

une édition de votre secrétariat social

» Résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale: une réglementation plus stricte à l'avenir.

Cher lecteur,

Vous avez sans aucun doute passé des vacances très agréables. Il est désormais temps de se replonger dans le vif du sujet avec ce nouveau numéro de SSE Link consacré à un certain nombre de sujets d'actualité. Nous nous pencherons notamment sur les modifications de la réglementation en matière de résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Bien que ces nouvelles dispositions n'aient pas encore été transposées dans la législation, nous anticipons les changements prévus et vous fournissons d'ores et déjà les informations utiles. Nous aborderons ensuite une mise à jour du droit au congé-éducation payé ou encore l'extension des possibilités d'octroi de chèques-repas (pour les chefs d'entreprise). Dans les prochains mois, nous suivrons de très près la formation du gouvernement. La déclaration du nouveau gouvernement aura certainement des conséquences sur la réglementation du travail. Voici déjà les évolutions attendues selon la note du formateur: extension de la réduction des charges fiscales, exonération du précompte professionnel pour les chercheurs (augmentation), élargissement et simplification des plans PC privés, simplification des plans d'embauche et de la législation relative au travail à temps partiel, aux heures supplémentaires et au travail intérimaire, amplification des efforts destinés à la formation, simplification du statut de la formation en alternance, extension possible du congé de maternité, etc. Notre service juridique suivra très attentivement tous ces dossiers et d'autres pour que nous puissions vous informer en temps utile.

Nikolaas Deloof
Directeur
SSE vzw.

Contenu

	p.
• Cher lecteur.....	1
• Résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale: une réglementation plus stricte à l'avenir.....	1
• Il n'est jamais trop tard pour apprendre! Le droit au congé-éducation payé pour les travailleurs.....	2
• Chèques repas... maintenant aussi pour les chefs d'entreprise indépendants!.....	3
• Outplacement... bientôt encore plus loin!.....	3
• Messages.....	4

S Dans un souci de lutte contre la fraude sociale, une procédure complète doit désormais être respectée pour la résiliation d'un contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Bien que cette réglementation ne soit pas encore entrée en vigueur, nous souhaitons vous signaler les modifications prévues.

Lorsqu'un travailleur n'est définitivement plus en mesure d'effectuer le travail convenu pour cause de maladie ou à la suite d'un accident, le contrat peut être résilié pour cause de «force majeure médicale». Dans ce cas, l'employeur et le travailleur ne sont plus tenus de respecter un délai de préavis, ni de verser une indemnité de rupture.

Auparavant, un certificat médical du médecin traitant déclarant que le travailleur était en incapacité de travail «permanente et définitive», pouvait suffire, dans certains cas, pour envisager la résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure.

Vous trouverez ci-dessous les 3 étapes devant à l'avenir être respectées pour mettre fin à un contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

1. Attestation de l'incapacité de travail définitive par le médecin traitant ou le conseiller en prévention-médecin du travail

L'incapacité de travail définitive pour cause de maladie ou à la suite d'un accident peut être attestée par:

- le médecin traitant du travailleur;
- le conseiller en prévention-médecin du travail.

Si l'attestation émane du médecin traitant du travailleur, celle-ci doit être confirmée par le conseiller en prévention-médecin du travail, sans quoi le contrat de travail ne peut être résilié pour cause de force majeure médicale.

2. Obligation de tentative de réinsertion dans l'entreprise

Une fois l'incapacité de travail définitive constatée et/ou l'attestation du médecin traitant confirmée par le conseiller en prévention-médecin du travail, ce dernier émet des recommandations destinées à maintenir le salarié au travail.

L'employeur peut par exemple adapter le travail de la personne concernée ou, si ce n'est pas possible, lui confier une autre tâche.

La tentative de réinsertion peut échouer pour plusieurs raisons:

- l'adaptation des conditions de travail est impossible pour des raisons techniques ou objectives ou ne peut raisonnablement être exigée pour des raisons fondées (par ex. lorsque les adaptations entraînent des coûts disproportionnés);
- l'employeur ne peut pas proposer au salarié un autre travail correspondant à ses possibilités;
- le salarié refuse le nouveau proposé.

3. Attestation du médecin-inspecteur social de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail

En cas d'échec de la tentative de réinsertion, les parties ne peuvent procéder à la résiliation du contrat pour cause de force majeure médicale qu'à condition que l'incapacité de travail soit aussi constatée par le médecin-inspecteur social de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Isabel De Smet
Juriste

» Il n'est jamais trop tard pour apprendre! Le droit au congé-éducation payé pour les travailleurs.

Sous certaines conditions, les travailleurs ont le droit de suivre des formations tout en conservant leur salaire normal. La réglementation relative au congé-éducation payé a déjà été modifiée à plusieurs reprises. Vous trouverez ci-dessous des informations sur son état actuel.

1. Droit au congé-éducation

Un travailleur a la possibilité de suivre une formation, que ce soit lors de son temps libre ou pendant les heures de travail. Il dispose à cet effet d'un certain nombre d'heures de congé. La formation choisie ne doit pas forcément être liée à la profession exercée chez l'employeur. Cependant, le travailleur ne peut pas demander un congé-éducation pour toutes les formations possibles. On distingue deux grandes catégories de formations: les formations professionnelles et les formations générales.

2. Durée du congé-éducation

Le nombre d'heures de congé-éducation payé auquel un travailleur a droit équivaut en principe au nombre effectif d'heures de cours suivies. Le nombre maximum d'heures est toutefois limité.

Certains travailleurs à temps partiel ont également droit à un congé-éducation proportionnel à la durée de leur travail. Il s'agit des travailleurs employés à 4/5e (pour les formations professionnelles et générales), des travailleurs à temps partiel avec un horaire variable (pour les formations professionnelles et générales) et des travailleurs étant employés au minimum à mi-temps et à moins de 4/5e avec un horaire fixe (uniquement pour les formations professionnelles et à condition que celles-ci soient suivies pendant le temps de travail).

Le 1er septembre 2006, le nombre d'heures octroyé pour le congé-éducation a été réduit. Certains travailleurs peuvent toujours bénéficier de l'ancienne réglementation et donc d'un volume horaire plus important à condition que la formation ait été entamée pendant l'année scolaire 2006/2007.



Aperçu schématique:

1. Heures de cours en dehors du temps de travail normal

Type de formation	Nombre d'heures de congé-éducation par année scolaire	
	Année scolaire 2006/2007 Dispositions transitoires *	Année scolaire 2007/2008
1 ou plusieurs formations professionnelles	120 heures	100 heures
1 ou plusieurs formations générales	80 heures	80 heures
formation générale et formation professionnelle	120 heures	100 heures

2. Heures de cours dans le cadre du temps de travail normal

Type de formation	Nombre d'heures de congé-éducation par année scolaire	
	Année scolaire 2006/2007 Dispositions transitoires *	Année scolaire 2007/2008
1 ou plusieurs formations professionnelles	180 heures	120 heures
1 ou plusieurs formations générales	120 heures	80 heures
formation générale et formation professionnelle	180 heures	120 heures

3. Cours de langue

Type de formation	Nombre d'heures de congé-éducation par année scolaire	
	Année scolaire 2006/2007 Dispositions transitoires *	Année scolaire 2007/2008
formation linguistique (et autre formation)	80 heures	80 heures
formation linguistique et formation professionnelle	120 heures	100 heures

* Des dispositions transitoires pour l'année 2006/2007 sont d'application dans certaines conditions. Le présent article n'aborde pas ces conditions, ni les dispositions ordinaires pour l'année scolaire 2006/2007.

3. Maintien du salaire et remboursement à l'employeur

Les travailleurs qui optent pour un congé-éducation payé ont en principe droit à leur salaire normal et le reçoivent au moment habituel. Ce salaire est toutefois plafonné à 2.100 EUR par mois pour les travailleurs de moins de 45 ans suivant une formation professionnelle et à 2.500 EUR au-delà de cette limite d'âge.

L'employeur qui rétribue un travailleur dans le cadre d'un congé-éducation peut obtenir le remboursement d'un montant forfaitaire auprès du Service Congé-éducation payé du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Pour l'année scolaire 2006/2007, le forfait est de 15 EUR par heure pour les travailleurs de moins de 45 ans et de 18 EUR par heure au-delà de cette limite. Pour l'année scolaire 2007/2008, le remboursement forfaitaire dépend du type de formation.

Cette demande de remboursement doit être

introduite dans un délai de 1,5 an. Ce délai débute le 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle la formation se termine. Pour l'année scolaire 2007/2008, les demandes de remboursement doivent être introduites au plus tard pour le 30.06.2009.

4. Protection contre le licenciement

Dès le moment où le travailleur introduit une demande de congé-éducation payé, il est protégé contre le licenciement jusqu'à la fin de la formation. L'employeur peut uniquement le licencier pour des raisons n'étant pas liées à la demande ou à l'exercice du congé-éducation. En cas de violation de cette interdiction de licencier, l'employeur est tenu de verser une indemnisation forfaitaire équivalant à 3 mois de salaire en plus de l'indemnité de rupture ordinaire.

Eline Verfaillie
Juriste

» Chèques repas... maintenant aussi pour les chefs d'entreprise indépendants!

S
S
E
·
L
I
N
K

Depuis un certain temps déjà, les chèques-repas constituent un élément du salaire avantageux sur le plan fiscal pour les travailleurs d'une entreprise. Le Service public fédéral Finances a récemment pris position au sujet de l'octroi de chèques-repas exonérés d'impôts aux chefs d'entreprise indépendants. La nouvelle réglementation est d'application depuis le 1er janvier 2007.

L'octroi de chèques-repas exonérés d'impôts aux chefs d'entreprises indépendants est toutefois seulement possible dans certaines conditions bien définies. Ces dispositions sont les suivantes:

- Les travailleurs de l'entreprise doivent eux aussi recevoir des chèques-repas.
- L'octroi des chèques-repas aux chefs d'entreprise indépendant doit être régi par écrit dans le cadre d'une convention individuelle.

- Le montant des chèques-repas octroyé au chef d'entreprise ne peut pas dépasser celui des chèques reçus par les travailleurs.
- Le nombre de chèques-repas auquel le chef d'entreprise indépendant a droit, doit correspondre au nombre de jours effectifs prestés par cette personne et ne peut dépasser le nombre maximum de jours prestés pendant le trimestre par un salarié de l'entreprise à temps plein.
- Les chèques-repas doivent être délivrés chaque mois en fonction du nombre prévisible de jours lors desquels le chef d'entreprise fournira des prestations. Au plus tard le dernier jour du premier mois suivant le trimestre, le nombre de chèques-repas doit être mis en concordance avec le nombre de jours effectifs prestés pendant le trimestre.
- Les chèques-repas doivent être établis au nom du chef d'entreprise.

- Ils doivent mentionner que leur validité est limitée à 3 mois et qu'ils ne peuvent être acceptés qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.
- L'intervention de l'entreprise par chèque-repas ne peut excéder 4,91 EUR et l'intervention du chef d'entreprise indépendant est de minimum à 1,09 EUR.

L'entrée en vigueur de l'octroi des chèques-repas exonérés d'impôts aux chefs d'entreprises a été fixée au 1er janvier 2007.

Bart Depreitere
Juriste

» Outplacement... bientôt encore plus loin!

S
S
E
·
L
I
N
K

Le droit à l'outplacement en cas de licenciement pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 45 ans sera bientôt élargi. Avec les nouvelles dispositions, l'outplacement passe du stade de «droit» à celui d'«obligation».

En vertu de la réglementation actuelle, l'employeur qui licencie un travailleur ayant atteint l'âge de 45 ans doit être attentif au fait que celui-ci peut entrer en ligne de compte pour l'outplacement s'il remplit certaines conditions. L'employeur est uniquement tenu à un devoir d'information. Il ne doit soumettre une offre concrète d'outplacement au travailleur qu'à partir du moment où celui-ci fait valoir son droit à l'outplacement. Avec les modifications à venir dans ce domaine, l'employeur ne devra plus se contenter d'un devoir d'information, mais devra d'emblée soumettre une offre d'outplacement concrète au travailleur licencié. Cet offre doit être présentée dans les 15 jours suivant l'expiration du délai de préavis ou, en l'absence d'un tel délai, la fin du contrat de travail. Il existe toutefois une exception à cette règle. En effet, l'employeur n'est pas tenu de présenter une offre d'outplacement, de sa propre initiative, aux travailleurs des catégories suivantes sauf s'ils en font la demande expresse:

- les travailleurs employés à moins d'un mi-temps;
- les travailleurs qui ne devraient plus être disponibles en tant que demandeur d'emploi sur le marché du travail, par ex. les prépensionnés.

Pour faire valoir leur droit à l'outplacement, ceux-ci doivent adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard deux mois après la notification du licenciement.

Désormais, l'offre d'outplacement doit en outre satisfaire certains critères de qualité. Elle doit entre autres comporter les éléments suivants: les services minimums de la mission, les méthodes d'accompagnement visées, la date du début et le lieu probable de l'accompagnement, le programme, etc.

Outre les modifications susmentionnées, d'autres changements sont également prévus au sujet de la durée de l'accompagnement d'outplacement, la procédure à suivre,...

La date d'entrée en vigueur de ces modifications doit encore être fixée par A.R.

Bart Depreitere
Juriste



» Messages...

Horeca: registre de présence assimilé provisoirement au registre de mesure du temps de travail

A partir du 1er juillet 2007, les employeurs du secteur Horeca ayant choisi la DIMONA light pour la déclaration des travailleurs occasionnels seront tenus de tenir un registre de mesure du temps de travail. Celui-ci sera délivré par le Fonds Social et de Garantie Horeca. Pour des raisons techniques, ce dernier n'est pas encore en mesure de mettre ce registre à disposition (livraison au plus tôt au 1er janvier 2008). Le législateur prévoit donc que le registre de présence, utilisé jusqu'ici pour les travailleurs occasionnels, sera assimilé au registre de mesure du temps de travail du 1er juillet 2007 au 31 décembre 2008.

10e jour férié 2008: suite

Dans l'édition précédente de SSE Link, nous vous signalions que le ministre de l'Emploi avait décidé de déplacer au 2 mai 2008 le congé de l'Ascension tombant le 1er mai.

Les partenaires sociaux avaient cependant proposé une autre date, mais celle-ci n'avait pas été suivie par le ministre. De nombreuses réactions s'en sont suivies, remettant en cause l'application officielle de la décision.

Un arrêté royal fixant le congé de l'Ascension au 2 mai 2008 a finalement été publié, dissipant ainsi l'incertitude à ce sujet.

Exonération du versement du précompte professionnel dans le secteur marchand

A compter du 1er octobre 2007, le secteur marchand pourra bénéficier d'une exonération du versement du précompte professionnel.

Cette exonération représente 0,25% des salaires bruts et est valable pour toutes les rémunérations versées ou octroyées à partir du 1er octobre 2007.

Cette exonération s'applique aux employeurs et aux agences d'intérim employant du personnel dans le secteur marchand.

Remboursement des frais en cas d'utilisation du véhicule privé à des fins professionnelles: indexation à partir du 1er juillet 2007

Depuis le 1er juillet 2007, le forfait que vous pouvez octroyer en tant qu'employeur aux travailleurs effectuant des déplacements professionnels avec leur véhicule privé s'élève à 0,2940 EUR par kilomètre. Ce montant est libre d'impôts et de cotisations ONSS.

Elections sociales 2008: état des lieux

Les employeurs vigilants ont probablement suivi de très près la polémique relative aux prochaines élections sociales. En novembre 2006 déjà, le Conseil National du Travail avait conseillé d'organiser les prochaines élections du 5 au 18 mai 2008. Mais le Conseil d'Etat a publié un avis négatif sur les arrêtés royaux devant définir la date officielle et la procédure à suivre. Le Conseil d'Etat estime en effet que l'arrêté royal fixant le seuil à 100 travailleurs pour l'institution d'un conseil d'entreprise n'est pas valable, puisqu'il enfreint la loi selon laquelle un conseil d'entreprise doit être constitué à partir de 50 travailleurs.

Le ministre de l'Emploi avait donné aux partenaires sociaux jusqu'à la fin mai 2007 pour sortir de cette impasse, mais ils n'y sont pas parvenus. Etant donné cette situation, les A.R. nécessaires n'ont pas encore pu être signés par le souverain, ce qui menace la tenue des prochaines élections sociales.

Il ne reste plus qu'à attendre la formation du nouveau gouvernement qui devra reprendre en main cet épineux dossier. Pour sa part, le formateur Yves Leterme souhaite conserver la limite de 100 travailleurs.

Affaire à suivre !!

Ce que nous pouvons d'ores et déjà vous assurer, c'est que le Groupe Easypay, votre partenaire global dans le domaine des RH, vous offrira un support complet pendant les élections sociales 2008 en vous proposant une offre intégrale de produits et de services. Pour plus d'informations, contactez-nous au 051/48.05.94 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.

Karolien Van den Perre
Juriste



Secrétariat Social

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke

Tel. 051/48 01 80

Fax 051/48 01 82

E-mail: info@easypay.be

Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw
Sociaal Secretariaat

F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent

Tel. (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 Menue

Isabel De Smet

Steven Naessens

Karolien Van den Perre

Bart Depreitere

Jean-Pierre Vermeulen

Eline Verfaillie

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