

» Nouveau système de bonus lié aux résultats.

Cher lecteur,

Nous sommes heureux de vous annoncer l'ouverture de deux nouveaux bureaux. En effet, depuis le 2 janvier 2008, SSE compte aussi un établissement à Audenarde (Handel & Ambacht) et à Lommel (SSE-BSJ). Notre objectif est de nous étendre au niveau régional afin d'être encore plus proche du client. À ce jour, le réseau de SSE comprend donc les sites suivants: Meulebeke, Bruxelles (centre), Bruxelles (Evere), Gand, Audenarde, Lommel, Liège, Tournai et Lille. Vous trouverez leurs coordonnées complètes sur notre site web (www.easypay-group.com/SSE) sous la rubrique 'Qui sommes-nous?'.

Malheureusement, la vie comporte son lot de joies et de peines. C'est en effet avec tristesse que nous avons appris la disparition le 2 février 2008 de notre collaborateur dévoué et expérimenté Marc Van der Veken, directeur de la nouvelle agence de Lommel. Nos pensées vont à son épouse, sa fille, ses parents et ses proches. Pour en revenir à cette édition de SSE Link, nous nous pencherons par la suite sur une série de sujets qui ne manqueront pas de vous intéresser. Citons entre autres les possibilités du nouveau système de bonus ou l'adaptation de la formule Claeys. Nous attirerons aussi votre attention sur le nouveau système en vigueur pour le pécule de vacances des travailleurs réduisant leurs prestations en 2007 et sur ses répercussions importantes pour l'employeur et le travailleur. Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter une excellente lecture,

Nikolaas Deloof
Directeur
SSE asbl.

Contenu

	P.
• Cher lecteur.....	1
• Nouveau système de bonus lié aux résultats.....	1
• Remarques importantes concernant les travailleurs protégés.....	2
• Zoom sur la réglementation relative aux jours fériés.....	3
• Procédure en cas de paiement indu à un travailleur.....	3
• En bref.....	4

S Tous les employeurs en ont sans doute déjà entendu
S parler: depuis le 1er janvier 2008, un nouveau système de bonus est d'application. Celui-ci vous permet
E d'octroyer à vos travailleurs un bonus de 2200 euros, exonéré de cotisations sociales et de précompte professionnel, pour la réalisation de certains objectifs
. prédéfinis. L'employeur est certes redevable d'une
L cotisation de sécurité sociale de 33%, mais celle-ci
I est intégralement déductible à l'impôt des sociétés, à
N l'instar du bonus lui-même. Ce nouveau système est
K un incitant intéressant non seulement pour le travailleur, mais aussi pour l'employeur.

1. Bénéficiaires du bonus

Le nouveau système de bonus peut être appliqué à tous les travailleurs du secteur privé liés par un contrat de travail. Les personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail, mais qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'autrui (p. ex. dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage ou d'immersion professionnelle) relèvent également du champ d'application.

2. Montants

Le bonus lié aux résultats n'est pas considéré comme un élément de salaire si son montant total sur une base annuelle n'est pas supérieur à 2200 EUR nets par travailleur. Ce montant est lié à l'indice santé. Tout ce qui dépasse 2200 EUR est considéré comme faisant partie du salaire et est donc soumis au précompte professionnel et aux cotisations sociales.

3. Instauration du système de bonus

L'initiative de l'introduction du système de bonus incombe à l'employeur. Si l'entreprise possède une délégation syndicale, le système est instauré au moyen d'une convention collective de travail. Dans le cas contraire, l'employeur a le choix entre une convention collective de travail ou un acte d'adhésion.

4. Plan d'octroi

Il va de soi que l'employeur ne peut pas octroyer arbitrairement un bonus lié aux résultats. Il doit en effet joindre à la convention collective ou à l'acte d'adhésion un plan d'octroi devant mentionner

entre autres les conditions d'octroi et les objectifs à atteindre.

5. Objectifs autorisés

Les objectifs auxquels l'octroi du bonus est subordonné doivent satisfaire à certaines conditions. Voici un bref aperçu des principales exigences:

- Les objectifs doivent être clairement balisables, transparents, définissables, mesurables et vérifiables.
- Il ne peut s'agir d'objectifs individuels. Ils doivent s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise, à un groupe d'entreprises ou à un groupe de travailleurs. Les PME occupant un seul travailleur peuvent également avoir recours à ce système, à condition évidemment que le bonus ne soit pas associé à des objectifs individuels.
- Il ne peut pas non plus s'agir d'objectifs dont la réalisation est certaine au moment de l'instauration du système de bonus. Les chances que les objectifs ne soient pas atteints doivent être suffisamment grandes.
- Les objectifs qui dépendent du cours des actions de l'entreprise sont explicitement exclus. Ceux liés à la réduction des accidents de travail ou de l'absentéisme ne sont autorisés qu'à certaines conditions.

Par le passé, de nombreuses tentatives pourtant prometteuses, telles que le régime de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés, n'ont jamais rencontré beaucoup de succès. Les partenaires sociaux espèrent que la situation va changer avec le nouveau système de bonus. Reste à savoir si cette formule produira l'effet escompté.

Nous nous tenons à votre entière disposition pour toute information complémentaire concernant l'instauration du système de bonus et les formalités y afférentes.

Stijn Loosvelt
Juriste

» Remarques importantes concernant les travailleurs protégés.

S Dans chaque entreprise, certains travailleurs sont protégés contre le licenciement pour diverses raisons. Les cas les plus fréquents sont les travailleuses enceintes, les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, les représentants des travailleurs ou encore les délégués syndicaux. Dans ce numéro, nous nous pencherons sur les travailleuses enceintes et les délégués des travailleurs. Les autres catégories seront développées dans notre prochaine édition.

1. Travailleuses enceintes

1.1. Étendue de la protection contre le licenciement

Les mesures de protection contre le licenciement stipulent que l'employeur ne peut pas licencier une femme enceinte, sauf pour des motifs qui ne sont pas liés à la grossesse ou à l'accouchement. L'employeur peut par contre mettre fin au contrat de travail pour des raisons économiques ou techniques, ou encore résultant du comportement de la travailleuse. Attention! En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

1.2. Début, fin et durée de la protection

La protection contre le licenciement débute au moment où l'employeur est informé explicitement de la grossesse de la travailleuse. Cette information ne doit pas forcément être notifiée par écrit, ni par l'intéressée elle-même. Une notification orale par un tiers est suffisante pour que la protection prenne effet.

La travailleuse est protégée jusqu'à la fin du mois suivant la fin du congé de maternité. Il ne s'agit pas d'un mois calendaire. La durée de la protection est calculée jour après jour. Par exemple, si la travailleuse reprend le travail le 15 avril, la protection dure jusqu'au 14 mai.

1.3. Sanction en cas de licenciement irrégulier

Lorsque l'employeur met tout de même fin au contrat en raison de la grossesse ou de l'accouchement où s'il ne peut prouver la présence de motifs économiques ou techniques, il doit verser une indemnité forfaitaire de protection égale à six mois de salaire. Celle-ci vient s'ajouter à l'indemnité de rupture éventuelle (lorsque l'employeur ne permet pas à la travailleuse de prester son préavis et rompt immédiatement le contrat).

1.4. Qu'en est-il en cas de fausse couche?

La protection contre le licenciement ne s'applique pas lorsqu'une fausse couche intervient avant le 180^e jour suivant la conception, mais reste de vigueur après cette limite.

2. Délégués des travailleurs au comité ou au conseil

Les élections sociales ont lieu tous les quatre ans. Elles ont pour but d'élire les membres du comité pour la prévention et la protection au travail et du conseil d'entreprise et doivent se tenir dans les entreprises occupant en moyenne respectivement 50 ou 100 travailleurs. La procédure des élections sociales de 2008 bat actuellement son plein. Les élections sociales auront lieu entre le 5 et le 18 mai 2008.

2.1. Étendue de la protection contre le licenciement

Les délégués du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail, de même que les candidats délégués, ne peuvent pas être licenciés, sauf pour des motifs graves acceptés au préalable par le tribunal du travail ou pour des raisons économiques ou techniques reconnues préalablement par la commission paritaire.

2.2. Début, fin et durée de la protection

La protection débute 65 jours avant l'introduction de la liste des candidats. Pour les élections de 2008, cette introduction est prévue entre le 11 et le 24 mars 2008, en fonction du jour des

élections dans l'entreprise. Les candidats sont donc protégés, avant que l'employeur ne sache qui va poser sa candidature. Pour les élections sociales de 2008, la période de protection commence donc entre le 6 et le 19 janvier 2008.

Les délégués des travailleurs élus sont protégés jusqu'à la composition du conseil ou du comité lors des élections sociales suivantes (c.-à-d. pendant 4 ans). Les candidats non élus sont eux aussi protégés durant 4 ans, sauf s'ils ne sont pas élus pour la seconde fois. Dans ce cas, la protection prend fin 2 ans après l'affichage des résultats des deuxièmes élections.

2.3. Sanction en cas de licenciement irrégulier

Si l'employeur ne tient pas compte des mesures de protection et procède au licenciement, il doit verser une indemnité de protection égale à 2, 3 ou 4 années de salaire, en fonction de l'ancienneté du travailleur licencié.

Lorsque le travailleur licencié demande sa réintégration ou son remplacement et que l'employeur refuse, celui-ci doit en plus payer la rémunération en cours jusqu'à la fin du mandat de délégué des travailleurs des élections pour lesquelles il avait posé sa candidature. Il peut donc ici aussi être question de 4 années de salaire!

Karolien Van den Perre
Juriste



» Zoom sur la réglementation relative aux jours fériés.

S En avril et en mai, vos travailleurs auront droit à un certain nombre de jours fériés. Comment ces jours doivent-ils être rémunérés? Qu'en est-il lorsqu'ils coïncident avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise? Pouvez-vous occuper des travailleurs un jour férié?

1. Salaire du jour férié/jour férié de remplacement

Tous les travailleurs ont droit à 10 jours fériés légaux lors desquels ils sont en congé. Lorsqu'un de ces jours tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise (p. ex. un samedi), il doit être remplacé par un autre jour de travail. Ce dernier sera dès lors considéré comme le jour férié et donc rémunéré en conséquence. La rémunération pour un jour férié ou un jour

fériel de remplacement doit correspondre au salaire que le travailleur aurait reçu s'il avait travaillé effectivement. Pour avoir droit à ce salaire, le travailleur doit impérativement être présent au travail le jour habituel d'activité qui précède ou suit le jour férié, sauf en cas d'absence justifiée p. ex. pour cause de maladie ou de vacances.

2. Occupation de travailleurs un jour férié

En principe, il est interdit de travailler un jour férié. Il existe toutefois certaines dérogations à cette interdiction. Si un travailleur est occupé un jour férié, il a alors droit à un demi-jour ou un jour complet de repos compensatoire.

Pour les prestations exécutées un jour férié, le travailleur a droit à son salaire ordinaire. Travailler un jour férié ne donne pas droit en soi à un sursalaire, sauf si une disposition en ce sens est prévue dans le secteur ou l'entreprise.

3. Rappel: 2 mai 2008

En 2008, la Fête du travail et l'Ascension tombent exceptionnellement le même jour (1er mai). Il a donc été décidé de faire du 2 mai 2008 un jour férié légal.

Les secteurs avaient jusqu'au 15 février 2008 pour déroger à ce jour férié. Si aucune décision n'avait été prise au niveau sectoriel, l'employeur pouvait fixer lui-même un jour férié de remplacement. Si rien n'a été décidé par le secteur et l'entreprise, alors le 1er et le 2 mai 2008 sont tous deux des jours fériés légaux et donc des jours de congé pour les travailleurs.

*Eline Verfaillie
Juriste*

» Procédure en cas de paiement indu à un travailleur.

S Il peut parfois arriver qu'un montant soit versé à tort à un travailleur ou que celui-ci se voit infliger des amendes ayant des conséquences en termes de coûts pour l'employeur. Ces montants peuvent-ils être retenus sans autre formalité sur le salaire de vos travailleurs? Vous trouverez ci-dessous un aperçu de la réglementation en vigueur à ce sujet.

En principe, l'employeur ne peut pas retenir comme ça des montants sur le salaire net de ses travailleurs sans leur accord. Les travailleurs ont le droit de disposer librement de leur salaire.

L'employeur ne peut effectuer une rectification ou une retenue sur une partie du salaire du travailleur que dans un nombre de cas limités:

1. Retenues effectuées en application de la législation fiscale et relative à la sécurité sociale et en application des conventions individuelles ou collectives de travail concernant les avantages sociaux complémentaires (p. ex. cotisation pour la pension complémentaire).
2. Amendes infligées en application des dispositions du règlement de travail de l'entreprise.
3. Indemnités sanctionnant la responsabilité du

travailleur pendant l'exécution du contrat de travail, en raison d'une faute intentionnelle, lourde ou légère à caractère habituel. Le montant de l'indemnité doit dans ce cas être clairement défini.

4. Avances sur salaire octroyées par l'employeur. Nous pensons ici aussi aux contrats d'emprunt entre l'employeur et le travailleur.
5. Cautionnement conclu entre l'employeur et le travailleur en garantie du respect des obligations du travailleur.

À l'exception du premier point, le total des retenues ne peut pas excéder 1/5e du salaire net du travailleur.

Les rectifications éventuelles et dommages et intérêts ne peuvent donc pas être retenus tels quels sur le salaire de vos travailleurs. Vous devez tenir compte des remarques ci-dessus lorsqu'une erreur a été commise dans le traitement des salaires ou si votre travailleur s'est vu infliger une amende. Le cas échéant, il est demandé au travailleur de signer au préalable un document pour accord.

*Eline Verfaillie
Juriste*



» En bref...

Remise des attestations de vacances

Pour les clients du secrétariat social, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez embauché des employés dans le courant de 2007 ou de 2008, nous vous prions de bien vouloir transmettre à votre gestionnaire de dossier dans les plus brefs délais les attestations de vacances des employeurs précédents. Si l'un de vos travailleurs est passé du statut d'ouvrier à celui d'employé, nous vous conseillons de demander à l'intéressé l'attestation de vacances qu'il a reçue de la caisse de vacances et de nous la faire parvenir.

Enfin, n'oubliez pas de nous signaler si vous avez engagé des jeunes ayant terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

Pécule de vacances réduit en mai

Les travailleurs qui ont diminué leurs prestations dans le courant de l'année 2007 ont reçu en décembre 2007 un décompte de leur pécule de vacances. En outre, le solde de leur pécule et leur pécule anticipé a été régularisé et leur a été versé.

Il en découle que le pécule de vacances qui leur sera versé en mai 2008 sera diminué du pécule anticipé déjà reçu en décembre 2007. En raison de la régularisation effectuée, le travailleur recevra donc un pécule de vacances réduit en mai, une partie de celui-ci lui ayant déjà été versée en décembre 2007.

Adaptation de la formule Claeys

La formule Claeys est la méthode par excellence pour calculer avec précision le délai de préavis d'un employé dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 25 580 EUR. Cette formule calcule le préavis en fonction de l'ancienneté, de l'âge et du salaire du travailleur. Elle est adaptée régulièrement en tenant compte des tendances dans la jurisprudence. Elle a ainsi été réajustée encore une fois dernièrement.

La nouvelle formule se présente comme suit:

$$(0,87 \times \text{ancienneté}) + (0,06 \times \text{âge}) + (0,037 \times \text{salaire}/1000 \times 106,53/\text{indice du mois du licenciement}) - 1,45.$$

Une nouveauté a également fait son apparition. Il existe en effet désormais une seconde formule pour les employés dont la rémunération annuelle est égale ou supérieure à 120 000 EUR. Cette formule donne moins de poids au salaire pour calculer le préavis:

$$(0,87 \times \text{ancienneté}) + (0,06 \times \text{âge}) + (0,029 \times \text{salaire}/1000 \times 106,53/\text{indice du mois du licenciement}) - 1,45.$$

Nous insistons une fois de plus sur le fait que la formule Claeys n'est nullement contraignante sur le plan juridique. Elle est cependant souvent utilisée par les tribunaux.

Elke Vannerom
Juriste



SSE VZW
ASBL

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

SSE ENTRAIDE ASBL

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 Menuet
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