

une édition de votre secrétariat social

» Outplacement pour les travailleurs de plus de 45 ans - offre obligatoire

Cher lecteur,

Dans ce SSE-Link nous tirons votre attention e.a. à la nouvelle mesure en vigueur depuis le 4 août 2006 et qui résulte du Pacte de solidarité entre les générations, à savoir le règlement d'outplacement pour les travailleurs de plus de 45 ans.

Nous résumons cette mesure dans l'édition actuelle parce que de nombreux employeurs ne sont pas au courant des changements importants: avant, les travailleurs de plus de 45 ans avaient droit à l'outplacement, cependant, ceci a été remplacé par une obligation de l'employeur d'offrir l'outplacement aux travailleurs de plus de 45 ans licenciés par lui. Le non-respect de cette mesure peut mener à des sanctions graves. Pour plus d'info ou pour l'assistance concernant l'outplacement, vous pouvez toujours contacter notre division spécialisée Easy-HR. Vous trouvez les données de contact en bas de l'article concerné.

Ensuite, nous tirons votre attention à un sujet toujours aussi actuel, c.-à-d. le contrôle de l'emploi de l'internet et l'e-mail au travail. Nous traitons ce thème, qui se trouve toujours en équilibre fragile entre le respect pour la vie privée du travailleur et les intérêts de la société, dans un article clair et bref.

Dans les messages, nous référons à quelques autres modifications au niveau de la législation sociale. Comme toujours, vous pouvez évidemment demander de plus amples informations à votre gestionnaire de dossier.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl

SSE-Link La loi du 20 juin 2006 a inversé le droit à l'outplacement pour les travailleurs de plus de 45 ans (introduit par la Loi du 5 septembre 2001) vers une obligation aux employeurs d'offrir l'outplacement à ces travailleurs.

A qui l'employeur doit-il offrir l'outplacement?

Aux travailleurs qui répondent simultanément aux conditions suivantes, l'offre d'outplacement doit être faite:

- être lié par un contrat de travail;
- être soumis aux dispositions de la loi sur les CCT (+/- secteur privé);
- être licencié par l'employeur, mais pas pour des raisons impérieuses;
- avoir au moins 45 ans au moment du licenciement;
- avoir au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue lors du licenciement;
- ne pas encore pouvoir faire appel à la pension de retraite;
- à partir de 2008, les prépensionnés entrent aussi en ligne de compte quand ils doivent rester disponibles pour le marché du travail.

Durée de l'offre d'outplacement

L'offre d'outplacement dure 12 mois au maximum et est divisée en 3 périodes différentes:

- Les 2 premiers mois: le travailleur a droit à 20 heures d'accompagnement.
- Les 4 mois suivants: si le travailleur n'a pas encore trouvé de travail, il peut demander de continuer l'accompagnement. Cette demande doit de nouveau être faite endéans le mois. Le travailleur a alors de nouveau droit à 20 heures d'accompagnement.
- Les 6 mois suivants: le travailleur peut encore demander par écrit 20 heures d'accompagnement s'il n'a pas encore trouvé de travail.
- Si le travailleur a trouvé un travail, mais qu'il le perd endéans les 3 mois suivant son entrée en service, il peut reprendre la procédure d'outplacement pour le temps qui reste.

Offre obligatoire d'outplacement

Depuis le 4 août 2006, l'employeur est obligé d'offrir l'accompagnement d'outplacement à son travailleur licencié. Malgré cette obligation, le travailleur doit toujours faire une demande écrite pour pouvoir profiter du droit à l'outplacement. Sur les nouveaux formulaires C4, l'employeur doit cocher s'il a fait une offre d'outplacement et il doit en fournir la preuve écrite.

Sanctions

1. Pour l'employeur
L'employeur qui refuse d'offrir l'outplacement devra payer par travailleur non-accompagné un montant de 3600 euro à l'ONEM via l'ONSS.

2. Pour le travailleur
Le travailleur qui refuse de coopérer et/ou d'accepter une offre valable d'outplacement, peut perdre temporairement ces allocations de chômage pour une période de 4 à 52 semaines. Quand il refuse l'offre avec l'intention d'obtenir des allocations, il risque même de perdre définitivement le droit aux allocations.

De plus, le droit à l'outplacement est supprimé pour un travailleur qui refuse une offre valable d'outplacement de son employeur.

Qu'est-ce que le Groupe EASYPAY peut faire pour vous?

EASY-HR, le bureau agréé de sélection/recrutement et d'outplacement du Groupe EASYPAY, vous aide à trouver une solution adéquate pour vos questions d'outplacement. Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter Mme Nadine Degrande, nadine.degrande@easypay.be.

Dirk Mannaert
Juriste

Nadine Degrande
Directeur EASY-HR

Contenu	p.
• Cher lecteur	1
• Outplacement pour le plus de 45 ans.....	1
• internet au travail.....	2
• Un travailleur en voyage de service à l'étranger	3
• Protection de saisie pour les revenus sur un compte à vue	3
• Messages	4



» Internet au travail: une politique spécifique s'impose

S Ces dernières années, l'internet et l'e-mail se sont introduits au travail. Cette tendance est positive pour la société, mais évidemment elle entraîne aussi des éléments négatifs: parfois on abuse des moyens de communication. Comment pouvez-vous résoudre et/ou éviter de tels abus. Qu'est-ce que vous pouvez faire en tant qu'employeur, et surtout, qu'est-ce qui ne vous est pas permis? Ci-après, vous trouvez un résumé des règles de jeu.

1. Internet et e-mail: accès et/ou emploi au travail

Tout d'abord, il a lieu de mentionner que l'attribution de l'accès à l'internet et/ou l'autorisation d'employer l'internet au travail relève exclusivement de la compétence de l'employeur.

Cependant, pour les contrôles de l'emploi de l'internet, l'employeur devra respecter les règles de la loi sur la vie privée qui protègent la vie privée du travailleur.

2. Contrôle de l'emploi d'internet et email au travail

2.1 Principes à respecter

Pour contrôler l'emploi d'internet et email au travail, il faut respecter les principes suivants:

- **Principe de finalité:** il faut y avoir un but bien décrit pour le contrôle. Ce but peut être:
 - Éviter des faits illégitimes ou outrageants, des faits contraires aux bonnes mœurs ou qui peuvent nuire à la dignité d'une autre personne (p.ex. le piratage d'ordinateurs, visiter des sites pornographiques ou pédophiles ou des sites qui incitent à la discrimination);
 - Protéger les intérêts de la société qui sont personnels et réprimer des pratiques y contraires (p.ex. publicité négative, divulgation de secrets d'affaires, ...);
 - Garantir la sécurité et le bon fonctionnement des systèmes de réseau IT;
 - Respecter de bonne foi les règles valables dans la société en ce qui concerne l'emploi d'internet et e-mail.
- **Principe de proportionnalité:** le contrôle ne peut pas être exagéré dans le cadre du but défini. Ceci implique que le contrôle ne peut pas avoir pour conséquence des intrusions dans la vie privée du travailleur. Si cela est quand-même le cas, elles doivent être limitées au minimum.
- **Principe de transparence:** l'employeur doit informer et consulter les travailleurs concernant l'installation et le fonctionnement d'un tel système de contrôle.

2.2 Procédure: information et consultation.

L'employeur qui veut installer un système de contrôle, a l'obligation d'en informer les travailleurs. Ceci se fait par le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale ou les travailleurs mêmes.

Les informations aux travailleurs peuvent par exemple être reprises dans le contrat de travail ou le règlement de travail ou être affichées.

2.3 Traitement des données après le contrôle.

Première phase: résultat global:

Le contrôle en soi ne peut pas résulter en données personnalisées et individuelles pour l'employeur. Le contrôle en soi est donc anonyme. Ainsi, l'employeur pourra faire des statistiques du nombre de mails envoyés et de leur poids ou de la durée de la connexion à l'internet par poste de travail, mais pas du contenu des mails, ni des sites internet visités.

Deuxième phase: résultat individuel par travailleur.

Quand les statistiques montrent un soupçon d'abus, les données contrôlées peuvent être individualisées ou attribuées à une ou plusieurs personnes:

Dans le cadre des 3 premiers objectifs (voir supra), les données enregistrées peuvent directement être individualisées afin de trouver la personne responsable ayant commis l'infraction.

Dans le cadre du 4ème objectif, à savoir contrôler si les règles de la société sont bien respectées, on ne pourra pas individualiser les données avant de donner des informations aux travailleurs. Concrètement cela implique que, quand il s'avère du contrôle qu'il y a eu probablement des infractions, l'employeur doit rappeler à ses travailleurs les règles en vigueur, de sorte qu'on évite de nouvelles infractions. Quand il y a toujours des infractions, l'employeur pourra inviter le travailleur à un entretien afin que ce dernier puisse expliquer les faits et puisse les justifier.

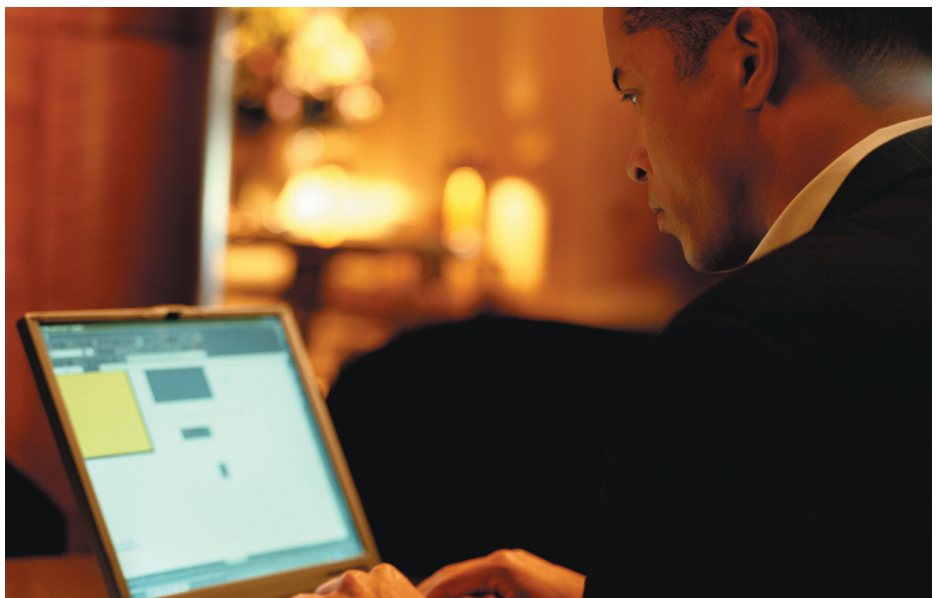
3. Politique d'internet

Afin d'éviter que l'emploi d'internet et e-mail au travail pour des fins non professionnelles dépasse les bornes, vous pouvez insérer une clause dans les contrats de travail. Il serait encore mieux de

reprendre une telle clause dans le règlement de travail. De cette façon, vous pouvez éventuellement appliquer des sanctions pour les infractions aux clauses, ce que vous ne pouvez pas faire si vous l'insérez tout simplement dans les contrats de travail.

Les employeurs qui sont intéressés à une politique d'internet, peuvent contacter leur gestionnaire de dossier

Karolien Van den Perre
Juriste



» Un travailleur en voyage de service à l'étranger: le fisc spécifie son point de vue pour les indemnités libres d'impôts

SSE-Link Sous certaines conditions, les indemnités qu'un employeur accorde à un travailleur pour des voyages de service à l'étranger, peuvent être considérées comme un remboursement des frais propres à l'employeur, exonéré d'impôts. Une circulaire fiscale publiée fin mai 2006 spécifie ces conditions.

1. Montant des indemnités exonérées d'impôts

L'employeur peut attribuer les indemnités forfaitaires suivantes libres d'impôts pour les voyages de service à l'étranger:

- un montant journalier d'au maximum 37,18 euro OU
- l'indemnité forfaitaire journalière fixée par pays (voir www.easypay.be sous la rubrique Easydoc)

Ces frais de séjour sont censés couvrir les frais des repas et d'autres petites dépenses telles que des boissons, des friandises, des pourboires et des coups de fil locaux.

Quand ces frais seraient compris dans les frais de nuitée que l'employeur rembourse séparément

au travailleur, les indemnités forfaitaires journalières doivent être réduites de:

- 15% pour le petit déjeuner
- 35 % pour le lunch
- 45% pour le dîner
- 5% pour les petites dépenses.

2. Pour les voyages de service à l'étranger de courte durée

L'indemnité journalière complète peut en outre uniquement être accordée pour:

- Un jour complet d'absence, à savoir un jour entre 2 nuitées en voyage de service.
- Un voyage de service avec départ et retour au même jour, à condition qu'il y ait une absence de 10 heures au moins, commençant au moment du départ du lieu fixe d'occupation et se terminant au moment du retour.

Quand le voyage de service dure plus de 24 heures, on peut payer la moitié de l'indemnité de séjour libre d'impôts pour le jour de départ et de retour, qui est également libre d'impôt.

Quand l'absence pour un voyage de service dure moins de 10 heures ou plus de 30 jours civils, le remboursement exonéré d'impôts, peut uniquement se faire à l'aide des preuves nécessaires.

Point de vue de l'ONSS

L'ONSS accepte que les indemnités payées en application du tableau de pays (voir supra) sont exonérées de cotisations ONSS. Il n'est pas encore sûr que l'ONSS reprendra également les autres points de vue fiscaux mentionnés ci-avant.

Isabel De Smet
Juriste



» Protection de saisie pour les revenus sur un compte à vue

Un créancier qui veut pratiquer une saisie du salaire de son débiteur peut uniquement le pratiquer sur la partie saisissable de ce salaire. Cependant, dès que le salaire se trouve sur le compte à vue du travailleur, le créancier peut saisir tout le salaire. A ce moment-là, en effet, le salaire est ajouté aux autres sources de revenus du travailleur (p.ex. des revenus de location, ...) et ces montants ne sont plus identifiables individuellement, ce qui fait qu'ils ne soient plus protégés.

La loi du 14 juin 2004 a prévu une extension des règles de protection concernant la saisie et la session des revenus versés sur un compte à vue. Pour des raisons pratiques, cette réglementation n'est toujours pas entrée en vigueur. A partir du 1er janvier 2007, elle sera enfin appliquée!

A partir du 1^{er} janvier 2007, les revenus versés sur un compte à vue (p.ex. salaire, pécule de vacances, allocations sociales, ...) seront aussi protégés selon les mêmes règles concernant la saisie et la session. Un AR prévoit en effet certaines règles pour rechercher plus facilement l'origine des

revenus quand ils sont versés sur un compte à vue, dans le but de mieux pouvoir les protéger.

Pour rendre possible cette protection, le donneur d'ordre doit ajouter un code pour tout versement sur un compte à vue. Le code à mentionner dépend de la nature des montants versés:

/CODE A MENTIONNER/	NATURE DES MONTANTS
(toujours en majuscules)	
/A/	Salaires, pécule de vacances, autres montants versés suite à l'exécution d'un contrat de travail, d'apprentissage, d'un statut,... (art. 1409 §1 et 1409 bis Code jud.)
/B/	Pensions, allocations de chômage, allocations accordées en cas d'interruption de la carrière professionnelle (art. 1409 §1bis et 1410 §1 Code jud.)
/C/	Allocations familiales, revenus garantis pour personnes âgées, montants de la CPAS à titre d'aide sociale. (art. 1410 §2 Code jud.)

Pour l'employeur, cette obligation implique qu'il doit mentionner pour chaque versement sur le compte à vue du travailleur, le code /A/. En cas de **virement par l'employeur** sur le compte à vue du travailleur, l'employeur doit remplir, devant tout autre commentaire, le code, suivi par un blanc dans les premières cases de l'espace des commentaires sur l'ordre de virement. L'institut financier de l'employeur communique alors ce code à l'institut de crédit où le compte à vue du travailleur a été ouvert.

En cas de **versement en espèces par l'employeur** sur le compte à vue du travailleur, l'employeur doit également communiquer le code à l'institut de crédit où le compte à vue du travailleur a été ouvert. L'institut de crédit fournit à l'employeur un document sur lequel le paiement et le code communiqué est mentionné. L'institut de crédit mentionne également le code correspondant au montant versé.

Bart Depreitere
Jurist

» Messages...

IBO-intérim

Le gouvernement flamand a approuvé la mesure qui permet d'occuper certains groupes de travailleurs en première instance comme des intérimaires pendant un mois, avant de leur donner une formation dans le cadre d'un contrat IBO (équivalent flamand de PFI et FPI) dans votre entreprise. IBO-intérim sera uniquement possible pour les personnes de plus de 50 ans, les personnes handicapées et les travailleurs d'origine étrangère, afin que ceux-ci puissent améliorer leurs chances sur le marché de travail.

Congé-éducation

A partir du 1^{er} septembre 2006, le remboursement du salaire pour les travailleurs qui prennent du congé-éducation, a changé.

Le travailleur a droit au salaire normal pendant son absence pour cause de congé éducation. L'employeur peut cependant limiter ce remboursement à 2.100 euro par mois - ou pour certaines catégories de travailleurs - à 2.500 euro par mois.

Dès à présent, l'employeur n'a plus que droit à un remboursement forfaitaire par heure suivie, de la part des autorités, à savoir:

- 15 euro par heure pour les travailleurs de moins de 45 ans
- 18 euro par heure pour les travailleurs de plus de 45 ans

Chèques sport et culture: erratum

Dans le SSE Link précédent, nous vous avons déjà parlé des chèques sport et culture qui sont exonérés de cotisations ONSS sous quelques conditions.

Dans le projet d'A.R. une des conditions était que les chèques sport et culture ne pourraient être attribués au cours du troisième trimestre.

Cependant, la version définitive publiée entre-temps dans le Moniteur belge, ne reprend pas cette condition. Les chèques peuvent donc être attribués pendant toute l'année.

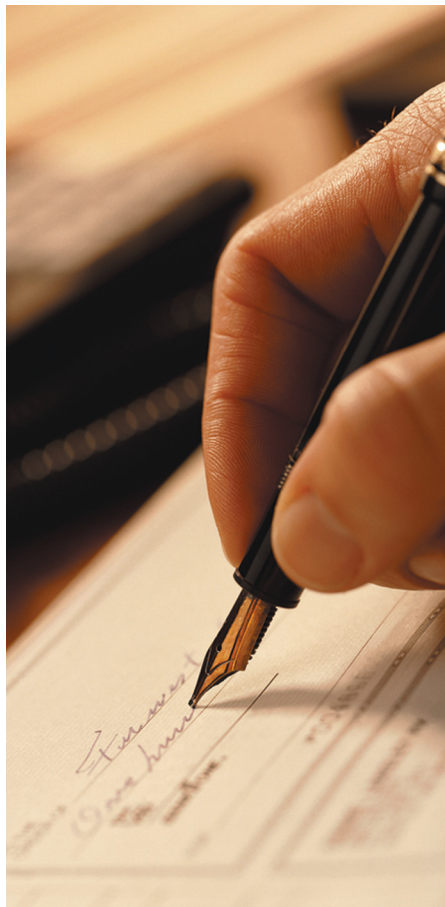
Vous trouvez un résumé de toutes les conditions dans le Flash qui a été envoyé le 5 juillet 2006.

Nouveaux montants pour le remboursement des frais de déplacement avec le propre véhicule

Depuis le 1er juillet 2006, vous pouvez payer à vos travailleurs faisant de déplacements professionnels avec leur propre véhicule, une indemnité de **0,2903 euro par km**, exonérée de cotisations ONSS et d'impôts. Ce nouveau montant vaut jusqu'au 30 juin 2007, ensuite, il sera indexé à nouveau.

Le nouveau C4 est arrivé

Dans notre édition du SSE Link n° 19 (octobre-novembre-décembre 2005), nous avons annoncé la remise du nouveau formulaire C4 au 1er juillet 2006.



Depuis le 1er juillet 2006, le nouveau formulaire C4 est entré en vigueur.

Ces formulaires seront utilisés pour toutes les sorties de service après le 30 juin 2006.

Vous pouvez télécharger le nouveau formulaire du site web [HYPERLINK "http://www.onem.be"](http://www.onem.be) www.onem.be.

Responsabilité d'administrateur: modifications dans la Loi-programme

La loi programme du 20 juillet 2006 prévoit un renforcement de la responsabilité d'administrateur dans deux domaines:

- Les administrateurs ou administrateurs délégués peuvent individuellement être rendus responsables quand une société ou personne de droit n' pas payé le précompte professionnel et que ceci est dû à une faute commise lors de la gestion de la société ou la personne de droit.

- En cas de faillite, on peut engager la responsabilité individuelle des gérants et administrateurs des associations à responsabilité de droit complète pour le paiement des cotisations ONSS impayées, des augmentations et intérêts de retard dus pour le paiement tardif, et pour les amendes forfaitaires en cas de confection tardive de la déclaration DmfA.

Pour plus de détails, vous pouvez contacter notre service juridique.

Isabel De Smet
Juriste



Secrétariat Social

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80
Fax 051/48 01 82
E-mail: sse@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Secrétariat Social

Hoogstraat 13 - 9000 Gent
Tél. 09/265 95 17 - Fax 09/224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be



Secrétariat Social

Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tel. 02/743 05 35
Fax 02/734 26 06

Rue du Palais 56 - 4000 Liège
Tel. 04/222 08 70
Fax 04/223 73 80



Trimestriel

Editeur responsable

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Rédaction

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van den Perre
Bart Depreitere
Jean-Pierre Vermeulen
Dirk Mannaert

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-921

Service juridique Handel & Ambacht
secrétariat social agréé n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

Réalisation

Proprint - Wingene