

une édition de votre secrétariat social

## Cher lecteur,

Après des vacances bien méritées pour la plupart d'entre nous, tout le monde s'est à nouveau mis au travail pour le 'sprint final' vers la fin de l'année. Sur le plan social-législatif, la période passée était plutôt calme. On peut retenir la réglementation concernant les heures supplémentaires modifiée le 1er juillet, comme étant la principale nouveauté. Cette réglementation donne la possibilité aux employeurs de rémunérer certaines heures supplémentaires sous des conditions plus favorables consistant en l'attribution d'un avantage fiscal tant pour l'employeur que pour le travailleur. Vous trouverez plus de détail dans l'article suivant. Ce n'est pas spécialement pour rester dans l'ambiance des vacances, mais parce qu'on pose régulièrement la question à notre service juridique que nous vous communiquons à nouveau en page 3 de quelle façon les jours de congé, restants à la fin de l'année, doivent être pris. Enfin vous trouverez également les informations sur la clause de non-concurrence ainsi que sur les formalités se rapportant à l'occupation des travailleurs à temps partiel. Si vous avez encore d'autres questions sur quelque sujet que ce soit n'hésitez pas à prendre contact avec votre conseiller de dossier. Nous sommes toujours à votre écoute.

Bonne lecture !

Nikolaas DeLoof  
Directeur SSE asbl



Contenu	page
• Cher lecteur .....	1
• Les 65 premières heures supplémentaires par an seront plus avantageuses à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2005 .....	1
• La clause de non-concurrence: toujours d'application ? .....	2
• Formalités en cas de travail à temps partiel	3
• Les jours de congé restants de l'année 2005: Faut-il les prendre ou ... ? .....	3
• Dernières nouvelles .....	4

## » Les 65 premières heures supplémentaires par an seront plus avantageuses à partir du 1er juillet 2005

**S** Depuis le 1er juillet, le système d'application pour le calcul d'un nombre d'heures supplémentaires sera un peu plus avantageux, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Cet avantage financier est accordé en intervenant sur le précompte professionnel: Le travailleur aura moins de retenue de précompte professionnel. L'employeur ne doit pas verser à l'administration fiscale une partie du précompte professionnel qu'il doit retenir.

**N** Afin de pouvoir bénéficier de cet avantage, on doit naturellement remplir certaines conditions.

**K** Ci-dessous, nous vous en donnons un aperçu:

### 1. Avantage fiscal pour le travailleur

#### 1.1. Conditions

Afin de pouvoir bénéficier de la réduction fiscale, les conditions suivantes doivent être remplies pour le travailleur:

1. le travailleur doit travailler pour un employeur du secteur privé (marchand ou non marchand);
2. le travailleur doit être soumis aux dispositions concernant la durée de travail de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Cela veut dire que la disposition ne vaut pas pour e.a. les représentants de commerce, les gens de maison, ...;
3. les heures supplémentaires doivent donner droit à un sursalaire;
4. la réduction d'impôts peut uniquement être appliquée pour les 65 premières heures supplémentaires par an.

#### 1.2. Avantage

Comme mentionné auparavant, l'avantage fiscal est accordé sous forme d'une réduction du précompte professionnel.

L'avantage est de 24,75% du salaire brut (à 100%), sur lequel on calcule le sursalaire.

Le précompte professionnel, qui doit être retenu sur le salaire du travailleur, est réduit de cet avantage calculé (voir point 3).

Il va de soi que, si l'avantage calculé était plus élevé que le précompte professionnel à retenir, l'avantage serait limité jusqu'au montant du précompte professionnel dû.

### 2. Avantage fiscal pour l'employeur

#### 2.1. Conditions

Pour l'employeur également un certain nombre de conditions doivent être remplies, afin de pouvoir bénéficier de l'avantage financier. Ces conditions sont identiques aux conditions se rapportant travailleur, sauf la première condition, c.-à-d. uniquement les employeurs appartenant au sec-

teur privé marchand (donc pas: non marchand) ont droit à l'avantage.

#### 2.2. Avantage

L'avantage de l'employeur est également de 24,75% du salaire brut (à 100%), sur lequel le sursalaire est calculé.

L'avantage calculé peut être déduit du précompte professionnel que l'employeur doit verser à l'administration fiscale pour le travailleur en question (voir point 3).

Il va de soi que, si l'avantage calculé pour l'employeur était plus grand que le précompte professionnel qui doit être versé pour ce travailleur, l'avantage pour l'employeur serait limité jusqu'au montant du précompte professionnel à verser.

### 3. Exemple pratique

Un travailleur travaille 10 heures supplémentaires Sur base d'un salaire horaire de 10 euro sur un jour de travail normal (sursalaire de 50%) et il n'a pas encore presté plus de 65 heures supplémentaires au cours de l'année civile courante.

Salaire de base (100%) :	100,00
Sursalaire (50%) :	+ 50,00
Salaire brut (sursalaire inclus) :	150,00

#### Calcul du salaire net du travailleur:

Salaire brut (sursalaire inclus) :	150,00
ONSS (13,07%) :	- 19,61
Imposable :	130,39
PP (p.ex. 45%) :	- 58,68
<u>Avantage heures suppl.:</u>	24,75% de 100
	+ 24,75 (réduction PP)
<b>PP à retenir:</b>	<b>33,93</b>
Salaire net effectif :	= 96,46

#### Coût salarial de l'employeur:

Salaire brut (sursalaire inclus) :	150,00
ONSS (+ 33,27%) :	49,90
<u>Avantage heures suppl.:</u>	24,75% de 100
	- 24,75
Coût salarial	175,15

#### PP à verser par l'employeur:

33,93 Euro - 24,75 Euro = 9,18 Euro

Isabel De Smet  
Juriste

# » La clause de non-concurrence: toujours d'application?

**S** Vous l'employeur qui avez investi dans vos travailleurs pendant des années et qui par conséquent les avez formés et permis de devenir de véritables experts dans leur branche, vous risquez de vous trouver confronté à une démission (parfois inattendue) d'un travailleur qui vous annonce qu'il donne sa démission car il a trouvé une fonction identique auprès de votre concurrent où sa connaissance établie sera sans aucun doute très utile. Devez-vous voir cela d'un mauvais oeil ou pouvez-vous vous armer contre telles désagréables surprises?

Dans un contrat de travail, on peut reprendre une clause par laquelle l'ouvrier, l'employé ou le représentant de commerce est interdit d'exercer des activités similaires en quittant l'entreprise, ou bien en exploitant une entreprise soi-même, ou bien en travaillant pour un employeur concurrentiel.

Selon cette clause, le travailleur ne peut donc pas faire concurrence à son employeur précédent, ni comme salarié, ni comme indépendant. C'est que, de ce fait, la possibilité de nuire à l'entreprise qu'il a abandonnée serait reconnue s'il utilisait la connaissance spécifique qu'il a obtenue sur le plan industriel ou commercial pour soi-même ou pour un concurrent.

## 1. Quand peut-on insérer une clause de non-concurrence dans un contrat de travail?

Une clause de non-concurrence peut être insérée valablement dans un contrat de travail mais cela dépend du salaire brut annuel du travailleur à savoir :

- égal à ou moins de 26.912 euro brut par année\*: une clause de non-concurrence valide n'est pas possible.
- entre 26.912 et 53.825 euro brut par année\*: on peut uniquement appliquer une clause de non-concurrence sur les fonctions qui sont explicitement déterminées dans une CCT sectorielle ou d'entreprise. En pratique, on ne conclut telles CCT qu'exceptionnellement.
- plus de 53.825 euro brut par année\*: la clause

de non-concurrence peut toujours être inscrite valablement dans le contrat de travail, excepté pour les fonctions où cela serait interdit par une CCT.

**Remarque:** Pour les représentants de commerce avec un salaire annuel brut de 26.912 euro ou plus, on peut toujours conclure une clause de non-concurrence valable.

## 2. Une clause de non-concurrence doit bien rester limitée:

- Jusqu'à certaines activités: Il ne vaut que pour des "activités similaires".
- Jusqu'à un certain domaine: Il ne vaut que pour les domaines dans lesquels il est vraiment flagrant qu'il y a concurrence par rapport aux activités déjà existantes de l'employeur précédent. Normalement, la validité géographique ne dépasse pas le territoire belge (mais cela peut bien être le cas pour les représentants de commerce).
- Dans le temps: Il est valable pour au maximum 12 mois (cette période commence le jour où l'emploi se termine).

## 3. Disposition de compensation

Face à une clause de non-concurrence prise dans le contrat de travail de l'ouvrier ou de l'employé (pas du représentant de commerce!), il y a également une compensation: l'employeur doit payer une rémunération forfaitaire unique. Le montant est d'au moins la moitié du salaire brut que le travailleur aurait reçu pendant la durée de la clause de non-concurrence.

**Exemple:** une clause de non-concurrence de 12 mois donne lieu à une rémunération de 6 mois de salaire.

## 4. Sanction en cas d'infraction de la clause

Si l'ouvrier ou l'employé enfreint la clause, il doit:

- rembourser la rémunération brute qu'il a eue de son employeur précédent.
- payer un montant similaire comme indemnité à son employeur précédent.

Si le représentant de commerce enfreint la clause, on n'a pas prévu d'indemnité légale. Cependant, le contrat de travail peut prévoir que le travailleur paie une indemnité d'au maximum 3 mois de salaire (les avantages obtenus en vertu de l'accord inclus). Toutefois, l'employeur peut exiger une indemnité plus élevée à condition qu'il puisse justifier l'existence et l'ampleur du dommage.

## 5. Quand la clause de non-concurrence n'est-elle pas valable?

La clause de non-concurrence ne peut pas être invoquée si le contrat de travail est rompu:

- pendant la période d'essai
- par l'employeur sans faute grave
- par le travailleur pour faute grave.

## 6. Un employeur, peut-il renoncer à l'application de la clause de non-concurrence?

L'employeur peut renoncer à effectivement appliquer la clause de non-concurrence qui a été convenue avec le travailleur. Dans ce cas, il n'est plus obligé de payer une rémunération compensatoire.

Ce renon peut se faire verbalement mais il est recommandable de signifier cela par lettre recommandée ou par exploit d'huissier de Justice.

La signification du renon doit se faire au plus tard dans les 15 jours calendrier après la date de fin effective du contrat de travail.

## Faites attention!

Si vous, l'employeur, ne renoncez pas à l'application de la clause de non-concurrence dans les 15 jours calendrier après la fin du contrat de travail, vous devez payer la rémunération compensatoire, quelles que soient la situation et la nouvelle fonction du travailleur!!

\* Limite du salaire à indexer par an

Jurgen Menue  
Juriste



# » Formalités en cas de travail à temps partiel

Si un employeur veut occuper un travailleur à temps partiel, il doit tenir compte de certaines formalités. Ci-après, on explique brièvement quelles sont ces formalités et quelles sont les conséquences quand vous ne les appliquez pas.

Formalités	Sanctions
<b>1. Contrat de travail écrit pour un travail à temps partiel</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le contrat de travail pour un travail à temps partiel doit être établi par écrit pour chaque travailleur individuel au plus tard au moment où le travailleur commence à exécuter son contrat de travail.</li></ul>	Le travailleur à temps partiel peut choisir ce qui lui convient le mieux des arrangements et des horaires mentionnés dans le règlement de travail.
<b>2. Prescriptions pour annoncer les horaires de travail en cas de travail à temps partiel</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mention obligatoire des horaires normalement applicables de chaque travailleur à temps partiel, tant dans le contrat de travail à temps partiel écrit que dans le règlement de travail.</li><li>- Pour les <u>travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail fixe</u>: l'employeur doit garder une copie du contrat de travail sur le lieu où le règlement de travail peut être consulté.</li><li>- Pour les <u>travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail variable</u>: l'employeur doit communiquer les horaires de travail journaliers applicables pour eux au moins 5 jours de travail au préalable au moyen d'un message daté étendu dans les locaux sur le lieu où le règlement de travail peut être consulté.</li></ul>	Le travailleur à temps partiel est supposé d'avoir exécuté de travail dans le cadre d'un <u>contrat de travail à temps plein</u> . Cette <u>présomption de travail à temps plein</u> est devenue <u>incontestable</u> depuis l'année 2005.
<b>3. Enregistrement des dérogations sur l'horaire normal dans un document de déviations</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vous devez suivre obligatoirement toutes les déviations dans l'horaire de travail à temps partiel à l'aide d'un dit document de dérogations (ou d'un autre moyen de contrôle valide comme p.ex. une pointeuse électronique avec laquelle on peut imprimer les mentions obligatoires concernant ces déviations).</li></ul>	Le travailleur à temps partiel est supposé d'avoir travaillé selon son horaire de travail à temps partiel. Cette présomption est également devenue incontestable depuis l'année 2005.

Bart Depreitere  
Juriste

## » Les jours de congé restants de l'année 2005: Faut-il les prendre ou ...?

**SSE-LINK** Les jours de congé légaux doivent en principe être pris avant la fin de l'année civile à laquelle ils se rapportent. Mais que faire si cela ne peut être effectif dans la réalité ?

### 1. Peut-on terminer l'année civile avec quelques jours de congé non pris?

#### 1.1. Sur demande du travailleur?

Le travailleur ne peut pas renoncer à ses jours de congé mais s'il ne dépose pas de demande de congé pour les jours de congé restants, il n'est légalement pas sanctionné.

#### 1.2. Obligation pour l'employeur?

Comme employeur vous êtes obligé d'accorder tous les jours de congé avant la fin de l'année courante sous peine d'encourir des sanctions pénales.

Afin de prouver que vous, l'employeur, n'avez pas empêché la prise de jours de congé, vous pouvez, par exemple, faire remarquer à vos travailleurs dans une communication du personnel que chaque travailleur doit prendre son solde de jours

de congé avant la fin de l'année.

Si le congé n'est pas pris à cause d'un événement contre le gré du travailleur et de l'employeur (p.ex. à cause de maladie qui dure jusqu'à la fin de l'année), l'employeur ne peut pas recevoir de sanctions.

### 2. Que fait-on avec des jours de congé légaux non pris?

#### 2.1 Transférer des jours de congé à l'année prochaine?

En pratique, cela se fait parfois, mais légalement, cela n'est pas permis. Pour des jours de congé extralégaux supplémentaires, l'employeur peut faire une exception.

#### 2.2 Payer les jours de congé?

##### 1) Ouvriers:

Ils ont déjà reçu leur pécule de vacances complet via leur caisse de vacances.

##### 2) Employés:

- 1° Hypothèse: L'employé choisit lui-même de ne pas prendre tous les jours de congé. Dans

ce cas, il n'a pas le droit d'exiger le paiement des jours de congé non pris, mais l'employeur peut toujours décider de payer ces jours et ainsi de récompenser l'assiduité au travail de l'employé. Ce pécule de vacances est soumis aux cotisations ONSS et au précompte professionnel.

- 2° Hypothèse: Indépendamment de sa volonté, l'employé ne peut pas prendre de congé (p.ex. à cause de maladie de longue durée ou d'une pointe de travail exceptionnelle pendant la période de fin d'année).

L'employeur est obligé de payer les jours de congé restants au plus tard le 31 décembre. Ce pécule de vacances est exempté de cotisations ONSS, mais soumis au précompte professionnel.

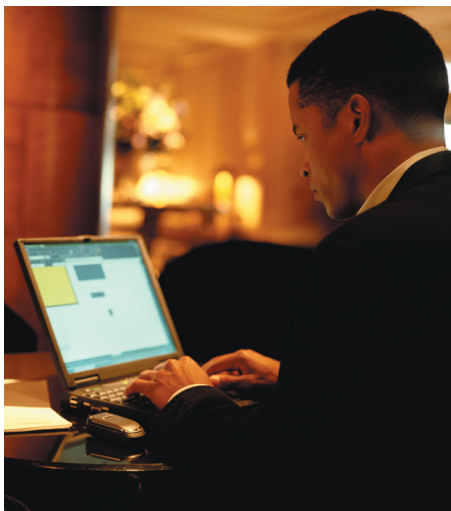
Wouter Provoost  
Juriste

# » Dernières nouvelles...

## Nouvelles limites salariales pour le congé éducation

Un travailleur qui prend un congé éducation, maintient son droit au salaire. Cependant, ce salaire est limité et adapté chaque année scolaire.

Pour l'année scolaire 2005-2006, la limite salariale générale est augmentée à 2.050 euro brut par mois (l'année scolaire précédente, c'était 2.000 euro brut par mois). Pour certaines catégories de travailleurs qui suivent une formation professionnelle (les personnes de plus de 45 ans et les travailleurs concernés par une fermeture d'une entreprise dont le plan social se pourvoit en congé éducation payé), une limite salariale exceptionnelle est applicable, c.-à-d. 2.500 euro brut par mois. Cette limite salariale n'est pas augmentée.



## Nouvelle indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels avec une voiture propre

Depuis le 1er juillet 2005, vous, l'employeur, pourrez payer **0,2841 euro par km** à votre travailleur qui fait des déplacements professionnels avec son propre véhicule, sans que ce montant ne soit

soumis aux cotisations ONSS et aux impôts. Ce nouveau montant est valable jusqu'au 30 juin 2006 et est indexé chaque année.

## Nouveaux formulaires C4: délai jusqu'au 1er juillet 2006

Dans notre édition du SSE Link numéro 16 (janvier - février - mars 2005), nous avons déjà fait mention que l'application du nouveau formulaire C4 a été différée du 1er janvier 2005 au 1er octobre 2005. La date a de nouveau été différée au 1er juillet 2006. Les nouveaux modèles de ce formulaire ne devront donc être utilisés que pour des contrats de travail qui finissent après le 30.06.2006.

## Point de vue plus sévère concernant la taxe CO2

Afin de faciliter les choses pour les inspecteurs de l'ONSS lors de contrôles, il a été pris une initiative législative pour créer une **présomption contestable**, dans le cadre de la cotisation CO2 sur les voitures d'entreprise. Chaque voiture d'entreprise utilisée à des fins privées donne lieu au paiement de la cotisation CO2. Dans l'avenir, l'employeur devra payer la cotisation de toute façon, à moins qu'il puisse prouver que le travailleur faisant usage de la voiture d'entreprise n'est pas soumis à cette cotisation (comme un indépendant) ou que le véhicule n'est réellement utilisé qu'à des fins professionnelles. Cette présomption contestable commence à partir du 1er juillet 2005.

## Intérêts de délai: calculés sur le salaire brut

Jusqu'à présent, on acceptait généralement que les intérêts sur le salaire qu'un employeur doit encore payer à son travailleur, étaient calculés sur le salaire net. Le législateur a décidé récemment que les intérêts doivent quand même être calculés sur le salaire brut, en d'autres termes, le salaire avant les retenues sociales et fiscales.

## Erratum

Par suite d'une erreur dans la note de renseignements originale que nous avons reçue du cabinet du Ministre du Travail, le tableau publié dans l'édition du LINK précédente (allocation 'Travail des étudiants avec un avantage ONSS peut être doublé, p.1) contient une reproduction fautive des limites salariales maximum augmentées pour étudiants afin de rester fiscalement à charge. Le montant de l'augmentation communiqué (2.120 euro indexé en 2005) est correct, mais ne peut pas être bruté lui-même.

Ces limites salariales doivent être reproduites comme suit :

Montant maximum indexé année de revenus 2005	RESSOURCES NETTES (RN)	IMPOSABLE BRUT (RN x 100/80)	<b>NOUVEAU:</b> <b>AUGMENTATION BRUTE PAR SUITE DE TRAVAIL DES ETUDIANTS</b>
En général	2.540 EUR	3.175 EUR	<b>+ 2.120 EUR</b>
A charge d'un célibataire	3.670 EUR	4.587,5 EUR	<b>+ 2.120 EUR</b>
Handicapé à charge d'un célibataire	4.650 EUR	5.812,5 EUR	<b>+ 2.120 EUR</b>

Karolien Van Den Perre  
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: handelambacht@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 Menue  
Wouter Provoost  
Isabel De Smet  
Steven Naessens  
Karolien Van Den Perre  
Bart Depreitere  
Jean-Pierre Vermeulen

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