

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

Lorsque nous écrivons cette préface, nous nous réalisons que la fin de l'année s'approche de nouveau à grand pas. Bien qu'il semble un peu tôt pour un rapport annuel, nous avons quand-même le plaisir de passer en revue une année de travail intéressante.

Une année de travail avec beaucoup d'adaptations, renouvellements et expansions en ce qui concerne la gamme de produits et de services de SSE. Nous énumérons ci-après quelques-uns de ces aspects, sans pour cela donner une liste exhaustive :

- Collaboration avec le Groupe Steunt Elkander / Entraide avec le regroupement des forces et des produits
- Introduction des compartiments de sorte que les dossiers soient traités de façon personnalisée et axée sur le secteur par une équipe professionnelle de gestionnaires de dossier
- Offre d' 'EASY-ACCOUNT'; produit basé sur le web, offrant à votre comptable un service facile : la disponibilité permanente de vos documents comptable par internet
- Expansion de l'offre de services grâce à la nouvelle division Services qui offre entre autre des services de sélection et recrutement, des formations individuelles et collectives, des audits sociaux, ...

Avec cette offre totale et nos efforts permanents de vous offrir un service complet, nous voulons être bien plus que votre calculateur des salaires. En tant que secrétariat social du Groupe EASYPAY nous considérons comme notre mission principale d'être votre partenaire idéal pour tous vos besoins sur le plan de l'administration sociale.

En 2005, nous continuerons cette mission et vous remercions pour votre confiance.

Au nom de tous les collaborateurs des secrétariats sociaux SSE, Handel & Ambacht et SSE-Entraide, nous vous souhaitons :

une bonne fin d'année !

Nikolaas Deloof
 Directeur SSE asbl

Contenu	p.
• Cher lecteur	1
• Frais de déplacements domicile - lieu de travail : faites vos comptes	1
• La cause d'essai: quelques curiosités	2
• Paiement du salaire: règles du jeu	3
• L'évolution rapide du paysage de recrutement en Flandres	3
• Dernières nouvelles	4

» Frais de déplacements domicile - lieu de travail : faites vos comptes

KZ - F - MVA En tant qu'employeur, vous devez en général payer une indemnité de frais de déplacements domicile - lieu de travail. Comment calculer le coût exact?

1. Transport public

- Transport par train :

Pour les travailleurs qui font les déplacements domicile-lieu de travail en train, l'employeur doit toujours payer une indemnité.

Cette indemnité patronale s'élève en moyenne à 60 % du prix du billet de train pour la distance correspondante. Un tableau contenant les montants actuels par jour, par semaine et par mois, se trouve sur notre site web www.easypay.be sous la rubrique EASYDOC, sous-rubrique Chiffres-clé.

A titre exceptionnelle, une CCT sectorielle ou un accord au niveau de l'entreprise peuvent prévoir en une indemnité patronale plus élevée.

- Bus, tram, métro:

Si la distance entre l'arrêt de départ et de descente est au moins 5 km, vous devez payer une indemnité patronale, déterminée comme suit :

- ° Si le prix du billet dépend de la distance, vous payez une indemnité pour ce billet, qui ne dépasse pas 60% des frais de déplacement réels.
- ° Si le travailleur paie un prix fixe, n'importe la distance, vous payez 56% des frais réels, mais ce montant ne peut pas dépasser l'indemnité patronale pour le billet de train pour une distance de 7 km.

2. Transport privé

- Véhicule privé (auto, moto)

Pour les travailleurs faisant les déplacements domicile-lieu de travail en propre véhicule ou à moto, il n'existe pas d'obligation générale pour l'employeur pour intervenir dans ces frais de déplacements.

Par contre, beaucoup de commissions paritaires ont conclu une CCT qui impose également une indemnité patronale pour le transport privé (souvent égale à celle pour le transport en train, c.-à-d.

en moyenne 60% du prix d'une carte de train pour la distance parcourue).

Dans le même document sous la rubrique EASYDOC, les tableaux suivants sont repris :

- Indemnité patronale de 100% (ouvriers secteur de la construction)
- Indemnité patronale de 70% (travailleurs du secteur hôtelier)
- Indemnité patronale de 50% (employés CP 218 avec véhicule privé)

Quelques règlements dérogatoires par commission paritaire sont également repris.

Au niveau de l'entreprise un accord contenant plus de droits pour les travailleurs, est également possible.

- Bicyclette

Pour les travailleurs se rendant au travail à bicyclette, il faut payer une indemnité de vélo si une CCT sectorielle ou un accord au niveau de l'entreprise contient un tel règlement (au max. 0,15 euro par km, exonéré d'ONSS et d'impôts).

3. Limiter l'indemnité au nombre de jours effectivement prestés?

Par défaut d'accords spécifiques au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, on respecte les règles suivantes :

- Déplacement par transport public (abonnement):

En principe, l'indemnité patronale est due pour la durée de validité de l'abonnement. L'indemnité patronale est donc également due pour les jours d'absence hors de la volonté du travailleur (p.ex. maladie, chômage temporaire) que l'on ne pouvait pas prévoir lorsque le travailleur a acheté l'abonnement.

Il est donc p.ex. utile de mentionner dans le règlement de travail que la durée de validité d'un abonnement de train est limité à un mois.

- Déplacement par transport privé:

Un employeur peut limiter l'indemnité des frais de déplacements domicile - lieu de travail au nombre de jours effectivement prestés, vu que pour les jours non-prestés, le travailleur n'a pas eu de frais.

Wouter Provoost
 Juriste



» La clause d'essai: quelques curiosités

S Afin de permettre à vous et à votre nouveau
S travailleur d'essayer si le travail est bien adé-
E quat, on reprend souvent une clause d'essai
dans le contrat de travail.

Lorsque vous rédigez cette clause d'essai, et
i au cours de la période d'essai, vous pouvez
Nrencontrer un tas de questions pratiques. A
K quelques-unes de ces questions fréquentes,
nous vous donnons une réponse ci-après.

1. Conditions pour une clause d'essai valable

- Par écrit

Une clause d'essai doit être rédigée par écrit. Ce document doit prouver clairement l'accord des deux parties concernant la clause d'essai.

- Individuelle pour chaque travailleur

La clause d'essai doit être rédigée individuellement par travailleur. Ceci implique que la clause d'essai doit être reprise dans le contrat de travail ou dans un annexe au contrat de travail. L'accord écrit peut également consister en une correspondance. Quand l'application d'une clause d'essai est uniquement reprise dans une CCT ou un règlement de travail, la condition que la clause d'essai doit être rédigée individuellement par travailleur, ne vaut pas.

- Au plus tard au moment de l'entrée en service

La clause d'essai doit être reprise au plus tard au moment de l'entrée en service. A savoir, au plus tard au moment que l'exécution du contrat de travail commence. Il n'est donc pas absolument nécessaire que la clause soit reprise dans le contrat de travail au moment que ce contrat est signé.

Quand la clause d'essai ne répond pas à ces 3 conditions, cela implique la nullité de la clause. Le contrat de travail même reste valable, mais il devient un contrat de travail sans clause d'essai.

2. La durée de la période d'essai

- Pour ouvriers

La période d'essai dure au moins 7 et au maximum 14 jours civils

- Pour employés

La période d'essai dure au moins 1 mois et au maximum 6 ou 12 mois, en fonction du salaire annuel : < 31.669 euro (6 mois) ou > 31.669 euro¹ (12 mois).

- Erreur concernant la durée

Quand on s'est trompé en déterminant la durée de la période d'essai, la clause d'essai



reste valable, mais la durée est automatiquement limitée au minimum légal. Ceci n'est pas uniquement le cas quand on a déterminé une période d'essai plus courte que la durée minimale légale, mais également quand la durée déterminée dépasse la durée maximale légale.

- Prolongation en cas de suspension du contrat de travail

Chaque suspension du contrat de travail, sauf celle pour cause de jours fériés, prolonge la période d'essai. La période d'essai est prolongé par le nombre de jours civils de la suspension.

En ce qui concerne les ouvriers, cette prolongation est limitée à 7 jours.

Pour les employés, la prolongation est illimitée.

- Que faire en cas d'un contrat de durée limitée?

On peut se poser la question si on peut reprendre dans un contrat de durée limitée une période d'essai qui correspond à la durée du contrat de travail.

Peut-on par exemple déterminer une période d'essai de 6 mois dans un contrat de travail de durée limitée de 6 mois pour un employé?

La Cour de Cassation a décidé que ceci n'est pas possible. Par contre, la durée maximale de la période d'essai n'est pas spécifiée. Une

période d'essai de 1/4 à 1/2 de la durée du contrat est considérée comme raisonnable.

3. Période d'essai unique

- Principe

En principe, on ne peut avoir qu'une seule période d'essai chez le même employeur. Des périodes d'essai consécutives ne sont pas permises. Même si la durée d'essai conclue est inférieure à la période maximale, on ne peut pas prolonger la période d'essai jusqu'à cette durée maximale.

Une nouvelle période d'essai est uniquement possible quand il y a des contrats de travail consécutifs pour des fonctions tout à fait différentes.

- Cas spécifique : occupation d'un ex-intérimaire

Quand vous engagez quelqu'un qui a travaillé en tant qu'intérimaire chez vous, la législation accepte une clause d'essai dans le contrat de travail. Strictement vu, il s'agit de 2 employeurs différents : le bureau d'intérim d'une part et vous, en tant que nouvel employeur, d'autre part.

Isabel De Smet
Juriste

¹ Limite du salaire à indexer par an

» Paiement du salaire: règles du jeu

S Souvent les employeurs sont confrontés aux
S questions concernant le paiement des salai-
E res. Quand est-ce que le salaire des travail-
L leurs doit être payé? Est-ce qu'une avance est
i obligatoire pour les ouvriers? De quelle façon
N peut-on faire ce paiement? Peut-on payer le
K salaire à quelqu'un d'autre que le travailleur?
Ci-après, nous reprenons les points princi-
paux de la législation.

Moment du paiement

Les salaires doivent être payés au moment et endéans les termes déterminés par une **convention collective du travail**.

S'il n'y a pas de convention collective du travail il faut respecter les dispositions du **règlement de travail ou tout autre règlement**, comme par exemple un règlement d'ordre intérieur. Dans ce cas, le salaire doit être payé au plus tard le **7ème jour de travail** du mois suivant le mois des prestations de travail.

S'il n'y **aucun règlement**, le salaire doit être payé au plus tard le **4ème jour de travail** suivant le mois des prestations.

Fréquence du paiement

Les ouvriers reçoivent leur salaire du mois de prestations chaque mois suivant les prestations, et une avance payée vers la moitié du mois de prestations.

Le salaire des employés n'est payé qu'une fois par mois.

La commission des représentants commerciaux est exigible 15 jours après la remise de l'état de prestations. La partie fixe éventuelle du salaire est payée par mois.

Mode de paiement

En principe, le paiement du salaire doit se faire soit de main à main, soit par virement postal (= par une assignation postale, un chèque circulaire ou un virement).

En principe, le paiement du salaire par virement postal est uniquement possible après l'accord écrit du travailleur. Dans la pratique, une mention sera prévue dans le contrat de travail.

Quand est-ce que le salaire est payée effectivement ?

Le salaire, payé via un virement, est estimé être payé au moment que le compte en banque du travailleur est crédité.

A qui faut-il payer le salaire?

Le salaire doit être payé au travailleur même. Il est interdit de payer le salaire du travailleur à son/sa conjoint(e), à ses enfants ou autres personnes qui habitent chez lui, même si ces personnes ont un pouvoir ou un accord du travailleur.

Et le salaire des mineurs?

L'employeur paie le salaire au mineur en question, à moins que le père, la mère ou le tuteur du mineur ait signifié un recours.

Le mineur non émancipé doit mettre son salaire à la disposition de son représentant légal ou doit le dépenser suivant les directives de ce dernier.

Par contre, le mineur émancipé peut disposer librement de son salaire.

Karolien Van Den Perre
Juriste

» L'évolution rapide du paysage de recrutement en Flandres

Depuis quelques années, les directeurs du personnel se demandent souvent pourquoi tant de postes vacants ne peuvent pas être remplis. Malgré les chiffres de chômage élevés continus, certaines sociétés cherchent toujours en vain des collaborateurs compétents. De plus, les nouveautés lancées par les médias de recrutement font qu'il devienne difficile à choisir la méthode idéale pour trouver le merle blanc.

Entre toutes les combinaisons de journaux et internet, magazines et moteurs de recherche

de CV, presque personne ne sait encore quelle est l'approche idéale. Est-il vrai que les demandeurs d'emploi actifs feuilletent tous les journaux et visitent tous les sites web, ou ont-ils déjà compris que des dizaines d'annonces sont publiées par plusieurs canaux? Combien d'entre eux savent que les annonces dans certains journaux régionaux et Job@ sont automatiquement publiées sur le site web de l'ORBEM?

De plus, de nombreuses sociétés s'adressent plutôt aux postulants dits "latents" dans l'es-

poir de pouvoir les mobiliser en promettant un travail de rêve. Dans ce cadre, Vacature a décidé de distribuer gratuitement leur cahier via les kiosques à journaux et les gares, pendant que Job@ se fixe sur les articles rédactionnels. Aux entreprises en manque de personnel, Stepstone et Monster offrent la possibilité de publier des annonces pour des fonctions d'ouvriers.

En tant que spécialiste dans ce domaine, EASY-HR sait que l'incertitude chez les travailleurs est une des causes des postes vacants. En général, le candidat a un travail fixe et il sait qu'un changement implique toujours un certain risque. Quand les postes adéquats sont rares, un mauvais choix est toujours plus grave que dans des périodes de conjoncture haute.

EASY-HR suit le marché turbulent de travail et de recrutement avec l'élan professionnel connu du Groupe EASYPAY, et assiste les employeurs sur base de son expérience concrète en donnant des conseils à la mesure de leur société.

Peter Van Mol
Psychologue d'entreprise easy HR



» Dernières nouvelles...

Nouveaux formulaires de chômage

Depuis le 1er janvier 2004, on utilise de nouveaux formulaires C131A (certificat de chômage pour les heures d'inactivité), C 3.2 (chômage temporaire) et C103 (Vacances-jeunes).

A partir du 1er janvier 2005, le nouveau formulaire C4 serait employé pour les occupations qui prendraient fin après le 31 décembre 2004. Par contre, juste avant la clôture de la rédaction, le comité d'administration de l'ONem a remis l'introduction du nouveau formulaire C4 jusqu'au 1er octobre 2005.

Le cas échéant, votre conseiller de dossier peut vous donner plus d'explication.

L'ONem ne peut pas se mêler pour déterminer le délai de préavis d'employés supérieures.

En cas de licenciement d'un employé supérieure, le délai de préavis doit être conclu entre l'employeur et le travailleur. La formule Claeys donne une indication, mais n'est pas obligatoire. Par contre, les termes minimaux, en vigueur pour les employés inférieures, doivent être respectés.

Quand l'employeur et le travailleur se mettent d'accord concernant un délai de préavis inférieur à la formule Claeys, mais en respectant les délais minimaux, l'ONem ne peut pas conclure que l'employé est volontairement au chômage. Par conséquent, il ne peut pas refuser de payer une indemnité de chômage.

La Cour de Cassation a pris cette décision dans son arrêté du 24 mai 2004.

Véhicules d'entreprise : cotisation forfaitaire sur base de l'émission de CO2 à partir du 1er janvier 2005

Pour l'emploi privé d'un véhicule d'entreprise, l'employeur doit payer une cotisation à l'ONSS. A ce jour, celle-ci s'élève à 33% sur l'avantage de toute nature, calculé sur base du CV fiscal et le nombre de kilomètres domicile-lieu de travail.

Le gouvernement a décidé que, dès à présent, tous les employeurs seront obligés de payer une cotisation forfaitaire, calculée sur base de l'émission des gaz nuisibles. Dès que le règlement est définitif, nous vous en informerons par un Flash.



Jours fériés 2005

Chaque travailleur à temps plein a droit à 10 jours fériés par an. Les jours fériés légaux pour 2005 sont :

Nouvel An	Samedi le 01/01/2005
Lundi de Pâques	Lundi le 28/03/2005
La fête du Travail	Dimanche le 01/05/2005
L'Ascension	Jeudi le 05/05/2005
Lundi de Pentecôte	Lundi le 16/05/2005
La fête nationale	Jeudi le 21/07/2005
L'Assomption	Lundi le 15/08/2005
La Toussaint	Mardi le 01/11/2005
L'ann. de l'Armistice	Vendredi le 11/11/2005
Noël	Dimanche le 25/12/2005

Quand le jour férié tombe un dimanche (p.ex. le 1er mai 2005), ou un autre jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il devra être remplacé par un autre jour de travail normal. Ce jour peut être fixé collectivement (par une commission paritaire, le conseil d'entreprise, une représentation syndicale ou un accord collectif) par tous les travailleurs, ou bien individuellement par travailleur (avant le 15 décembre). A défaut d'un accord, le jour férié est automatiquement remplacé par le premier jour ouvrable normal suivant le jour férié.

Crédit-temps à temps-plein suspend le délai de préavis en cas de rupture par l'employeur

Pour les travailleurs en crédit-temps à temps plein, le délai de préavis donné par l'employeur est prolongé de la période de crédit-temps à temps plein. Ceci vaut pour les délais de préavis commencés au plus tôt le 26 juillet 2004 (même si la notification est datée avant le 26 juillet 2004). Les délais de préavis en cours avant cette date ne sont pas suspendus en cas de périodes de crédit-temps à temps plein.

Pour les travailleurs en crédit-temps à temps partiel, le délais de préavis donné par l'employeur n'est pas suspendu.

Service juridique
S.S.E.



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) 225 98 34 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: ssha@yucom.be



Secrétariat Social

Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Bruxelles
Tel. 02/743.04.88
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
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Peter Van Mol
Karolien Van Den Perre
Bart Depreitere

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