

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

La période des congés vient une fois de plus se terminer et il est temps pour chacun de se remettre courageusement à l'ouvrage. C'est aussi le moment pour les jeunes en âge scolaire de retrouver le chemin de l'école. Vous recevrez peut-être à cette occasion de nombreuses questions de vos travailleurs en matière d'allocations familiales. Vous trouverez toutes les réponses dans notre article à ce sujet. Et si vous le souhaitez, vous pourrez obtenir de plus amples informations auprès de votre gestionnaire de dossier ou de la Caisse d'allocations familiales Horizon asbl.

Dans cette édition, nous donnons également la parole à notre partenaire, le guichet d'entreprises Eunomia. Il vous fera découvrir de nouvelles compétences attribuées aux guichets d'entreprises. Il s'agit là encore d'activités qui pourront être garanties par votre secrétariat social SSE.

Dans notre rubrique 'En Bref', nous attirons également votre attention sur certaines informations qui pourraient vous intéresser et vous permettre en tant qu'employeur de bénéficiaire (directement ou indirectement) de certains avantages. Citons notamment l'augmentation du bonus à l'emploi à partir de 2008 et donc de la rémunération nette de certains travailleurs. Ou encore la dispense de précompte professionnel pour les employeurs qui embauchent au 4e trimestre des jeunes ayant mis fin à leurs études. Vous vous trouvez dans cette situation? Contactez alors votre gestionnaire de dossier pour plus de détails.

Bonne lecture!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl

Contenu

	p.
• Cher lecteur	1
• Documents au format papier ou électronique?	1
• Qui paie en cas de dommage causé par un travailleur?	2
• Élargissement des tâches du guichet d'entreprises	3
• Début de la nouvelle année scolaire: conséquences sur vos allocations familiales?....	3
• En bref	4

» Documents au format papier ou électronique?

S Depuis 2007, il est possible d'envoyer et d'archiver par voie électronique les documents sociaux qui régissent la relation de travail individuelle entre l'employeur et le travailleur. Ce système offre une multitude d'avantages, le principal étant assurément la simplification administrative. Les documents électroniques contribuent en outre au développement durable et à des économies en termes de coûts. Plus besoin de papier, de cartouches et d'imprimantes coûteuses, ni d'enveloppes et de timbres. Et vous pouvez en outre réduire au maximum vos temps de traitement.

Documents concernés

Outre les contrats de travail, de nombreux autres documents peuvent être envoyés par voie électronique. Citons notamment:

- les comptes individuels;
- l'état mensuel des prestations en cas d'horaires flexibles ou variables;
- la fiche de paie mensuelle;
- le document devant être remis au travailleur qui a travaillé au moins un mois à l'étranger;
- le certificat de travail;
- l'attestation de vacances pour les employés à la fin de leur contrat de travail.

Il est également possible de définir par convention collective que certains documents peuvent être envoyés par voie électronique.

Base volontaire

L'utilisation des documents électroniques ne présente aucun caractère contraignant. Elle doit toujours se faire d'un commun accord. Toute personne ayant donné son consentement peut par ailleurs à tout moment se rétracter, afin que les documents sociaux lui soient de nouveau délivrés au format papier.

Service d'archivage électronique

Tous les documents envoyés électroniquement et les contrats de travail électroniques doivent être conservés auprès d'un service d'archivage électronique. On évite ainsi en cas de force majeure (incendie, problème informatique, etc.) que certains documents conservés chez l'employeur soient perdus. L'archivage est gratuit pour le travailleur et doit être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans, à compter de la fin

du contrat de travail. L'accès du travailleur aux documents conservés est garanti à tout moment. L'employeur devra également être en mesure de présenter directement les documents archivés électroniquement aux services d'inspection compétents qui en feront la demande.

Modifications du règlement de travail

Le règlement de travail doit mentionner deux choses:

1. l'identité du prestataire de service d'archivage électronique;
2. la manière dont le travailleur aura accès aux documents électroniques.

Plus d'informations

Vous avez encore des questions, notamment sur le cadre légal dans lequel s'inscrivent ces mesures? Le service juridique met alors **GRATUITEMENT** à votre disposition sa **brochure 'Envoi et réception de documents sociaux par voie électronique'** sur notre site web (<http://www.easypay-group.com>)!!

Stijn Loosvelt
Juriste



» Qui paie en cas de dommage causé par un travailleur?

SSE-LINK Pendant ses heures de travail, un de vos travailleurs provoque un accident de la route avec sa voiture de société. Vous recevez aussi en tant qu'employeur une amende routière pour excès de vitesse. Qui devra prendre en charge tous ces frais?

Responsabilité du travailleur

Lorsque, durant l'exécution de son contrat de travail, le travailleur cause un dommage à l'employeur ou à un tiers, sa responsabilité est limitée par la loi. Sa responsabilité ne sera engagée que s'il a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel. Le dol ou la faute intentionnelle suppose toujours la volonté de nuire (p. ex.: un vol). Une faute lourde est en revanche une faute à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable (p. ex.: conduite d'un véhicule en état d'ivresse). Le travailleur ne pourra être tenu de rembourser les dommages causés que dans ces 3 cas.

Cette responsabilité limitée du travailleur ne porte pas préjudice à la responsabilité de l'employeur. En vertu de l'article 1384 du Code civil, l'employeur reste toujours responsable des dommages causés par un de ses travailleurs, et ce, même si la responsabilité du travailleur lui-même ne peut pas être mise en cause.

La Loi relative aux contrats de travail prévoit en outre que le travailleur n'est pas responsable des

dommages ou de l'usure 'dus à l'usage régulier de la chose' (outillage, véhicule de société mis à sa disposition,...), ni de sa perte accidentelle.

L'employeur bénéficie d'une possibilité de recours s'il s'avère que l'accident de circulation a été causé parce que le travailleur conduisait le véhicule en état d'ivresse, avait brûlé un feu rouge ou était en excès de vitesse. Dans ce cas, le travailleur se rend coupable d'une faute lourde. Par ailleurs, la qualification de la faute a plus de poids chez les conducteurs professionnels (p. ex. chauffeurs de poids lourds, de taxis, etc.). Ces conducteurs professionnels se verront reprocher plus rapidement une faute lourde. Par contre, le travailleur qui provoque un accident en raison d'un manque d'attention, ne pourra pas être tenu pour responsable. Dans son cas, il s'agira d'une faute légère ne présentant pas un caractère habituel et l'employeur devra alors prendre en charge les frais liés à l'accident.

Amendes routières

La contravention imposée à un travailleur qui a commis une infraction pénalement répréhensible est une amende personnelle. En principe, seul le travailleur est responsable de son paiement. L'employeur reste cependant civilement responsable du paiement des amendes de ses travailleurs! Dans la majorité des cas, la doctrine et la jurisprudence montrent que la charge du paiement de l'amende incombe à l'auteur de l'infraction. L'employeur peut donc toujours exiger le rem-

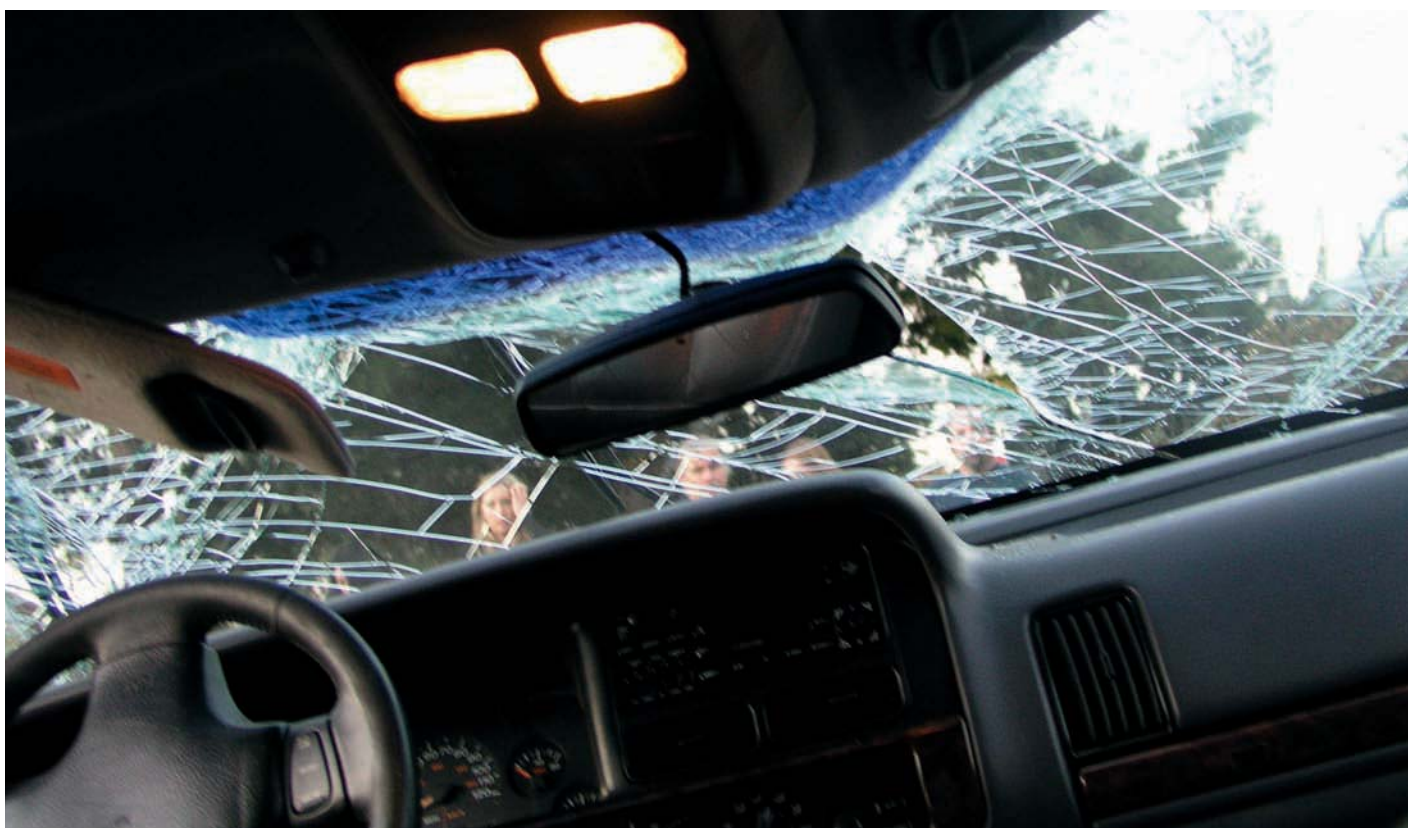
boursement de l'amende s'il l'a déjà payée, et ce, quel que soit le type de faute commise par le travailleur.

L'employeur pourra retenir l'amende sur la rémunération du travailleur à titre d' 'avance en argent faite par l'employeur', conformément à l'article 23,4° de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. Cette retenue est limitée à 20 % de la rémunération. Le montant de l'amende peut toutefois aussi être retenu sur les paiements dus au travailleur qui ne constituent pas une rémunération au sens de la loi précitée, p. ex. sur le pécule de vacances. Dans ce cas, la limite de 20 % ne sera pas d'application.

Si l'employeur prend les amendes à sa charge et ne les réclame pas au travailleur, leur montant devra être considéré comme une rémunération et sera dès lors soumis à l'ONSS et aux impôts.

Remarque: il est conseillé à l'employeur qui met une voiture de société à disposition d'un travailleur de préciser clairement par écrit les droits et obligations afférents à l'utilisation de la voiture de société dans sa politique en matière de parc automobile (carpolicy). Vous pourrez obtenir ces documents auprès de votre gestionnaire de dossier ou via la hotline.

*Elke Vannerom
Juriste*



» Élargissement des tâches du guichet d'entreprises

SSE-Link En 2009, les guichets d'entreprises seront promus au rang de véritable "guichet unique" comme l'exige la directive Bolkestein. En attendant, ils se verront prochainement attribuer de nouvelles tâches.

Depuis cinq ans, les guichets d'entreprises, tels qu'Eunomia, ont remplacé le Registre du Commerce et la Chambre des Métiers et Négoce. À partir de 2010, la directive européenne dite Bolkestein imposera dans chaque état membre de l'Union européenne l'existence d'un "guichet unique" auprès duquel **toutes les formalités** pourront être accomplies et **toutes les autorisations** demandées afin de pouvoir exercer une activité économique.

Les autorités belges ont décidé de confier cette tâche aux guichets d'entreprises existants. Cela signifie par exemple qu'à partir de 2010, toute personne ayant besoin d'une autorisation de transport pourra régler ce point en même temps que toutes les autres formalités requises auprès du guichet unique, et ce, même si c'est le SPF Mobilité qui continuera de décider de l'octroi ou non de l'autorisation.

À compter du 1er janvier 2009, de nouvelles compétences seront attribuées aux guichets d'entreprises:

- Les étrangers qui souhaitent exercer une activité indépendante en Belgique ne devront plus demander leur carte professionnelle auprès de la commune, mais auprès du guichet d'entreprises. À partir de cette date, les demandes de licences pour la vente au détail de produits de la viande pour les bouchers et charcutiers seront également introduites via le guichet d'entreprises.
- Des concertations sont en cours pour permettre, à partir de 2009, que les formalités relatives à l'adhésion (et à la démission) au statut social des indépendants puissent se faire via les guichets d'entreprises.
- Les entrepreneurs du bâtiment ne devront plus introduire leur demande d'enregistrement directement auprès de la commission provinciale d'enregistrement du SPF Finances, mais pourront aussi passer par le guichet d'entreprises.

Le projet de loi prévoit également que les professions libérales et intellectuelles devront s'inscrire à la Banque-Carrefour des Entreprises, par

l'intermédiaire d'un guichet d'entreprises.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Annelies Vanbellegem, notre personne de contact Eunomia chez SSE, au 051/48.01.36.

Rik Carpentier
Directeur Eunomia



» Début de la nouvelle année scolaire: conséquences sur vos allocations familiales?

SSE-Link Au début de la nouvelle année scolaire, la caisse d'allocations familiales contrôle la scolarisation des jeunes de 18 à 25 ans pour déterminer s'ils satisfont aux conditions pour continuer à bénéficier des allocations familiales. Comment se passe ce contrôle maintenant que certaines informations sont disponibles électroniquement?

Jeunes de moins de 18 ans

Chaque jeune a droit aux allocations familiales jusqu'au 31 août de l'année de son 18e anniversaire, et ce, de manière inconditionnelle.

Étudiants en Belgique à partir de 18 ans

Dans le courant du mois de septembre, la caisse d'allocations familiales envoie un formulaire à compléter pour vérifier si le jeune de 18 ans ou plus poursuit ses études ou suit une formation. Le formulaire se compose d'une feuille de renseignements, d'une feuille à compléter par le jeune et d'une feuille à compléter par l'établissement d'enseignement (P7a et b). À moins que la caisse d'allocations ait déjà connaissance d'un autre type de formation, on part du principe que le jeune suit des études de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur (type BaMa). Pour la plupart des établissements d'enseignement en Communauté flamande, toutes les informati-

ons requises au sujet des études sont disponibles électroniquement et plus aucune attestation sur papier ne doit être délivrée à la caisse d'allocations familiales. Il existe toutefois quelques exceptions, notamment pour les cours du soir, l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement pour adultes et l'enseignement privé. Pour les Communautés française et germanophone, il faut encore fournir une attestation papier. En principe, le jeune doit suivre au minimum 17 heures de cours par semaine pour les études dans l'enseignement secondaire et au moins 27 crédits dans l'enseignement supérieur pour continuer à bénéficier des allocations familiales. Nous rappelons, à ce propos, que le droit aux allocations familiales d'un étudiant échoit si celui-ci travaille 240 heures par trimestre.

Étudiants à l'étranger à partir de 18 ans

Les jeunes qui étudient dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou dans un État avec lequel la Belgique n'a conclu aucun accord de sécurité sociale, ont également droit aux allocations familiales à certaines conditions. Le contrôle des études se fait alors à l'aide de formulaires spécifiques qui doivent être demandés auprès de la caisse d'allocations familiales.

Jeunes suivant une formation

Une formation en entreprise, une formation re-

connue ou un contrat d'apprentissage donnent également droit aux allocations familiales, à condition que la rémunération mensuelle brute du jeune soit inférieure au plafond de 471,05 EUR. Ces formations sont, elles aussi, contrôlées au moyen de formulaires spécifiques disponibles auprès de la caisse d'allocations familiales.

Les allocations familiales sont généralement versées à titre provisionnel jusqu'au 31 octobre, en attendant la preuve des études. Les paiements sont ensuite suspendus jusqu'à ce que la situation du jeune ait été clarifiée. S'il s'avère que celui-ci ne poursuit pas ses études ou si les études suivies sont insuffisantes, les allocations familiales devront alors être remboursées. Il est donc dans l'intérêt financier du jeune de contacter à temps la caisse d'allocations familiales.

Nous restons à votre disposition pour toute question spécifique au 050/44.93.00 ou à l'adresse info@horizonhetgezin.be. Visitez également notre tout nouveau site web sur www.horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem
Directrice de la Caisse d'allocations familiales
Horizon asbl

» En bref...

Augmentation du bonus à l'emploi à partir du 1er octobre 2008

Les travailleurs à faibles revenus ont droit à une réduction de leurs cotisations ONSS personnelles. Grâce à ce 'bonus à l'emploi', ils reçoivent ainsi un salaire net plus élevé.

À partir du 1er octobre 2008, le bonus à l'emploi passera à 175 EUR (contre 143 EUR précédemment) pour un travailleur à temps plein dont le salaire est égal au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM). Au 1er octobre, ce RMMMGM sera de 1.360,78 EUR.

Cette majoration de 32 EUR diminuera progressivement à mesure que le salaire du travailleur augmentera.

Dispense de précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

Si, en tant qu'employeur, vous engagez des jeunes travailleurs pendant les mois d'octobre, de novembre et/ou de décembre, vous pourrez bénéficier d'une dispense de versement du précompte professionnel pour ces travailleurs à conditions que ceux-ci:

- ne soient plus soumis à l'obligation scolaire;
- aient mis fin à tout type d'études de plein exercice ou tout apprentissage;
- aient cessé toutes les activités imposées par un programme d'études, d'apprentissage ou de formation;
- aient commencé à travailler pendant les mois d'octobre, de novembre et/ou de décembre;
- perçoivent une rémunération mensuelle brute imposable qui ne dépasse pas 2.225 EUR.

Congé-éducation: pas d'indexation des plafonds au 1er septembre 2008

Pour ses heures d'absence au travail dans le cadre d'un congé-éducation payé, le travailleur a droit au paiement de son salaire normal. Celui-ci est cependant plafonné à un certain montant qui est

en principe indexé chaque année. En dérogation à ce principe, le plafond salarial a été bloqué pour les années scolaires 2007-2008 et 2008-2009. Il s'élève donc à 2.100 EUR par mois depuis le 1er septembre 2006. Il existe néanmoins deux exceptions pour lesquelles le plafond est fixé à 2.500 EUR: d'une part, les travailleurs qui suivent une formation professionnelle et qui sont âgés d'au moins 45 ans au 1er janvier de l'année pendant laquelle la formation est dispensée; d'autre part, les travailleurs qui sont concernés par une fermeture d'entreprise (lorsqu'une CCT comprenant un plan social prévoit le recours au congé-éducation payé).

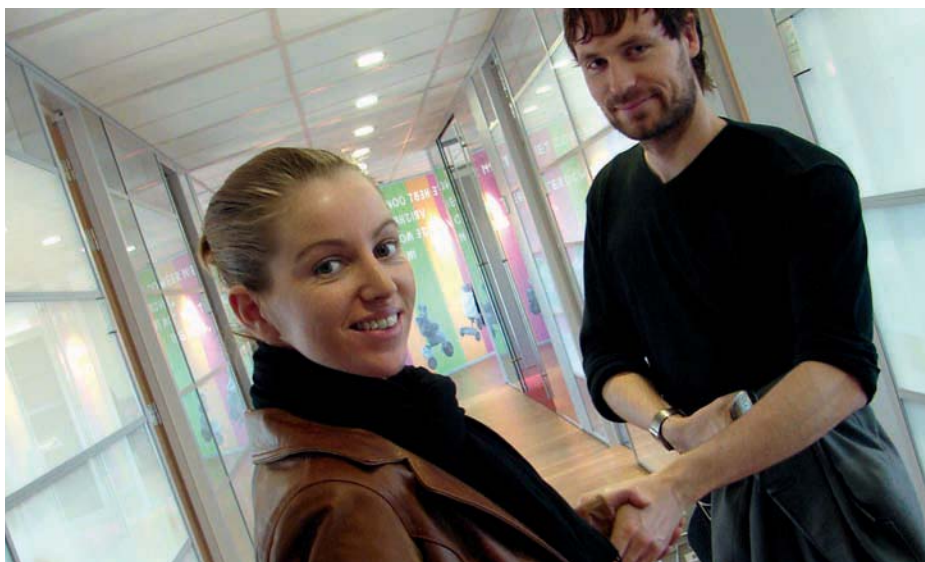
À partir de l'année scolaire 2007-2008, le remboursement à l'employeur par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) est en outre limité à un montant forfaitaire qui dépend du type de formation et du budget disponible. Selon le SPF ETCS, ces montants ne seront pas connus avant fin 2008.

Rappel: le formulaire de déclaration de créance est simplifié pour le congé-éducation octroyé à partir du 1er septembre 2007. La fiche individuelle y afférente a donc aussi été adaptée.

Jours de vacances non pris à la fin de l'année

Le travailleur doit prendre tous ses jours de vacances avant la fin de l'année. La loi ne l'autorise en effet pas à reporter à l'année suivante ses jours de vacances légales. Cependant, si un employé est dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'employeur sera alors tenu de lui payer les jours de vacances non pris au 31 décembre. Attention! Depuis 2007, un nouveau mode de calcul est d'application pour le pécule des jours de vacances non pris.

Eline Verfaillie
Juriste



SSE VZW
ASBL
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

SSE ENTRAIDE ASBL
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

horizon

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

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

SSE-link

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
Veronique Van Iseghem
Rik Carpentier

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