs modifications concernant le congé-éducation payé sont insérées par la loi portant dispositions diverses.

Celles-ci doivent toutefois encore être exécutées à la lumière des engagements pris par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, et ce avec l'objectif de **remédier – au moins partiellement – au déficit structurel du régime.**



Les remboursements aux entreprises se feront désormais en fonction des moyens disponibles sur la base d'enveloppes fixées préalablement. Les partenaires sociaux devraient fixer les clés de répartition selon le type de formation, la cotisation à prélever sur les salaires pour financer, à raison de 50 %, le régime ainsi que le plafond maximum d'heures remboursable. Le Gouvernement décidera à défaut d'accord.

#### **Remboursement forfaitaire par type de formation**

Le remboursement à l'employeur sera limité à un montant forfaitaire par heure variant en fonction de l'âge du travailleur bénéficiaire du congé-éducation payé.

#### **Délai de prescription ramené à un an**

À partir de l'année scolaire 2007-2008, le délai pour le remboursement sera ramené de deux ans à un an. L'employeur n'aura donc plus qu'un an pour introduire sa créance.

#### **Annulation de l'augmentation du nombre d'heures lorsque les heures de cours et de travail coïncident**

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2007, il n'y a plus d'augmentation des heures de congé-éducation lorsque la formation coïncide avec les heures de travail.

#### **Prévention des vols et contrôles à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail (art.203 & 362)**

Dans son avis n° 1.571 rendu le 18 octobre 2006, le Conseil national du Travail a souscrit au principe selon lequel il est dans l'intérêt tant des employeurs que des travailleurs et des tiers que chaque entreprise investisse dans la prévention des vols, et ce par le biais de contrôles à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux avançaient une proposition visant à élaborer une politique efficace de prévention des vols tout en respectant la vie privée des travailleurs.

Cependant, avant de conclure une CCT à ce sujet, ils demandaient différentes modifications légales tant au niveau de la loi sur les règlements de travail (loi du 8 avril 1965) que de la loi réglementant la sécurité privée et particulière (loi du 10 avril 1990).

A la suite de ces modifications légales, les partenaires sociaux au CNT ont conclu, le 30 janvier 2007, la CCT n°89 concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail en faisant notamment référence au respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence.



## Plus Minus Conto (art.204 à 214)

Dans la ligne de l'avis n° 1584 rendu par le Conseil national du Travail le 6 décembre 2006, la loi vise à organiser une plus grande **flexibilité du travail** en autorisant, à certaines conditions, de déroger à la loi du 16 mars 1971 sur le travail par la voie d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Dans ce cadre, cette CCT peut :

- porter la limite journalière maximale à 10 heures de travail ;
- porter la limite hebdomadaire maximale à 48 heures ;
- autoriser la répartition de la durée de travail sur une période de 6 années.

L'introduction de ces régimes de « super-flexibilité » est toutefois limitée aux employeurs et aux ouvriers des **entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles** et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP n°111), pour autant que les entreprises répondent de manière cumulative aux motifs économiques spécifiques énumérés par la loi (forte concurrence internationale, cycle de production sur plusieurs années, forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel manufacturé nouvellement développé...).

## Crédit-temps (art.217)

L'article 217 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses constitue une mesure d'exécution du Pacte des générations (mesure 47) prévoyant que **le crédit-temps à temps plein avec octroi d'allocations sera limité à un an**, sauf crédit-temps pour raison d'éducation, de soins et de formation.

Cet article doit cependant être analysé parallèlement aux dispositions prévues dans **l'accord interprofessionnel, postérieur à la rédaction du texte légal**.

Le projet de loi portant exécution de l'AIP modifie la loi-programme sur ce point.

Un AR d'exécution devrait encore fixer la date d'entrée en vigueur de cette disposition (1<sup>er</sup> avril 2007), les montants des allocations ainsi que les modalités pratiques d'octroi.

Enfin, les partenaires sociaux ont entamé les négociations au CNT relatives aux adaptations de la CCT 77bis, conformément aux accords pris dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

\*\*\*\*\*