

» Nouvelles règles pour la prépension à partir du 1er janvier 2008 !

Cher lecteur,

La fin de l'année approche à grands pas ! Il est donc tout doucement temps de prendre les derniers jours de vacances ou d'organiser, le cas échéant, la fête annuelle du personnel. Votre service du personnel sera plus que probablement confronté à ces sujets. Aussi, dans ce numéro de SSE-Link, nous vous aiderons à répondre à certaines questions d'ordre pratique: Qu'advient-il des jours de congé non pris? Que se passe-t-il si un travailleur est victime d'un accident en rentrant de la fête du personnel? Vous trouverez en outre des renseignements sur certaines nouveautés annoncées. Citons notamment l'article sur la prépension qui décrit le durcissement progressif des conditions d'âge et d'ancienneté. Et encore plus intéressant peut-être, vous trouverez dans la rubrique 'En bref' des explications succinctes concernant le système de bonus avantageux qui sera introduit dès 2008. Enfin, dans ce numéro de SSE-Link, nous renvoyons une fois de plus à notre tout nouveau site web qui vous fournit des informations approfondies sur Easypay Group et une documentation détaillée en matière de législation sociale.

Il ne nous reste qu'à vous souhaiter une bonne lecture et une bonne visite sur notre site, ainsi qu'une Excellente Fin d'Année!

Nikolaas Deloof
Directeur
SSE asbl.

Contenu	p.
• Cher lecteur	1
• Nouvelles règles pour la prépension à partir du 1er janvier 2008 !	1
• Jours fériés en cas de suspension et de fin du contrat de travail	2
• Qu'advient-il des jours de vacances non pris à la fin de l'année ?	3
• Travailleurs victimes d'un accident lors de la fête du personnel, sur le chemin pour s'y rendre ou pour rentrer chez eux	3
• En bref	4

S A compter du 1er janvier 2008, la réglementation relative à la prépension sera modifiée. En effet, l'âge du départ à la prépension sera progressivement relevé et les conditions de carrière renforcées. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des initiatives visant à maintenir les travailleurs plus longtemps au travail. Vous trouverez ci-dessous les modifications essentielles concernant ces conditions d'âge et d'ancienneté.

La nouvelle réglementation relative à la prépension est d'application pour tous les travailleurs auxquels le congé a été notifié après le 31 mars 2007 et dont la prépension prend cours après cette date, à certaines exceptions près.

1. Prépension à partir de 60 ans

À partir du 1er janvier 2008, les conditions de carrière pour le départ à la prépension à l'âge de 60 ans seront relevées. Les nouvelles règles prévoient désormais, pour les hommes, 30 années de carrière à partir de 2008 (35 à partir de 2012) et pour les femmes, 26 années de carrière à partir de 2008 (28 à partir de 2012, 30 à partir de 2016, 32 à partir de 2020, 34 à partir de 2024 et 35 à partir de 2028).

2. Prépension à partir de 58 ans

- Travailleurs ayant une longue carrière: ils peuvent toujours prendre leur prépension à l'âge de 58 ans, à condition que cette possibilité soit prévue dans le cadre d'une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise. Les hommes doivent justifier une carrière de 35 ans à partir de 2008 (37 à partir de 2010 et 38 à partir de 2012); les femmes, une carrière de 30 ans à partir de 2008 (33 à partir de 2010, 35 à partir de 2012 et 38 à partir de 2014).

- Travailleurs exerçant un métier lourd (à partir de 2010): par métier lourd, on entend les travailleurs occupés par équipes alternatives, de nuit ou en services ininterrompus. Ils doivent justifier une carrière de 35 ans dont au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années.

- Travailleurs moins valides présentant des problèmes physiques graves (à partir de 2010): une CCT doit encore être conclue à ce sujet par le Conseil National du Travail (CNT). La condition de carrière d'application est par ailleurs de 35 années pour les hommes comme pour les femmes.

3. Prépension à partir de 56 ans

- Travailleurs comptant 33 années de carrière dont 20 en équipe de nuit.
- Travailleurs du secteur de la construction (CP 124) en possession d'une attestation du médecin du travail établissant une incapacité de travail rendant impossible la poursuite de l'activité professionnelle.
- Travailleurs comptant 40 années de carrière sur la base d'une CCT du CNT. Cette convention doit elle aussi encore être conclue.

4. Prépension à partir de 55 ans

Dans certains secteurs, les travailleurs comptant 38 années de carrière professionnelle ont la possibilité de partir à la prépension dès l'âge de 55 ans. Ce régime peut toujours être appliqué et prolongé, mais l'âge de la prépension va progressivement être relevé: 56 ans à partir de 2011 et 57 ans à partir de 2013 jusqu'au 31 décembre 2014 au plus tard.

5. Prépension à partir de 50 ans

Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, l'âge de la prépension peut être abaissé jusqu'à la limite minimum de 50 ans. Pour bénéficier de ce régime, les travailleurs doivent justifier une carrière de soit 20 années, soit 10 années dans un même secteur au cours des 15 dernières années.

Bart Depreitere
Juriste

» Jours fériés en cas de suspension et de fin du contrat de travail.

S
S
E
·
L
I
N
K

En 2008 aussi, vos travailleurs ont droit à 10 jours fériés payés. Mais que se passe-t-il s'ils prennent des vacances ou un crédit-temps? Ont-ils toujours droit aux jours fériés tombant durant ces périodes? La suspension et la fin du contrat de travail peuvent dans certains cas donner droit à un salaire pour les jours fériés. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des différentes situations.

1. Suspension du contrat de travail

Pour avoir une vue d'ensemble claire des situations dans lesquelles le salaire pour les jours fériés doit être payé, il convient de distinguer quatre catégories.

1.1 Droit inconditionnel au salaire pour le jour férié tombant pendant:

- les vacances légales ou conventionnelles;
- le rappel sous les armes (sauf pour raisons disciplinaires);
- le chômage temporaire imputable à un incident technique, des intempéries ou un manque de travail pour des raisons économiques.

1.2 Droit au salaire pour le jour férié tombant dans les 30 jours suivant le début:

- de la maladie ou de l'accident;
- de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle;
- du congé de maternité;
- d'une grève "reconnue" ou d'un lock-out.

1.3 Droit au salaire pour le jour férié tombant dans les 14 jours suivant le début:

- de la force majeure temporaire;
- du congé-éducation;
- du petit chômage et du congé pour raisons impérieuses;
- du congé d'allaitement et prophylactique;
- de l'exercice d'un mandat politique;
- de la détention provisoire;
- du service militaire ou civil.

1.4 Droit au salaire exclu si le jour férié tombe pendant:

- l'interruption de carrière et le crédit-temps;
- le congé pour soins palliatifs, le congé pour l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille et le congé de parenté;
- une absence justifiée;
- d'autres suspensions conventionnelles du contrat de travail.

1.5 Saviez-vous que...?

- En cas de rechute après une reprise du travail de plus ou moins de 14 jours, le travailleur conserve son droit au salaire pour les jours fériés tombant dans les 30 jours suivant cette nouvelle incapacité de travail. La législation sur les jours fériés n'aborde pas le concept de "rechute".
- Lorsque différentes causes de suspension se superposent ou se succèdent, une nouvelle période de jours fériés payés débute à chaque nouvelle cause de suspension.

2. Fin du contrat de travail

En fonction de l'ancienneté du travailleur, l'employeur est tenu, dans certains cas, de payer les jours fériés à la fin du contrat de travail.

- Si l'ancienneté du travailleur est de moins de 15 jours calendrier (sans interruption imputable au travailleur), l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire pour le(s) jour(s) férié(s) tombant après la fin du contrat de travail.
- Si le travailleur compte entre 15 jours calendrier et 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sans interruption lui étant imputable, l'employeur doit payer le salaire d'un jour férié tombant dans la période de 14 jours calendrier suivant la fin du contrat de travail.
- Si le travailleur est en service depuis plus d'un mois, l'employeur paie tous les jours fériés tombant dans la période de 30 jours calendrier suivant la fin du contrat de travail.

Il existe toutefois trois exceptions à cette obligation de paiement des jours fériés:

- le travailleur a rompu lui-même son contrat de travail en l'absence de raisons impérieuses;
- l'employeur a mis fin au contrat pour raisons impérieuses;
- le travailleur a déjà commencé à travailler chez un nouvel employeur.

Il ne faut pas perdre de vue que le salaire pour les jours fériés à payer est cumulé à l'indemnité de préavis! Ces deux rémunérations doivent donc être considérées séparément.

Elke Vannerom
Juriste



» Qu'advient-il des jours de vacances non pris à la fin de l'année ?

S
S
E
·
L
I
N
K

Chaque travailleur doit prendre tous ses jours de vacances avant la fin de l'année. Il n'est en effet pas permis de reporter des jours de vacances légaux l'année suivante. Il se peut cependant qu'un employé n'ait pas pu prendre tous ses jours de vacances avant la fin de l'année et, ce, pour diverses raisons (maladie, congé de maternité,...). En tant qu'employeur, êtes-vous tenu de payer ces jours de vacances non pris ou sont-ils perdus définitivement?

Lorsqu'un employé décide de son plein gré de ne pas prendre tous ses jours de vacances, l'employeur n'est pas tenu de les lui payer. L'employé n'a pas le droit d'exiger le paiement de ses jours de vacances restants. Néanmoins, l'employeur peut décider sur une base volontaire de tout de même rémunérer les jours de vacances non pris. Le pécule de vacances qui en découle est un montant brut soumis aux cotisations ONSS et au précompte professionnel.

En revanche, si l'employé est dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances en raison d'une

maladie, d'un congé de maternité, d'un accident de travail ou suite à la prise d'un congé de parenté à temps plein, d'un congé pour assistance médicale à temps plein,... l'employeur est alors tenu de lui payer les jours de vacances non pris au 31 décembre. Le travailleur ne perd donc pas son droit au pécule de vacances.

Depuis cette année, un nouveau mode de calcul est d'application pour le pécule de vacances des jours de vacances non pris. Momentanément, celui-ci n'est toujours pas soumis à l'ONSS, mais la situation devrait changer d'ici peu. Le pécule pour les jours de vacances non pris sera donc

bientôt lui aussi soumis aux cotisations ONSS. Cette modification n'est toutefois plus attendue avant la fin 2007.

- L'employeur verse le salaire pour les jours de vacances n'ayant pas encore été pris sur la base du salaire du mois de décembre.
- Si le double pécule de vacances n'a pas encore été versé dans l'année de vacances, il convient alors de verser un supplément. Ce supplément est égal à:
(92% du salaire du mois de décembre x le nombre de jours de vacances non pris) / 24, 20, 16, 12, 8 ou 1 selon que l'employé est occupé dans le cadre d'un régime de travail de 6, 5, 4, 3, 2 ou d'1 jour(s) par semaine.

Eline Verfaillie
Juriste

» Travailleurs victimes d'un accident lors de la fête du personnel, sur le chemin pour s'y rendre ou pour rentrer chez eux.

S
S
E
·
L
I
N
K

En cette période de fêtes de fin d'année, nombreux sont les employeurs qui organisent une fête du personnel pour leurs travailleurs. Mais que se passe-t-il si la fête se termine mal et qu'un de vos travailleurs est victime d'un accident? S'agit-il dans ce cas d'un accident de travail?

La loi définit un accident de travail comme 'un événement soudain qui occasionne une lésion et qui se produit durant et par le fait de l'exécution du contrat de travail'.

Nous pouvons dès lors nous demander si un accident survenu lors de la fête du personnel ou sur le chemin pour s'y rendre ou en revenir répond à cette définition légale. L'accident doit-il dans ce cas être considéré comme 'se produisant durant l'exécution du contrat de travail'? Et qu'en est-il si la fête du personnel ne se déroule pas dans les locaux de l'entreprise, mais dans un restaurant ou une salle de réception? S'agit-il dès lors d'un accident de travail?

Les cours et tribunaux se sont déjà prononcés à plusieurs reprises sur cette question. Sous certaines conditions, la fête du personnel peut être considérée comme du 'travail' et tout accident pendant ou à la suite de cet événement peut par conséquent être qualifié d'accident de travail.

Pour ce faire, les conditions suivantes doivent être remplies simultanément:

- la fête est payée par l'employeur;
- l'employeur exerce une pression morale sur les travailleurs pour qu'ils soient présents à la fête;
- pendant la fête, les travailleurs sont sous l'autorité de l'employeur;
- les membres de la direction de l'entreprise sont présents lors de la fête.

Si l'accident dont est victime un travailleur pendant la fête du personnel ou sur le chemin pour s'y rendre ou rentrer chez lui satisfait à ces quatre conditions, on peut alors parler d'accident de travail. Il peut donc aussi s'agir d'un accident de travail lorsque la fête du personnel se déroule en dehors de l'entreprise.

Eline Verfaillie
Juriste



» En bref...

Système de bonus à partir de 2008

A partir du 1er janvier 2008, l'employeur peut octroyer un bonus à ses travailleurs à concurrence de maximum 2200 EUR nets par an. Il s'agit d'un bonus unique dont l'octroi est lié à la réalisation d'objectifs prédéfinis. Ce bonus n'est soumis ni à l'ONSS, ni au précompte professionnel. En tant qu'employeur, vous devez certes payer une cotisation de 33% sur ce bonus, mais l'intégralité des frais générés par celui-ci et par la cotisation patronale sont déductibles à l'impôt des sociétés. L'instauration de ce système de bonus exige une CCT d'entreprise ou un acte d'adhésion à joindre au règlement de travail.

Montants indexés en 2008

Cotisation CO2

Depuis le 1er janvier 2005, l'employeur doit verser une cotisation CO2 sur tous les véhicules de société utilisés à des fins privées. Cette cotisation de solidarité est liée à l'indice santé et indexée le 1er janvier de chaque année. Pour appliquer l'indexation au 1er janvier 2008, vous devez multiplier le montant actuel de la cotisation de solidarité par l'indice santé du mois de septembre 2007 (120,27), puis diviser par l'indice santé de septembre 2004 (114,08).

Exemple: voiture diesel émettant 151 grammes de CO2 par km: $((151 \times 9) - 600) / 12 = 63,25$ EUR. Après l'indexation de 2008: $63,25 \times 120,27 / 114,08 = 66,68$ EUR par mois.

Contrats de travail

Comme chaque année, les plafonds salariaux d'application pour les contrats de travail, les saisis sur salaire et les cessions de salaire sont indexées au 1er janvier 2008. Ces montants présen-

tent entre autres un intérêt dans les cas suivants: clause de non-concurrence, période d'essai et délai de préavis pour employés, congé de sollicitation pendant le délai de préavis, clause d'arbitrage. Vous pourrez consulter ces plafonds dès qu'ils seront connus sur le site web d'Easypay Group (www.easypay.be). Vous trouverez ci-dessous des explications pour accéder à la page appropriée.

Navigation sur le nouveau site web d'Easypay Group

La toute dernière version du site web d'Easypay Group est disponible sur Internet à l'adresse habituelle www.easypay.be ou à la nouvelle adresse www.easypay-group.com.

À droite de la rubrique "Nouveautés et événements", vous trouverez un aperçu de l'ensemble des nos divisions, produits et services. Il vous suffit de cliquer sur les différentes parties du site pour obtenir plus d'informations.

Pour améliorer la convivialité de notre offre, certaines applications sont désormais aussi disponibles en ligne. Pour y accéder, il suffit de cliquer sur "my.easypay-group". Cette partie du site est accessible à tout un chacun après une procédure d'enregistrement simple, unique et gratuite. Dans "Mes documents", vous trouverez des chiffres clés et des modèles de documents. Cliquez sur la sous-rubrique "Chiffres clés" et vous retrouverez les nouveaux plafonds pour les contrats de travail et les saisis sur salaire, ainsi que les montants adaptés concernant les voitures de société. La sous-rubrique "Modèles de documents" vous permet de télécharger toutes sortes de contrats de travail.

Stijn Loosvelt

Juriste

The screenshot shows the Easypay Group website interface. At the top, there are navigation links for 'Home', 'Sur nous', and 'my.easypay-group'. Below this is a banner with the text 'Innovation in HR processes, products & services' and the Easypay Group logo. The main content area is divided into several sections:

- Nouveautés et événements:** Contains news items such as 'Montants indexés loi contrats de travail connus - 30-11-2007', 'Nouveaux barèmes salariaux non-liés à l'âge - 15-11-2007', 'Journées de contact des entreprises - 15-10-2007', and 'Elections Sociales 2008'.
- Services:** A grid of service categories including EASYPAY, EASYTIME, EASYPLAN, EASY SERVICES, EASY HR, SSE, PROFOS, and RL&DT.
- Guide:** Lists various services like 'Tous services', 'Comptable', 'Secteur public', 'Dingeant RH', 'Intérim', 'Starter', and 'Étudiant'.
- Nos services:** A detailed list of services including 'Administration Salariale', 'Gestion du Temps', 'Planning du personnel', 'Gestion des Ressources Humaines', 'Secrétariat Social Agréé', 'Sélection et recrutement', 'Centre de Formations', 'Conseil Juridique', 'Service on-site', 'Gestion des Compétences', 'Oracle HCM implémentation', 'Certified Oracle Partner', and 'Assistance élections sociales Guichet d'entreprise'.



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 Secrétariat Social

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 Menu
Steven Naessens
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt

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