

» Poursuite ou introduction du système de bonus en 2009 !

Cher lecteur,

Au nom de la rédaction de SSE Link et de tous les membres du personnel du Secrétariat social Easyppy, je vous souhaite d'ores et déjà une excellente année 2009. De notre côté, nous pouvons être satisfaits de l'année qui touche à sa fin. Nous sommes effectivement parvenus à réaliser certains objectifs importants. Citons notamment l'élargissement de notre réseau d'agences. Nous avons en effet ouvert des établissements de notre secrétariat social à Audenarde, Lommel et Verviers. SSE peut donc désormais proposer ses services dans 10 agences, à savoir: outre les 3 bureaux précités, Meulebeke, Gand, Bruxelles (2), Liège et Tournai. Nous proposons également des calculs de salaires via notre filiale en France. Notre objectif est de pouvoir offrir, dans tous les établissements, nos prestations globales de services: calcul des salaires, secrétariat social, allocations familiales, fonds de participation, formation, etc. Notre but est de vous servir en tant que client de manière aussi proche que possible. Il est dès lors temps de se tourner directement vers l'avenir. Et malgré les perspectives économiques plutôt sombres, nous espérons que cette nouvelle année sera couronnée de succès pour votre entreprise, aussi bien sur le plan privé que professionnel. Bonne chance!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl

Contenu	p.
• Cher lecteur	1
• Poursuite ou introduction du système de bonus en 2009!	1
• Grève dans l'entreprise	2
• Vérifiez si votre entreprise est inscrite correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE)	3
• Supplément d'allocations familiales : augmentation du plafond des revenus pour les familles monoparentales au 1er octobre 2008! ...	3
• En bref	4

S Vous avez déjà utilisé le bonus salarial en 2008 et souhaitez le reconduire en 2009 ou vous souhaitez instaurer ce système avantageux pour la première fois en 2009? Vous trouverez ci-dessous certains points essentiels à prendre en considération afin de mettre en place ce système de bonus dans votre entreprise dans les meilleures conditions!

1. Documents

Si vous souhaitez utiliser ce système, vous devez établir certains documents afin d'introduire le bonus salarial dans votre entreprise: un plan d'octroi, une convention collective de travail ou un acte d'adhésion.

Si vous optez pour l'acte d'adhésion, vous devez tenir un registre de remarques à disposition pendant 15 jours. Vous devrez ensuite envoyer ce registre à l'inspection sociale qui vous retournera un accusé de réception. Les documents d'introduction doivent être transmis avec cet accusé de réception au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. N'oubliez pas de joindre l'accusé de réception de l'inspection sociale!

Vous devez en outre veiller à ce que:

- les documents originaux soient signés (c.-à-d. vous ne pouvez pas envoyer de copies);
- le nom et la fonction du signataire soient mentionnés dans le document;
- votre plan d'octroi ne contienne aucune disposition allant à l'encontre des lois antidiscrimination (il est par exemple interdit de définir le groupe-cible du plan au moyen de critères basés sur l'âge ou sur le fait que quelqu'un travaille à temps partiel);
- les objectifs repris dans le plan d'octroi soient de nature collective et que leur réalisation soit incertaine.

2. Montant

L'avantage est exonéré de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel à concurrence de 2.200 EUR au maximum par an et par travailleur. L'employeur doit toutefois verser une cotisation patronale spéciale de 33 % sur cet avantage. S'il est octroyé en 2009, l'avantage alloué pourra se

monter jusqu'à 2.314 EUR (au lieu de 2.200 EUR), le montant étant indexé chaque année.

Il est également possible de prévoir des variations du montant sur base de critères objectifs (p. ex. ancienneté). Si l'employeur octroie à ses travailleurs un avantage qui dépasse ce montant limite, la différence sera alors soumise à l'ONSS et au précompte professionnel.

3. Cas particulier: les intérimaires

Si votre entreprise fait appel à des travailleurs intérimaires, vous ne devez pas leur octroyer de bonus salarial en tant qu'utilisateur. L'agence d'intérim sera en revanche tenue de leur payer le bonus salarial s'ils satisfont aux conditions figurant dans le plan d'octroi. En tant qu'utilisateur, vous devrez par contre vous acquitter d'un devoir d'information supplémentaire à l'égard de l'agence d'intérim. L'employeur est en effet tenu d'informer l'agence de l'existence du bonus salarial, ainsi que de toutes les conditions requises pour le paiement de ce bonus.

4. Plus d'informations?

L'introduction de ce système de bonus est facultative mais constitue une forme de rémunération alternative intéressante! Pour des informations plus détaillées concernant les procédures à suivre, vous pouvez toujours prendre contact avec votre gestionnaire de dossier. Notre service juridique vous propose en outre un "package bonus salarial" complet comprenant tous les documents nécessaires pour vous permettre d'introduire ce système sans problème dans votre entreprise!!

Elke Vannerom
Juriste

» Grève dans l'entreprise

S Comme en attestent les nombreux mouvements
S de ces derniers mois (notamment chez Carrefour
E et Ikea, mais aussi au niveau national), la grève
· en tant que moyen d'action des travailleurs
L est de nouveau à l'ordre du jour. Mais quelles
I sont les conséquences de ces grèves en matière
N d'administration du personnel? Vous trouverez
K ci-dessous la réponse à cette question.

1. Droit au salaire

Les travailleurs grévistes n'exécutent pas le travail convenu et n'ont donc pas droit à leur salaire.

Si la grève est reconnue par l'organisation syndicale à laquelle le travailleur est affilié, celui-ci pourra revendiquer une indemnité de grève à charge du syndicat.

Les travailleurs qui, pendant la grève, continuent de fournir le travail convenu ont évidemment droit à leur salaire.

Grève dans l'entreprise

Les travailleurs non grévistes qui ne peuvent pas commencer ou poursuivre leur travail en raison d'une grève dans l'entreprise, n'ont pas droit au salaire, mais peuvent revendiquer des allocations de chômage de l'ONEM, le cas échéant. L'employeur devra dans ce cas transmettre un formulaire C3.2 Employeur aux travailleurs qui en font la demande.

Grève en dehors de l'entreprise

Si, suite à une grève en dehors de l'entreprise, l'employeur ne peut pas proposer de travail à

un travailleur, le contrat de travail de ce dernier sera suspendu pour cause de force majeure. Dans ce cas, aucun salaire ne sera dû et le travailleur pourra prétendre le cas échéant à une allocation de chômage de l'ONEM au moyen de l'attestation C3.2-Employeur.

Si, suite à une grève en dehors de l'entreprise, le travailleur ne peut pas accéder à son lieu de travail ou arrive en retard (p. ex. en raison d'une grève des trains ou car un piquet de grève placé en dehors de l'entreprise empêche l'accès au zoning industriel), le travailleur aura droit à son salaire journalier complet, à condition que la grève ait un caractère imprévisible. Ce droit n'est cependant pas absolu. La situation doit en effet satisfaire aux conditions de la force majeure. Si le travailleur ne se présente pas ou se présente en retard au travail suite à une grève des trains annoncée (p. ex. dans les médias), on ne peut pas parler de caractère inattendu et le travailleur n'aura donc pas droit à son salaire journalier garanti.

Droit aux allocations de chômage

Les travailleurs en grève ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ne pourront se voir octroyer des allocations de chômage qu'après autorisation du Comité de gestion de l'ONEM. Pour donner son autorisation, celui-ci se penchera en particulier sur la question de savoir si les travailleurs font partie ou non de l'unité de travail dans laquelle se trouvent les travailleurs en grève et s'ils peuvent avoir un intérêt à l'aboutissement des revendications des grévistes.

2. Influence d'une grève sur les autres suspensions

- **Accident de travail:** seuls les travailleurs qui continuent d'exécuter leur contrat de travail pendant la grève sont couverts par la législation sur les accidents de travail.
- **Délai de préavis:** la grève n'a aucune influence sur le début et le déroulement du préavis.
- **Chômage temporaire:** les travailleurs ne reçoivent une allocation que s'ils étaient déjà au chômage au moment où la grève a éclaté.
- **Incapacité de travail:**
 - *Ouvriers:* aussi bien les ouvriers grévistes que non grévistes perdent leur droit au salaire garanti pour cause de maladie pendant les périodes de grève dans l'entreprise, et ce, qu'ils tombent malades avant ou pendant la grève.
 - *Employés:* seuls les employés grévistes qui tombent malades pendant une grève n'ont pas droit au salaire garanti.

3. Possibilités d'action de l'employeur

Si l'employeur estime que les limites du droit de grève sont franchies, il peut s'adresser en référé au président du tribunal de première instance au moyen d'une requête unilatérale.

Il peut notamment le faire dans les cas suivants:

- **Abus de droit:** les conséquences de la grève ne sont pas proportionnelles à l'objectif visé. Par exemple: les dommages causés à l'entreprise par la grève sont beaucoup plus importants que l'avantage que pourraient en tirer les travailleurs.
- **Illégalité de la grève:** les limites du droit de grève sont franchies. Étant donné que ces limites n'ont pas été définies légalement et que les partenaires sociaux n'ont conclu aucune disposition à ce sujet, ce sera le juge qui se prononcera concrètement sur ces limites. Par exemple: piquets de grève exerçant des violences physiques, atteinte au droit de propriété, entrave au droit d'entreprendre.

Un huissier de justice est alors chargé de veiller à l'exécution de la décision judiciaire et peut demander l'aide de la police si nécessaire. Une astreinte peut en outre être prévue en cas de non-respect de la décision.

Stijn Loosvelt
Juriste



» Vérifiez si votre entreprise est inscrite correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE)

La Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) constitue depuis 2003 l'unique banque de données des autorités pour l'enregistrement des données de toutes les entreprises.

Il est dès lors essentiel que votre entreprise y soit inscrite correctement. C'est en effet dans la BCE que les autorités et le grand public trouveront toutes les informations concernant votre entreprise.

Pour vérifier les données de votre entreprise dans la BCE, vous avez le choix entre trois méthodes.

- Via l'option "Public Search", vous pouvez consulter la plupart des données concernant votre entreprise ou d'autres. Pour ce faire, rendez-vous sur le site web www.economie.fgov.be, cliquez sur *Entreprendre*, puis sur *Banque-Carrefour des Entreprises*.
- Vous pouvez également utiliser l'option "Private Search". Vous aurez alors accès à toutes les données inscrites dans la BCE, même celles

qui ne sont pas disponibles publiquement via l'option "Public Search". L'accès à ces données est cependant protégé par un "token citoyen", que vous pouvez demander sur le site portail www.belgium.be (cliquez sur *Services en ligne*).

- Vous pouvez enfin vous adresser au guichet d'entreprises *Eunomia* pour obtenir un extrait de la BCE.

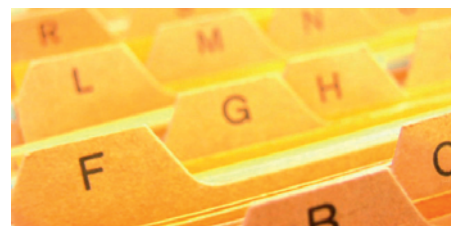
Si vous constatez que certaines données de la BCE ne sont pas correctes, il existe deux possibilités.

- Soit les données avaient certes été inscrites correctement dans l'ancien *Registre du commerce*, mais ont été chargées de manière erronée dans la BCE. Au moyen d'un extrait du *Registre du commerce*, vous pourrez faire corriger ces données gratuitement auprès de la BCE ou d'*Eunomia*.
- Soit les erreurs concernent des données que les autorités ignorent au sujet de votre entreprise. Vous avez p.ex. oublié de signaler un changement

d'adresse, de raison sociale, d'activité, de numéro de compte ou de numéro de téléphone. Vous devrez alors demander au guichet d'entreprises d'adapter ces données. Si vous effectuez tous les changements en une fois, cela ne vous coûtera que 73 EUR par unité d'établissement.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter *Annelies Vanbelleghe*, notre personne de contact *Eunomia* chez *SSE*, au 051/48.01.36.

Rik Carpentier
Directeur *Eunomia*



» Supplément d'allocations familiales : augmentation du plafond des revenus pour les familles monoparentales au 1er octobre 2008 !

Depuis le 1er mai 2007, les familles monoparentales dont les revenus ne dépassent pas un certain plafond reçoivent, pour chaque enfant, un supplément aux allocations familiales mensuelles ordinaires.

Les familles monoparentales qui bénéficient d'un supplément social pour cause de chômage, d'invalidité ou de pension reçoivent également 21,22 EUR de plus à partir du troisième enfant.

Par familles monoparentales, il faut entendre toutes les familles dans lesquelles l'allocataire ne vit pas avec un conjoint et ne forme pas un ménage de fait avec une personne autre qu'un parent ou un allié jusqu'au troisième degré.

Jusqu'ici, si ses revenus ne dépassaient pas le plafond de 1.846,53 EUR bruts, l'allocataire pouvait bénéficier d'un supplément de 21,22 EUR par enfant.

À partir du 1er octobre 2008, le plafond des revenus bruts autorisés passe de 1.846,53 EUR à 2.060,91 EUR. Cette augmentation permet à un plus grand nombre de familles monoparentales d'entrer en ligne de compte pour le supplément. Par ailleurs, le supplément pour le premier et le deuxième enfant a également été majoré :

- à 42,46 € pour le premier enfant (contre 21,22 EUR auparavant);
- à 26,32 € pour le deuxième enfant (contre 21,22 EUR auparavant).

À partir du troisième enfant, le supplément est maintenu à 21,22 EUR.

Comment la situation est examinée dans la pratique?

Si le supplément pour les familles monoparentales était déjà payé avant le 1er octobre 2008, la caisse d'allocations familiales adaptera elle-même les montants et en informera le client.

Si le client ne recevait pas encore le supplément avant cette date parce que ses revenus dépassaient le plafond autorisé ou qu'il n'avait pas donné suite au formulaire, il recevra un nouveau formulaire à compléter avec les explications nécessaires.

Si la caisse d'allocations familiales constate via les banques de données électroniques qu'une personne peut désormais avoir droit au supplément pour familles monoparentales en raison d'un changement de sa situation familiale, un formulaire sera envoyé automatiquement à l'intéressé. Si elle constate en revanche que le droit au supplément échoit, le paiement du supplément sera

arrêté conformément aux règles de trimestrialisation en vigueur et l'intéressé en sera informé.

Il est conseillé aux familles monoparentales qui ne reçoivent pas le supplément, mais estiment y avoir droit, de prendre immédiatement contact avec leur caisse d'allocations familiales.

Nous restons à votre disposition pour toute question spécifique au 050/44.93.01 ou à l'adresse info@horizonhetgezin.be. Visitez également notre tout nouveau site web: www.horizonhetgezin.be.

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

Indexations du plafond: 1.740,15 EUR au 01.05.2007, 1.774,98 EUR au 01.01.2008, 1.810,35 EUR au 01.05.2008 et 1.846,53 EUR au 01.09.2008.

Indexations du supplément: 20 EUR au 01.05.2007, 20,40 EUR au 01.01.2008, 20,81 EUR au 01.05.2008 et 21,22 EUR au 01.09.2008.

» En bref...

Informations juridiques sur notre site web: nouveautés

Afin de rendre encore plus conviviale la consultation des informations juridiques sur notre site web, celui-ci a été modernisé et amélioré.

Les informations juridiques ont non seulement été centralisées, mais vous y trouverez en outre encore plus de documents types, un calendrier socio-juridique, des check-lists ou encore des fiches sectorielles. Tout cela s'ajoute à toutes nos rubriques fréquemment consultées qui seront évidemment maintenues: publications diverses, chiffres-clés, FAQ juridiques, rémunérations et barèmes sectoriels.

Impatient de découvrir ces nouveautés? Rendez-vous sur my.easypay-group.com/fr_BE/news/ à partir du 5 janvier 2009.

Chiffres clés: adaptation des montants

Comme c'est chaque année la tradition, les plafonds d'application pour les contrats de travail, les saisies et les cessions de rémunérations seront indexés au 1er janvier 2009. Ces montants peuvent se révéler essentiels dans les domaines suivants: clause de non-concurrence, période d'essai et délai de préavis des employés, congé pour la recherche d'un nouvel emploi pendant le délai de préavis, clause d'arbitrage et saisie sur salaire. Vous pouvez consulter tous ces montants sur le site web d'Easypay Group (my.easypay-group.com/fr_BE/news/).

Aanje Kints
Juriste

Fiches fiscales: déclaration électronique obligatoire

À partir de l'exercice d'imposition 2009 (année de revenus 2008), les fiches fiscales devront obligatoirement être introduites par voie électronique pour tous les débiteurs de revenus. À partir de 2009, plus aucune fiche papier ne sera en principe acceptée, sauf si le débiteur ne dispose pas des moyens informatiques nécessaires. L'obligation de déclaration électronique était déjà d'application en 2008 pour les débiteurs dont le montant du précompte professionnel dû sur les revenus de 2007 était d'au moins 100.000 EUR. À compter de 2009, cette obligation est étendue à tous les débiteurs.

Eline Verfaillie
Juriste



Jours fériés en 2009

Les 10 jours fériés légaux en 2009 sont les suivants:

Jour férié	Date
Nouvel An	Jeudi 1 janvier 2009
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril 2009
Fête du Travail	Vendredi 1er mai 2009
Ascension	Jeudi 21 mai 2009
Lundi de Pentecôte	Lundi 1er juin 2009
Fête nationale	Mardi 21 juillet 2009
Assomption	Samedi 15 août 2009
Toussaint	Dimanche 1er novembre 2009
Armistice	Mercredi 11 novembre 2009
Noël	Vendredi 25 décembre 2009

Les jours fériés qui coïncident avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise (en général le samedi et/ou le dimanche), doivent être remplacés par un autre jour habituel d'activité.

Jours fériés à remplacer en 2009 (dans un régime de 5 jours par semaine):

- Samedi 15 août 2009
- Dimanche 1er novembre 2009

Le jour de remplacement d'un jour férié fixé collectivement pour l'ensemble de l'entreprise doit être communiqué avant le 15 décembre 2008. Une copie de la décision doit être transmise à l'inspection sociale.

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

Chaque travailleur doit prendre tous ses jours de vacances avant la fin de l'année. Cela signifie que les jours de vacances légaux ne peuvent pas être reportés à l'année suivante.

Si le travailleur n'a pas pu prendre ses jours de congé pour des raisons indépendantes de sa volonté (p. ex. maladie en fin d'année), l'employeur sera alors tenu de rémunérer les jours non pris au 31 décembre, sous la forme d'un simple pécule de vacances (et éventuellement d'un double pécule).

Deborah Petit
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
Tel. 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 Menue
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Steven Naessens
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Aanje Kints
Deborah Petit

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