

une édition de votre secrétariat social

Chers lecteurs,

Vous avez en main l'étincelant, le tout frais 1er LINK de ce que nous appellerons « l'année électronique 2003 ». En effet, 2003 se profile comme l'année au cours de laquelle la communication électronique va faire son entrée définitive dans le domaine social.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2003, est généralisée l'obligation DIMONA ('déclaration immédiate / onmiddellijke aangifte'), que vous connaissez déjà, et qui consiste à déclarer immédiatement toute entrée en fonction et toute sortie. Dans la foulée, la déclaration ONSS trimestrielle est remplacée par sa version électronique, appelée DMFA (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangifte). Dans l'arsenal des « raccourcis » électroniques arrive également cette année la DRS (Déclaration électronique des Risques Sociaux).

SSE, secrétariat social, entend jouer un rôle de pionnier dans ces évolutions, et vous propose très simplement d'avoir à disposition les outils nécessaires pour emprunter « l'autoroute électronique » mise en place par le gouvernement. Une autoroute dont la finalité mènera à une simplification pour chaque entrepreneur, pour chaque employeur.

En 2002, les PME ont déjà disposé gracieusement de l'astucieux outil de communication E-PREST. Le succès d'E-PREST auprès de nos clients démontre que SSE est un des premiers secrétariats sociaux à avoir relégué au passé les relevés de salaires en version papier (par poste ou par fax). Pour que chaque employeur puisse en profiter ou le découvrir, nous proposerons encore à nos clients, en 2003, l'utilisation gratuite de E-Prest. A partir de 2004, cette formule sera payante pour les nouveaux adhérents.

Notre évolution ne repose pas que sur E-PREST. De plus, en 2003, en qualité d'employeur affilié à SSE, vous aurez la possibilité de faire usage d'un certain nombre de services gratuits via internet. Ainsi le module EASY-DOC vous proposera de l'information gratuite via notre site internet (www.easy-pay.be). L'accès en sera strictement réservé à nos clients.

Ajoutons que cette année, nous voulons vous présenter régulièrement de l'information par voie électronique. Via SSE-FLASH, nous vous informerons « à chaud » des nouveautés en matière de législation sociale ou concernant des sujets qui pourraient vous intéresser dans votre métier de chef d'entreprise, d'entrepreneur ou d'employeur. Si ceci vous intéresse, il vous suffira de communiquer votre adresse e-mail à votre gestionnaire de dossier.

2003, une nouvelle année avec une foule de nouveaux projets pour SSE, secrétariat social du Groupe EasyPay. Nous espérons que nos nouvelles initiatives vous enchanteront tout au long de l'année. Si notre priorité s'est toujours focalisée sur l'affilié, les nouveaux moyens de communication électroniques mis en place renforcent davantage nos liens.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl.

Contenu

p.

- Absence pour cause de maladie de votre personnel: que pouvez-vous faire? 1
- Rupture du contrat de travail avant le début de sa prise d'effet 2
- Qui peut avoir recours au congé politique? 3
- Les chiffres clés dans la loi sur les contrats de travail: Plafonds pour 2003 3
- Dernières nouvelles 4

» Absence pour cause de maladie de votre personnel : que pouvez-vous faire ?

En qualité d'employeur, vous êtes régulièrement confronté à la problématique des travailleurs malades. Qu'êtes-vous en droit d'attendre de leur part, et que pouvez-vous faire si votre travailleur ne remplit pas ses obligations ou si vous avez un doute quant au bien fondé de la maladie ?

Nous vous proposons un bref aperçu qui tient compte des nouvelles dispositions qui sont d'application depuis le 1/12/2002.

Informier l'employeur

Un travailleur qui est malade, doit *informer* immédiatement son employeur de quelque manière que ce soit. Ceci exception faite uniquement des cas de force majeure. Si vous n'êtes pas informé, le travailleur est considéré en absence injustifiée.

Cette information ne soustrait pas l'obligation de délivrer un *certificat médical*. Le travailleur doit le remettre dans le respect minimum de ce qui est prévu dans une convention collective, dans le règlement de travail, ou à votre demande expresse. En principe, il y a également un délai prévu pour la remise du certificat médical, par exemple endéans les 48 heures.

Si le travailleur ne vous soumet pas le certificat dans les règles prévues, vous ne devez pas lui payer de salaire garanti. S'il vous a bien informé, il sera considéré en absence justifiée. S'il vous fournit le certificat avec retard, il n'aura droit au salaire garanti qu'à partir du moment où le certificat vous aura été remis ou envoyé.

Contrôle d'incapacité de travail

Si vous doutez quant au bien fondé de la maladie de votre travailleur, vous pouvez lui envoyer, dans le meilleur délai, un contrôle médical. A noter que la

nouvelle législation exige que le médecin fasse valoir une expérience d'au moins 5 ans, et qu'il ait signé une déclaration d'indépendance, ceci sous peine de nullité du contrôle médical.

Le travailleur doit collaborer à ce contrôle. Si le travailleur rend le contrôle impossible à la date à laquelle le médecin contrôle se rend chez lui, ou, à la date à laquelle il a convoqué le travailleur à son cabinet, vous pouvez refuser de continuer à payer le salaire garanti à partir de cette date. Si le travailleur refuse de manière flagrante tout contrôle, cela peut parfois entraîner son licenciement pour motif grave.

Les certificats contradictoires

Il est bien possible que le médecin contrôle pose un diagnostic différent du médecin traitant qui a déclaré le travailleur inapte. Que faire alors ?

Vous ne devez alors, en aucun cas, continuer à payer le salaire garanti à partir de la date du contrôle médical. Pour les jours précédents, le salaire reste dû. Si le travailleur veut avoir gain de cause et garder son salaire garanti, il devra s'adresser soit au tribunal du travail, soit à un médecin arbitre. La procédure d'arbitrage médical a été introduite dans la nouvelle loi afin d'aller plus vite que via la voie judiciaire. Ce médecin médiateur est choisi en accord mutuel entre l'employeur et le travailleur. S'il n'y a pas d'accord, alors « la partie la plus lésée » - le plus souvent le travailleur - choisira un arbitre dans la liste des médiateurs déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le verdict du médecin arbitre est ferme pour toutes les parties.

Isabel De Smet
Juriste



» Rupture du contrat de travail avant le début de sa prise d'effet

S Vous est-il déjà arrivé en qualité d'employeur de conclure un contrat de travail avec un travailleur, et que quelques jours avant la date d'entrée prévue, ce travailleur vous fait savoir qu'il a décidé de rester auprès de son employeur initial ?
E Pouvez-vous en qualité d'employeur exiger un dédommagement de rupture de la part du travailleur ? Le travailleur doit-il mettre fin à son contrat par la signification d'un préavis ?
L
i
N Rien n'est prévu à ce sujet dans la législation. En cas de discussion, c'est le tribunal qui devra trancher. Quelques pistes de réflexion :

Signification d'un préavis

La Cour de Cassation a décidé que chaque contrat de travail peut prendre fin par signification d'un préavis, donc également pour un contrat qui n'a pas encore pris effet.

Le problème sera cependant de fixer la durée de ce préavis. Pour ce faire, on distinguera les contrats de travail avec période d'essai et les contrats de travail sans période d'essai.

Dans le cas des *contrats sans période d'essai*, l'employeur ou le travailleur doit mettre fin à son contrat en respectant les délais de préavis habituels pour ouvriers ou employés.

Dans le cas des *contrats avec période d'essai*, la solution n'est pas si simple. La question est de savoir si ce sont les règles spécifiques de fin de contrat en période d'essai qui s'appliquent, quand le contrat de travail prend fin avant son exécution. Certains ont tendance à défendre le

fait que les règles liées à la période d'essai ne sont valables que lorsque le contrat a réellement commencé. Donc, quand le contrat de travail prend fin avant son exécution, les délais de préavis normaux doivent être appliqués, comme s'il n'y avait pas d'essai.

Une autre tendance dit que même en cas de rupture avant le début d'exécution, les règles concernant l'essai doivent être respectées. Ceci nous amène au problème qu'un contrat de travail pour ouvrier ne peut être rompu pendant les 7 premiers jours de la période d'essai. Pour un employé, le contrat ne pourrait être rompu dans le premier mois de l'essai que si un délai de préavis de 7 jours calendrier est signifié ; et ceci au plus tard le dernier jour du premier mois écoulé.

En pratique, cela signifie que le contrat de travail pour un ouvrier dans lequel il y a une période d'essai, pourra être rompu avant son exécution par le paiement d'une indemnité de dédommagement de 7 jours calendrier. Pour les employés, la rupture d'un contrat de travail avec période d'essai, avant le début de sa prise d'effet pourra bien avoir lieu pour autant qu'un préavis d'un mois soit signifié.

Si un préavis est signifié, doit-il dès lors être presté ? Certainement pas si le préavis termine avant la date prévue pour le début du contrat.

Même si le préavis termine après cette date, on ne doit vraiment pas s'attendre à ce que le travailleur preste.

Au besoin, on peut réclamer pour le solde du préavis, une indemnité de rupture.

Paiement d'une indemnité de rupture

En l'absence de préavis, ou en cas d'invalidité du préavis, l'employeur ou le travailleur peut exiger une indemnité de rupture, même si l'exécution du contrat n'a pas encore commencé. Il y aura ici également une différenciation à faire entre le contrat avec période d'essai et le contrat sans période d'essai.

En cas de *contrat de travail sans période d'essai*, une indemnité est due, et correspondra au salaire pendant la période de préavis normale.

En cas de *contrat de travail avec période d'essai*, il pourra être mis fin avec une indemnité équivalente au salaire de 7 jours calendrier. Vu que le contrat de travail avec période d'essai d'un employé ne peut se terminer qu'au minimum après un mois, l'indemnité de rupture équivalra à un mois et sept jours calendrier. Soit, le mois au cours duquel le contrat ne peut être rompu, et le salaire de 7 jours en indemnité de rupture suite à la fin de contrat pendant l'essai.

Jurgen Menue
Juriste



» Qui peut avoir recours au congé politique ?

SSE Avec les élections du 18 mai qui approchent, nous vous rappelons les principes de base du congé politique, ainsi vous saurez comment agir si vous occupez quelqu'un qui a des ambitions politiques.



Tous les mandats politiques ne donnent pas droit au congé politique

Le travailleur peut prétendre, sous certaines conditions, à s'absenter de son travail seulement pour les mandats suivants : bourgmestre ou échevin, membre ou président du conseil provincial, du conseil d'arrondissement, du conseil communal, de la Commission communautaire commune, de la communauté française ou flamande, du conseil du CPAS et du Conseil de la communauté germanophone.

Pour les autres mandats, il n'y a pas de droit au congé politique. Si l'un de vos travailleurs est élu sénateur ou député, alors il devra, pour exercer son mandat, soit prendre congé, soit, avec votre permission, être en absence justifiée (non rémunérée).

Quand et pendant combien de temps le travailleur peut-il être absent de son travail ?

En fonction du type de mandat, le contrat de travail peut être suspendu pendant une période déterminée. Cela va d'une suspension uniquement pendant la durée des sessions (par ex. au conseil provincial) à une suspension pendant toute la durée du mandat (par ex. pour un bourgmestre ou un échevin).

Y a-t-il maintien du salaire ?

A l'exception du bourgmestre, échevin, membre ou président d'un bureau du conseil d'arrondissement ou pour le président du CPAS, vous devez, en qualité d'employeur, continuer à payer le salaire pendant le congé politique.

Le salaire brut et les cotisations patronales peuvent être réclamés à l'institution auprès de laquelle le travailleur exerce son mandat. Des formulaires spécifiques sont à votre disposition auprès du service juridique de S.S.E.

Le travailleur est protégé contre le licenciement pendant son mandat politique

Le travailleur qui a droit au congé politique bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur reçoit un écrit recommandé, dans lequel le travailleur communique qu'il ambitionne une fonction politique (au maximum 6 mois avant les élections). Il reste protégé jusqu'à 3 mois après les élections (s'il n'est pas élu) ou 6 mois après la fin de son mandat (s'il est élu).

Isabel De Smet
Juriste

» Les chiffres clés dans la loi sur les contrats de travail: Plafonds pour 2003

SSE Comme vous avez pu le lire dans l'avant-propos de cette édition, l'éventail des services pour les clients de SSE s'étend au nouvel outil EASY-DOC. A l'aide de ce dernier, vous pourrez désormais également consulter 'en ligne' (via www.easypay.be) les 'chiffres clés' actualisés de la législation sociale. Pour vous mettre en appétit, vous trouverez ci-dessous un bref aperçu, sorti de ce module, des plafonds salariaux 2003 indexés ressortant de la loi sur les contrats de travail.

A partir du 1er janvier 2003, les plafonds salariaux ressortant de la loi sur les contrats de travail sont définis comme suit:

Plafond annuel A:	
Base (1985) 16.100 EUR	Montants indexés (01.01.2003) 25.921 EUR
Plafond annuel B:	
Base (1985) 19.300 EUR	Montants indexés (01.01.2003) 31.073 EUR
Plafond annuel C:	
Base (1985) 32.200 EUR	Montants indexés (01.01.2003) 51.842 EUR

Il s'agit des montants bruts annuels avec lesquels il faut tenir compte du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année, et d'autres primes éventuelles.

Ces nouveaux plafonds ont une incidence sur ce qui suit:

Durée maximale de la période d'essai pour les employés

Plafond annuel	Incidence
Salaire annuel max. 31.073 EUR	Max. 6 mois
Salaire annuel > 31.073 EUR	Max. 12 mois

Délai de préavis pour les employés

	Par l'employeur	Par l'employé	Contre-préavis employé
A. Salaire annuel max. 25.921 EUR	3 mois par période de 5 ans entamée	* 1,5 mois si < 5 ans anc. * 3 mois si > 5 ans anc.	Max. 1 mois
B. Salaire annuel > 25.921 EUR et max. 51.842 EUR	Suivant un accord conclu au moment du licenciement, avec au minimum ce qui prévaut sous A.	Max. 4,5 mois par un accord conclu au moment de la résiliation, avec au minimum ce qui prévaut sous A.	Max. 2 mois
C. Salaire annuel > 51.842 EUR	Suivant un accord conclu au moment de l'entrée en service, si pas, voir B.	Max. 6 mois par un accord conclu au moment de la résiliation, avec au minimum ce qui prévaut sous A.	Max. 4 mois

Admissibilité de la clause de non-concurrence

Ouvriers et employés	
Salaire annuel max. 25.921 EUR Salaire annuel > 25.921 EUR et max. 51.842 EUR Salaire annuel > 51.842 EUR	Non valable Valable uniquement pour des fonctions définies dans des conventions collectives Exclu pour les fonctions définies dans des conventions collectives
Représentants de commerce	
Salaire annuel max. 25.921 EUR Salaire annuel > 25.921 EUR	Non valable Valable

Vous trouverez davantage de chiffres utiles sous la nouvelle rubrique EASY-DOC sur notre site internet www.easypay.be.

Wouter Provoost
Juriste

» Dernières nouvelles..

Secteur de la construction : jours de repos compensatoires 2003

Les travailleurs du secteur de la construction bénéficient annuellement de 12 jours de repos compensatoires afin que soit respectée la durée du temps de travail de 38 heures/semaine. Ces jours de compensation ne peuvent en aucun cas être prestés. La fixation de ces jours de repos se fait en accord avec le Fonds de Sécurité d'Existence.

Les jours de repos compensatoires pour 2003 ont été fixés comme suit :

Ven. 18 avril 2003	Ven. 2 mai 2003
Mer. 24 déc. 2003	Ven. 26 déc. 2003
Ven. 30 mai 2003	Lun. 29 déc. 2003
Lun. 10 nov. 2003	Mar. 30 déc. 2003
Lun. 22 déc. 2003	Mer. 31 déc. 2003
Mar. 23 déc. 2003	Ven. 2 jan. 2004

Allocation d'une indemnité forfaitaire : charge de la preuve pour l'ONSS

Si l'un de vos travailleurs a des frais dans l'exercice de son activité professionnelle, vous pouvez l'indemniser via une indemnité forfaitaire. Cette indemnité peut être payée nette (non soumise à l'ONSS et au précompte professionnel), pour autant qu'elle couvre les frais réels. En cas de contestation, l'ONSS a toujours jugé que c'est à l'employeur de prouver que ce forfait couvre les frais réels, et qu'il ne s'agit pas de salaire (déguisé).

La Cour de Cassation ne partage pas ce point de vue et a jugé que l'ONSS doit démontrer elle-même que l'indemnité forfaitaire n'est pas un remboursement de frais propres à l'employeur.

Réglementation ONSS avantageuse pour le travail des étudiants : dorénavant maximum de 23 jours de travail

Celui qui emploie des étudiants pendant les mois d'été (juillet, août et septembre) doit payer une cotisation d'ONSS patronale fixée à 5%. Pour pouvoir bénéficier de cette réglementation avantageuse, la durée d'occupation ne pouvait compter plus d'un mois.

Depuis cette année, cette condition a été sensiblement adaptée : dorénavant l'occupation d'étudiants ne peut compter plus de 23 jours de travail. Entrent en ligne de compte, les jours effectivement prestés, mais aussi les jours d'absence pour lesquels l'employeur paie le salaire complet (par ex : les jours fériés, les jours de petit chômage).



Avantage lié à l'usage privé d'un véhicule de société : intransigeance de l'ONSS

De nombreux employeurs comptabilisent l'avantage de l'usage privé d'un véhicule de société, simplement sur base de 5000 kilomètres par an. Le nombre réel de kilomètres parcourus à usage privé (incluant les déplacements du domicile au lieu de travail) dépasse très souvent le minimum légal fixé.

A l'occasion de contrôles récents, il est apparu que les inspecteurs de l'ONSS n'acceptent la base de 5000 km

que si la distance domicile - lieu de travail ne dépasse pas 25 km. Dans le cas d'une plus grande distance, l'avantage doit être évalué sur base d'au moins 7500 km par an. L'administration fiscale semble défendre le même point de vue. Bien que ce nouveau point de vue ne soit pas encore officialisé par l'ONSS, nous vous conseillons d'en tenir compte dans l'estimation de l'avantage des voitures de société.

Les travaux de fin d'année - fiches fiscales - année de revenu 2002

Bientôt vous recevrez les documents concernant les travaux de fin d'année, pour l'année de revenu 2002. Les fiches fiscales (281) et les comptes individuels sont destinés aux travailleurs pour leur permettre de remplir leur déclaration fiscale. Quant au relevé récapitulatif 325, vous devez le conserver.

Si cela n'est déjà fait, nous vous invitons à nous transmettre, dans le meilleur délai, les documents et informations manquants, et plus particulièrement :

- les documents 276 pour les travailleurs frontaliers
- les montants des avantages en nature octroyés (voiture de firme, logement,...)
- les montants dans le cadre des stocks options
- le nombre de kilomètres parcourus pour les travailleurs qui se rendent au travail en vélo.

Remarque : A partir de 2003, les travailleurs frontaliers néerlandais qui sont employés dans la zone frontalière belge, sont imposés dans le pays de leur emploi, soit en Belgique. Cela signifie qu'à partir de cette année le précompte professionnel sera également retenu de leur rémunération imposable.

Les vacances annuelles des employés

Sous réserve d'un avis contraire de votre part, le pécule de vacances des employés de votre entreprise sera calculé le même mois que l'année dernière. Si vous occupez des employés qui sont entrés en service dans le courant de 2002 ou 2003, nous vous invitons à transmettre les attestations de vacances des employeurs précédents, aussi vite que possible, à votre gestionnaire de dossier.

Pour les ouvriers qui sont passés sous statut d'employé, veuillez nous fournir les attestations de vacances que l'ouvrier a reçues de la caisse de vacances.

Veuillez également communiquer à votre gestionnaire de dossier quels travailleurs ont terminé leurs études l'année dernière afin de pouvoir établir pour le/les quel(s) la réglementation des vacances des jeunes est d'application.

SSE en bref

- Les affiliés SSE peuvent dorénavant consulter un certain nombre de données utiles (chiffres) en rapport avec la législation sociale, sur notre site internet: www.easypay.be. Vous trouverez ceci sous la rubrique EASYDOC.
- Bientôt nous serons en mesure de vous fournir régulièrement un bref e-flash, contenant de l'actualité sociale. Dans cette optique, nous vous invitons à nous communiquer votre adresse e-mail (notre adresse e-mail : sse@easypay.be).
- Depuis peu, les heures d'ouverture du secrétariat social sont modifiées. Le vendredi, nos bureaux sont fermés à 16 heures, alors que les autres jours ouvrables, nous sommes à votre disposition jusqu'à 17 heures.

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



Secrétariat Social

La Rock 2 - 4160 Anthisnes
Tél. (04) 380 06 00 - Fax (04) 380 05 00
E-mail: ssewallonie@easypay.be



Trimestriel

Editeur responsable

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Rédaction

Nikolaas Deloof
Jurgen Menue
Steven Naessens
Isabel De Smet
Lode Maresceau
André Magonette
Wouter Provoost

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