

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

Réévaluer de temps à autre les objectifs est un exercice utile et nécessaire. Lors de la rédaction de cet avant-propos, je me suis donc repenché sur le tout premier SSE Link paru voici déjà 7 ans. À l'époque, nous écrivions que notre ambition n'était pas de faire de ce journal une revue spécialisée, mais plutôt de communiquer d'une manière compréhensible certaines nouveautés en matière sociale. Notre but était en effet d'informer au mieux les chefs d'entreprise, directeurs ou autres collaborateurs du service du personnel sur l'essentiel de l'actualité. Les personnes intéressées étaient alors libres de consulter leur gestionnaire de dossier personnel pour plus de détails ou pour une application concrète adaptée à leur situation spécifique. Nous espérons continuer à remplir ces objectifs aujourd'hui. Dans cette édition, nous aborderons comme à notre habitude certains thèmes d'actualité. Citons entre autres l'occupation d'étudiants pendant les vacances d'été, le droit aux vacances en cas de fermeture collective, etc.

Un autre objectif avoué dans notre premier numéro était de faire de ce journal le lien ('Link') entre notre société et le client et de vous informer à ce titre de notre évolution. Nous avons donc utilisé ce canal pour vous tenir au courant du développement de notre réseau d'agences (aujourd'hui au nombre de 9), de nos services (e. a. guichet d'entreprises, centre de recrutement et de formation agréé Easy Services, site web interactif) et de nos partenariats. C'est pourquoi, nous cédon dans cette édition la parole à certains partenaires avec lesquels nous collaborons très étroitement dans le domaine des services de RH. Vous pourrez p. ex. lire un article de la Caisse d'allocations familiales Horizon concernant le maintien des allocations familiales pour les étudiants jobistes. Par ailleurs, nous avons encore amélioré notre diffusion de l'information, notamment grâce à notre site web et aux flashes électroniques. Nous espérons que, dans ce SSE Link, nous nous montrerons toujours à la hauteur de ces objectifs. N'hésitez pas à nous faire parvenir vos suggestions ou remarques éventuelles!

Bonne lecture!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl

Contenu

p.

- Cher lecteur 1
- Vos travailleurs sont en vacances? Optez pour les étudiants! 1
- Remarques importantes concernant les travailleurs protégés (2e partie) 2
- Jeunes demandeurs d'emploi et étudiants jobistes: quelles sont les conséquences sur vos allocations familiales? 3
- Le guichet d'entreprises s'adresse aussi aux entreprises existantes. 3
- En bref 4

» Vos travailleurs sont en vacances? Optez pour les étudiants!

S Durant les mois d'été, nombreux sont les employeurs
S qui ont recours aux étudiants jobistes pour compen-
E ser l'absence de leurs travailleurs fixes. Cette possibilité
L soulève un certain nombre de questions. Quels sont les
I éléments dont l'employeur doit tenir compte s'il sou-
N haite engager un étudiant? Quel salaire doit-il lui verser?
K Qu'en est-il concrètement de la règle des 23 jours? Vous
K trouverez ci-dessous toutes les réponses à ces questions!

1. Contrat d'occupation d'étudiant

Pour occuper des étudiants, les employeurs doivent utiliser un contrat de travail spécifique appelé 'contrat d'occupation d'étudiant'. Celui-ci doit être établi individuellement par écrit pour chaque étudiant, au plus tard le jour de l'entrée en service. Le contrat d'occupation d'étudiant doit obligatoirement mentionner certains éléments tels que l'identité du travailleur, la durée de travail journalière et hebdomadaire, la rémunération, etc. SSE propose des contrats types d'occupation d'étudiants. N'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de dossier en cas de besoin!

2. Rémunération d'un étudiant

En principe, la rémunération de l'étudiant ne peut pas être inférieure au salaire minimum fixé par une CCT sectorielle ou d'entreprise. Certains secteurs utilisent toutefois des barèmes spécifiques pour les étudiants. Si aucun barème spécifique n'est prévu au niveau de l'entreprise ou du secteur, l'étudiant a droit à un salaire au moins équivalent à un pourcentage déterminé du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).

3. Étudiants et ONSS

Les étudiants et leurs employeurs sont exonérés de cotisations ONSS ordinaires aux conditions suivantes:

- 1) l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail écrit pour étudiants;
- 2) l'occupation ne dépasse pas 46 jours sur l'ensemble de l'année civile, à savoir:
 - maximum 23 jours de travail pendant la période couvrant les mois de juillet, août et septembre;
 - maximum 23 jours de travail pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement, à l'exception des mois de juillet, août et septembre.

Sont considérés comme des jours de travail: les jours de travail effectif ordinaire, les jours de repos compensatoire (sauf dans le secteur de la construction), les jours fériés, les jours de petit chômage,...

Le dépassement des 23 jours de travail peut avoir des conséquences considérables.

Le tableau ci-dessous* vous donne un aperçu des règles en la matière:

1er et 2e trimestres	Mois d'été (3e trimestre)	4e trimestre	Nombre de jours au régime avantageux de cotisations ONSS
> 23 jours chez A	x	x	0
23 jours chez A et 1 jour chez B	x	x	23 jours chez A
23 jours chez A	23 jours chez A	x	46 jours
23 jours chez A	> 23 jours chez A	x	0
23 jours chez A	> 23 jours chez B	x	23 jours chez A
23 jours chez A	23 jours chez B et 1 jour chez C	x	23 jours chez A et 23 jours chez B
23 jours chez A	23 jours chez B	1 jour chez A	23 jours chez B
23 jours chez A	23 jours chez B	1 jour chez C	23 jours chez A et 23 jours chez B
x	23 jours chez A	23 jours chez A	46 jours
x	23 jours chez A	> 23 jours chez B	23 jours chez A
x	23 jours chez A	> 23 jours chez A	0
x	> 23 jours chez A	1 jour chez A	0
x	> 23 jours chez A	1 jour chez B	0
x	23 jours chez A et 1 jour chez B	1 jour chez A	0
x	23 jours chez A et 1 jour chez B	23 jours chez C	23 jours chez A

* Instructions ONSS aux employeurs

Si les exigences susmentionnées et la règle des 23 jours sont respectées, seules les cotisations de solidarité sont dues:

Occupation pendant:	Cotisations patronales	Cotisations personnelles
les mois d'été	5,01%	2,5%
les autres mois	8,01%	4,5%

4. Étudiants et fiscalité

4.1 Précompte professionnel

Le salaire des étudiants est exonéré de précompte professionnel aux conditions suivantes:

- un contrat de travail écrit a été établi;

- l'occupation ne dépasse pas 23 jours de travail pendant la période couvrant les mois de juillet, août et septembre;
- l'occupation ne dépasse pas 23 jours de travail pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement, à l'exception des mois de juillet, août et septembre;
- seule la cotisation de solidarité est due.

imposables). Il doit en outre toujours faire partie du ménage de ses parents, ne peut pas être occupé par ceux-ci et ne peut pas avoir obtenu de revenus pouvant être considérés comme des frais professionnels déductibles pour ses parents.

Eline Verfaillie
Juriste

4.2 Plafonds des revenus pour que l'étudiant reste fiscalement à charge de ses parents

Pour que l'étudiant reste fiscalement à charge de ses parents, ses revenus ne peuvent pas dépasser un certain montant (2008: 3375 EUR bruts

» Remarques importantes concernant les travailleurs protégés (2e partie).

S Dans la précédente édition de SSE-LINK, nous nous étions déjà penchés sur un certain nombre de travailleurs protégés, à savoir les femmes enceintes et les représentants des travailleurs. Dans cette deuxième partie, nous passerons au crible les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps ou d'un congé thématique ainsi que les délégués syndicaux.

1. Travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps ou d'un congé thématique

Pour répondre à certains besoins privés, les travailleurs disposent de plusieurs possibilités afin d'interrompre complètement ou partiellement leur carrière pendant une période plus ou moins longue, et ce, pour diverses raisons. Il s'agit du régime du crédit-temps et des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour l'octroi de soins ou l'assistance à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave).

1.1. Étendue de la protection contre le licenciement

Tout travailleur qui exerce son droit au crédit-temps ou à un congé thématique est protégé contre le licenciement. L'employeur ne peut pas le licencier, sauf pour motif grave ou suffisant, dont la nature et l'origine ne peuvent pas être liées à la demande ou l'exercice du crédit-temps ou congé thématique. L'employeur peut p. ex. procéder au licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique. 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 à partir du moment où le travailleur a introduit sa

demande de crédit-temps ou congé thématique. Le délai d'introduction de cette demande diffère selon qu'il s'agit d'un crédit-temps ou d'un congé thématique. La protection cesse ses effets 3 mois après la fin de la période de crédit-temps ou congé thématique ou 3 mois après la date à laquelle l'employeur a notifié son refus au travailleur.

1.3. Sanction en cas de licenciement irrégulier

Si l'employeur met tout de même fin au contrat de travail pendant la période de protection, il devra verser une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération. Celle-ci s'ajoute à l'indemnité de rupture éventuelle (lorsque l'employeur ne permet pas au travailleur de prêter son préavis et le licencie avec effet immédiat).

2. Délégués syndicaux

En raison de leur rôle particulier dans l'entreprise, les délégués syndicaux bénéficient d'une protection contre le licenciement. Ils sont en effet parfois amenés à s'opposer à l'employeur. Afin de garantir qu'ils puissent effectuer leur mission sans souci, un régime de protection contre le licenciement a été instauré spécialement pour eux.

Attention: cette protection ne doit pas être confondue avec celle dont bénéficient les délégués et candidats délégués au comité et/ou conseil d'entreprise (cf. SSE-LINK précédent). En effet, cette dernière s'applique également aux candidats délégués des travailleurs, ce qui n'est pas le cas pour les candidats délégués syndicaux. Par ailleurs, les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection nettement plus large que les délégués syndicaux.

2.1. Étendue de la protection contre le licenciement

Les délégués syndicaux ne peuvent pas être licenciés pour des raisons liées à l'exercice de leur mandat. Ils peuvent donc l'être pour toute autre motif. Ici aussi, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Pour pouvoir mettre fin à leur contrat, l'employeur doit respecter une procédure de licenciement spécifique. Celle-ci varie selon les raisons invoquées, plus précisément selon qu'il s'agit d'un motif grave ou non.

2.2. Début, fin et durée de la protection

La période de protection prend en principe cours au moment où le syndicat notifie à l'employeur le nom des délégués. Elle ne débute donc pas le jour de l'élection (éventuelle) ou de la désignation du délégué.

Elle cesse ses effets à la fin du mandat du délégué syndical.

2.3. Sanction en cas de licenciement irrégulier

Si l'employeur passe outre cette protection et procède quand même au licenciement, il devra verser une indemnité de protection égale à 1 an de rémunération. Celle-ci vient s'ajouter à l'indemnité de rupture éventuelle. Signalons cependant que les CCT sectorielles peuvent aussi prévoir une indemnité de licenciement supérieure.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Jeunes demandeurs d'emploi et étudiants jobistes : quelles sont les conséquences sur vos allocations familiales ?



S À la fin de l'année scolaire, les parents se posent de nombreuses questions en matière d'allocations familiales. Qu'en est-il si leur enfant souhaite travailler pendant les vacances d'été? Et s'il arrête d'étudier et commence à travailler? Comment se passe la communication entre le client et la caisse d'allocations familiales maintenant que la plupart des informations sont disponibles par voie électronique?
K Nous tenterons dans cet article de répondre aux questions les plus fréquentes à ce sujet.

1. Jeunes de moins de 18 ans

Tout jeune de moins de 18 ans donne droit à des allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année de son 18e anniversaire, et ce, sans conditions.

2. Étudiants

Si l'étudiant est âgé de plus de 18 ans et travaille plus de 240 heures par trimestre pendant l'année scolaire (premier, deuxième et quatrième trimestres), les parents perdent leur droit aux allocations familiales. La

caisse d'allocations familiales contrôle elle-même (par voie électronique) le volume de travail. Pendant les vacances d'été (troisième trimestre) qui séparent deux années scolaires successives, il n'existe aucune limite en termes d'occupation. En revanche, si le jeune a terminé ou arrêté ses études, il ne pourra pas non plus travailler plus de 240 heures durant le troisième trimestre.

3. Jeunes demandeurs d'emploi

Si le jeune arrête ses études et s'inscrit comme jeune demandeur d'emploi auprès d'un service régional de l'emploi et de la formation professionnelle, il pourra avoir droit aux allocations familiales pendant les 270 jours calendrier du stage d'attente (prolongé le cas échéant de la durée du travail d'étudiant). Toute inscription tardive comme demandeur d'emploi ou interruption du stage d'attente pour cause de maladie doit être attestée par un certificat médical. Le droit mensuel aux allocations familiales sera suspendu si le jeune travaille et gagne plus de 471,05 EUR bruts par mois. Dès que l'inscription du jeune comme deman-

deur d'emploi aura été notifiée (par voie électronique) à la caisse d'allocations familiales, la famille recevra des formulaires à compléter concernant les occupations du jeune. Ces informations peuvent également être transmises par téléphone ou par e-mail et permettent d'éviter des remboursements ultérieurs. À la fin du stage d'attente, la caisse d'allocations familiales enverra de nouveau des formulaires afin d'évaluer définitivement le droit du jeune. Si le jeune ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi, car il a trouvé un emploi directement, alors la limite de 240 heures s'appliquera aussi pour la dernière période de vacances.

Nous restons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire au 050/44.93.01 ou à l'adresse info@horizonhetgezin.be. Une brochure détaillée est également disponible sur demande.

Véronique Van Iseghem
Directrice de la Caisse d'allocations familiales
Horizon a.s.b.l.

» Le guichet d'entreprises s'adresse aussi aux entreprises existantes.



S Lorsqu'on pense à un guichet d'entreprises, on pense spontanément au démarrage d'une nouvelle société. En effet, depuis 2003, les entrepreneurs débutants peuvent recourir à ce guichet unique pour la plupart des formalités. Cette idée ne correspond cependant pas tout à fait à la réalité. En effet, la clientèle d'Eunomia, un des dix guichets d'entreprises agréés de notre pays, se compose par exemple de 60 % d'entreprises existantes.

Cette situation est tout ce qu'il y a de plus logique. Le guichet d'entreprises se charge en effet de saisir toutes les données des sociétés dans la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE). En tant que carte d'identité de toutes les entreprises belges, la BCE est la seule à avoir de la valeur pour les autorités et le public qui peut la consulter pour obtenir des données actualisées en permanence.

Les entreprises peuvent donc s'adresser à un guichet d'entreprises à chaque fois que l'une de leurs données doit être modifiée: nom, adresses d'établissement, activités, numéro de compte bancaire, etc.

Lorsqu'une nouvelle activité est enregistrée dans la BCE, le guichet d'entreprises vérifie (comme il le fait

pour les entrepreneurs débutants) si toutes les conditions d'établissement légales sont respectées pour l'exercice de cette activité. Ou lorsqu'un restaurant est reconnu par la profession grâce au nom de son chef, il convient d'indiquer un autre responsable en cas de départ du cuisinier.

Une entreprise existante peut également faire appel au guichet d'entreprises en vue d'obtenir ou de modifier une autorisation: carte de commerce ambulancier, carte de forain, enregistrement d'un entrepreneur, autorisation de l'AFSCA et bien d'autres encore. En-

fin, le guichet peut également assurer la publication d'une nouvelle adresse, d'un nouvel administrateur ou d'une modification des statuts au Moniteur belge.

En tant que partenaire du guichet d'entreprises Eunomia, votre secrétariat social agréé SSE peut accomplir toutes ces formalités. Pour plus d'informations sur nos services et nos tarifs, vous pouvez contacter à tout moment Mme Annelies Vanbellegem au 051/48.01.80.

Rik Carpentier
Directeur Eunomia



» En bref...

Droit aux vacances insuffisant en cas de fermeture collective

Il se peut qu'un travailleur ne dispose pas d'assez de jours de congé pour couvrir la période de fermeture annuelle de l'entreprise. Cette situation peut se présenter lorsque le travailleur n'a pas acquis un droit aux vacances suffisant pendant l'exercice de vacances ou s'il a déjà pris tout ou partie de ses congés chez un autre employeur.

Son contrat de travail sera dans ce cas suspendu. S'il satisfait aux conditions d'octroi, il pourra alors bénéficier d'une allocation de chômage pour les jours de fermeture collective pour lesquels il ne reçoit pas de pécule de vacances.

Pour ce faire, l'employeur doit remettre, avant le début de la période de fermeture, un formulaire de contrôle C3.2 A au travailleur qui devra alors le compléter et le transmettre à son organisme de paiement.

Outils socio-juridiques

En tant qu'employeur ou que responsable du personnel, vous êtes chaque jour confronté à la nécessité absolue de rester au courant de l'actualité sociale. Il est en effet impératif que vous ayez une vision claire de tous les aspects juridiques, organisationnels et stratégiques en évolution permanente au sein de votre politique du personnel. Cependant... vous êtes quelque peu perdu dans le dédale de la législation socio-juridique?

Pour vous aider, EASYPAY GROUP vous propose plusieurs solutions:

1. FAQ: questions fréquemment posées

Grâce à notre bibliothèque pratique de questions-réponses, nous vous offrons des explications utiles et mises à jour concernant les questions socio-juridiques les plus fréquemment posées. Vous souhaitez vous aussi consulter et utiliser notre banque de données juridiques de manière illimitée? Visitez sans plus attendre notre site web (<http://www.easypay-group.com>) pour obtenir un petit avant-goût.

2. Abonnement juridique

Avec l'abonnement juridique EASY, vous pouvez faire appel directement et à un tarif avantageux à un interlocuteur juridique au sein d'EASYPAY GROUP.

3. Syllabus 'Vacances annuelles'

Le syllabus 'Vacances annuelles 2008' propose une multitude d'exemples concrets. Il s'agit d'un guide pratique qui vous permet de calculer le pécule de vacances et le droit aux congés de vos travailleurs. Ce qui est loin d'être simple si l'un d'entre eux a réduit ses prestations l'année passée.

4. Documents relatifs au nouveau système de bonus

Le service juridique d'EASYPAY GROUP vous propose en outre un soutien optimal si vous souhaitez instaurer le nouveau système de bonus avantageux. Nous pouvons vous fournir sur demande tous les modèles de documents (CCT d'entreprise, acte d'adhésion, etc.) et un accompagnement pratique. Ne manquez pas cette occasion unique!

Stijn Loosvelt
Juriste



Secrétariat Social SSE asbl
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gand
Tél. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be



Secrétariat Social Entraide asbl
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02/743 05 35 - Fax 02/734 26 06
Rue du Palais 56 - 4000 Liège
Tél. 04/222 08 70 - Fax 04/223 73 80



Caisse d'allocations familiales Horizon asbl
Hoefijzerlaan 12 - 8000 Bruges
Tél. 050/44 93 01 - Fax 050/33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be



Guichet d'entreprises Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be



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