

Cher lecteur,

Dans ce numéro de SSE Link, nous vous informons comme à notre habitude sur quelques unes des dernières modifications en matière de réglementation sociale. Nous souhaitons tout particulièrement attirer votre attention sur le nouveau système des éco-chèques (cf. page 2) et sur les démarches à effectuer dans le cadre du crédit-temps de crise (page 4). Pour ce dernier, des documents types intéressants sont par ailleurs à votre disposition sur notre site web [my.easypay-group.com](http://my.easypay-group.com) via 'info juridique'. Le service juridique d'Easypay Group se fera un plaisir de vous fournir un accompagnement sur mesure dans ce cadre.

La présente édition de SSE Link se penchera également en détail sur les mesures de prévention contre la grippe mexicaine. Dans ce domaine aussi, Easypay Group peut vous fournir un accompagnement sur mesure pour instaurer un plan de prévention et/ou assister votre service du personnel afin de garantir la continuité de vos activités. Nous vous informerons en permanence à ce sujet par le biais de nos flashes électroniques.

Bonne lecture!

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR  
SSE ASBL

## ● Contenu

Préface .....	1
Grippe mexicaine sur le lieu de travail ...	1
Éco-chèques .....	2
Eunomia s'occupe de toutes les publications au Moniteur belge pour votre entreprise .....	3
Augmentation du supplément d'âge annuel .....	3
En bref .....	4

## ● Grippe mexicaine sur le lieu de travail

**Depuis mars 2009, un nouveau virus de la grippe est apparu: la grippe mexicaine ou grippe A/H1N1. Ce virus s'est depuis lors propagé à travers le monde et l'Organisation mondiale de la santé parle de pandémie mondiale. En tant qu'employeur, il se peut que vous soyez confronté à des travailleurs contaminés par ce virus. Vous trouverez ci-dessous les points essentiels à prendre en considération dans ce cadre.**

### 1. Mieux vaut prévenir que guérir

Il peut s'avérer utile de vous réunir dès maintenant avec votre comité pour la prévention et la protection au travail et votre conseiller en prévention afin de discuter des mesures de précaution pouvant déjà être prises pour lutter contre la grippe mexicaine. La ministre de l'Emploi et le Commissariat Influenza recommandent d'établir un Business continuity planning afin de se préparer à l'émergence d'une pandémie de grippe dans l'entreprise. Ce document est disponible sur le site web [www.influenza.be](http://www.influenza.be) et comprend une check-list pratique destinée à se prémunir contre l'incursion d'une pandémie dans votre entreprise.

Des mesures préventives appropriées doivent notamment être prises en vue de limiter la diffusion de la grippe. Citons par exemple:

- le renforcement des mesures d'hygiène personnelles: le lavage fréquent des mains au savon et leur séchage avec une serviette jetable font partie des nombreuses applications préventives;



- le renforcement des mesures d'hygiène au sein du bâtiment de l'entreprise: notamment grâce au renforcement de la fréquence de nettoyage des bureaux;
- la réduction des contacts entre les personnes, en interne et avec les partenaires externes (p. ex. éviter les lieux de rassemblement comme la cantine, etc.).

Sauf dans les entreprises qui devaient déjà mettre un masque antiseptique à disposition pour certaines activités déterminées, il n'existe à ce jour pour les autres employeurs aucune obligation de distribuer un masque aux travailleurs.

Pour que la prévention soit aussi efficace que possible, il est conseillé de distribuer des fiches d'information à votre personnel afin d'informer au mieux chaque personne sur les procédures à suivre face à la grippe A/H1N1 sur le lieu de travail et sur les mesures de prévention prises. Les fiches d'information peuvent également être téléchargées sur le site [www.influenza.be](http://www.influenza.be).

### 2. Travailleurs en incapacité de travail

#### 2.1 Peut-on renvoyer un travailleur malade chez lui?

Lorsqu'il s'avère qu'un travailleur est malade et qu'il existe donc une chance qu'il contamine les autres travailleurs, l'employeur peut renvoyer ce travailleur à la maison. Il ne peut cependant pas imposer de tests destinés à prouver que le travailleur est effectivement malade. Il faudra par conséquent se baser sur les symptômes généraux et d'autres indices.

#### 2.2 Quelles sont les règles à respecter en cas de maladie dans le cadre de la grippe mexicaine?

Si vous êtes confronté à des travailleurs contaminés, vous devez appliquer les règles ordinaires en matière de maladie et de salaire garanti. Il n'existe

(Lire la suite à la page 2)

(suite de la page 1)

aucune règle dérogatoire pendant l'épidémie de grippe. Légalement, les travailleurs sont tenus d'avertir immédiatement leur employeur en cas d'incapacité de travail. Il est conseillé de faire provisoirement preuve de plus de souplesse en ce qui concerne les absences pour maladie et les congés pour raisons familiales dans le cadre de la grippe mexicaine.

### 2.3 Peut-on imposer des mesures de quarantaine aux travailleurs qui rentrent de vacances?

Si un travailleur rentre d'un lieu de villégiature considéré comme une région à risque, l'employeur ne peut en aucun cas imposer des mesures destinées à le mettre en quarantaine ou le priver de sortie.

### 2.4 Peut-on exiger un certificat médical de bonne santé?

Il est également interdit à l'employeur de de-

mander un certificat médical attestant que le travailleur est en bonne santé. Il s'agirait en effet d'une violation du secret médical.

### 2.5 Peut-on imposer un examen de pré-reprise du travail?

En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas imposer d'examen de pré-reprise du travail à chacun de vos travailleurs. Cette mesure n'est possible que pour certaines catégories bien définies:

- travailleurs qui occupent un poste de sécurité ou un poste de vigilance, qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée à des denrées alimentaires;
- travailleurs qui ont été absents pendant au moins 4 semaines à la suite d'une maladie, d'une affection, d'un accident ou d'un accouchement.

Les travailleurs qui ont eu la grippe mexicaine ne peuvent donc pas être soumis à la visite de pré-reprise du travail.

### 2.6 Que faire face à des cas effectifs de maladie? Optez pour les mesures de backup de votre ad-

ministration du personnel proposées par EASY SERVICES.

EASY SERVICES vous garantit à vous et votre entreprise une assistance ou un remplacement rapide et professionnel(le) sur place afin de soutenir sans souci votre administration des salaires. Grâce à une équipe diversifiée de spécialistes, nous vous fournissons un service ciblé et assurons la continuité de vos processus et une flexibilité en termes de coûts. EASY SERVICES vous propose des collaborateurs expérimentés pouvant être mobilisés directement afin de soutenir voire reprendre intégralement votre administration du personnel pendant une période non limitative. Vous souhaitez plus d'informations et recherchez une certaine sécurité pour vous préparer à d'éventuels scénarios d'urgence? Contactez-nous sans engagement par téléphone au 051/48.05.95 ou par e-mail à l'adresse [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com).

Elke Vannerom  
JURISTE

## ● Éco-chèques

L'accord interprofessionnel 2009-2010 introduit une nouvelle forme écologique d'augmentation du pouvoir d'achat pour les travailleurs: les "éco-chèques" ou "chèques verts".

### 1. Cadre juridique

La réglementation relative aux éco-chèques a été établie par le Conseil national du Travail dans la CCT n° 98 du 20 février 2009.

### 2. Objet

Les éco-chèques sont des avantages pécuniaires délivrés sous la forme de chèques et destinés à l'achat des produits ou services écologiques figurant sur la liste de la CCT n° 98. Cette liste étant limitative, le chèque

vert ne peut être utilisé que pour acquérir ces produits et/ou services spécifiques, par exemple une douchette économique. L'éco-chèque n'est donc nullement un moyen de paiement.

L'employeur qui octroie pour la première fois des éco-chèques doit informer le travailleur sur les produits et services qui peuvent être achetés. Il peut par exemple lui remettre une copie de la liste disponible sur le site web de l'émetteur des éco-chèques ou faire clairement référence à ce site.

### 3. Travailleurs concernés

Tous les travailleurs n'ont pas droit aux éco-chèques. En principe, une CCT sectorielle ou d'entreprise doit être conclue afin de déterminer qui a droit ou non aux chèques.

Il n'existe que deux cas dans lesquels l'octroi des chèques peut être régi par une convention individuelle:

- il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise;
- il s'agit d'une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas habituel de conclure une CCT.

### 4. Nombre d'éco-chèques

Pour calculer le nombre d'éco-chèques à octroyer, il est tenu compte des périodes d'occupation chez l'employeur (principe du "prorata temporis").

En cas de suspension du contrat de travail, les jours pour lesquels un salaire ou un pécule de vacances sont payés entrent en ligne de compte dans le calcul.

Le congé de maternité et les jours d'incapacité de travail donnant droit à un salaire garanti sont assimilés à des jours de travail.

### 5. Pas d'assujettissement aux impôts et aux cotisations sociales

L'ONSS accepte que l'éco-chèque ne soit pas considéré comme une rémunération à certaines conditions. Il en résulte qu'aucune cotisation sociale ne doit être payée sur les éco-chèques.

Ces conditions sont les suivantes:

- Il doit exister une convention valable qui octroie les chèques (cf. point 3) et mentionne la valeur maximale d'un éco-chèque (max. 10 EUR) et la fréquence d'octroi (nombre de chèques).
- Le chèque est nominatif et ne peut pas être échangé en espèces.
- Le montant total des éco-chèques octroyés est de 125 EUR au maximum par travailleur pour 2009. À partir de 2010, le montant est de 250 EUR par travailleur.
- Le chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois et peut uniquement être utilisé pour l'achat des produits ou services prévus dans la liste susmentionnée.

Bien que la réglementation n'ait pas encore été adaptée en ce sens, l'administration fiscale a déjà confirmé qu'elle suivrait l'ONSS et qu'aucune contribution fiscale ne serait donc due. En d'autres termes, pour autant que les conditions ci-dessus soient remplies, l'éco-chèque est aussi exempté d'impôt.

Stijn Loosvelt  
JURISTE



## ☉ Eunomia s'occupe de toutes les publications au Moniteur belge pour votre entreprise

**Outre ses tâches principales et classiques, le guichet d'entreprises Eunomia s'occupe aussi de publier au Moniteur belge tous les documents requis pour votre entreprise**

Le guichet d'entreprises Eunomia a pour mission principale l'inscription des nouvelles entreprises à la Banque-Carrefour des Entreprises



(BCE), ainsi que la modification et la suppression de vos données dans la BCE.

Le guichet d'entreprise peut également s'occuper des formalités qu'une entreprise doit remplir auprès d'instances autres que la BCE, p. ex. l'administration de la TVA ou les institutions qui octroient des autorisations. Tout cela s'inscrit dans le cadre des prestations globales de services permettant d'accomplir, via un seul et même guichet, toutes les formalités administratives pour l'entreprise.

Eunomia est ainsi également spécialisé dans le dépôt, auprès du greffe du tribunal de commerce, de documents à publier au Moniteur belge.

Lorsqu'une entreprise a adopté la forme d'une société (SA, SPRL, SC ou toute autre forme de société), elle doit publier au Moniteur belge non seulement les statuts, mais aussi toute modification de ceux-ci, modification du siège social, nomination, réélection ou démission des administrateurs, etc.

Ce dépôt doit se faire au moyen des formulaires requis et est soumis à des conditions de forme

très strictes. Les documents qui ne s'y conforment pas à 100 % ne sont pas publiés et sont renvoyés par le greffe.

Pour accomplir ces formalités rapidement, correctement et sans souci (tant pour la rédaction des documents que pour leur dépôt au greffe), il peut s'avérer préférable de faire appel à l'expérience et au savoir-faire de notre guichet d'entreprises. Nous prendrons aussi contact avec le greffe du tribunal de commerce pour assurer le suivi du dossier et vous transmettrons les documents déposés et cachetés.

Pour la rédaction et le dépôt d'un document, Eunomia facture des frais de service de 60 EUR.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser au guichet d'entreprises Eunomia, bureau SSE, au 051/48.01.80. Demandez Annelies Vanbellegem.

Rik Carpentier  
DIRECTEUR EUNOMIA

## ☉ Augmentation du supplément d'âge annuel

**En tant qu'employeur, il se peut que vos travailleurs vous demandent pourquoi le montant de leurs allocations familiales du mois de juillet 2009 est nettement plus élevé que celui des mois précédents.**

Dans le courant du mois d'août 2009, un supplément d'âge est versé avec les allocations familiales mensuelles du mois de juillet. Celui-ci remplace l'ancienne prime annuelle de rentrée scolaire.

Ce supplément d'âge annuel est octroyé pour tous les enfants qui ont droit aux allocations familiales pendant le mois de juillet 2009 et dépend de l'âge de l'enfant.

- 25,50 EUR pour les enfants de 0 à 5 ans;
- 54,12 EUR pour les enfants de 6 à 11 ans;
- 75,77 EUR pour les enfants de 12 à 17 ans;
- 50 EUR pour les enfants de 18 à 24 ans\*.

Cela signifie que le supplément d'âge annuel pour les enfants de 18 ans et plus a été majoré de 25 EUR.

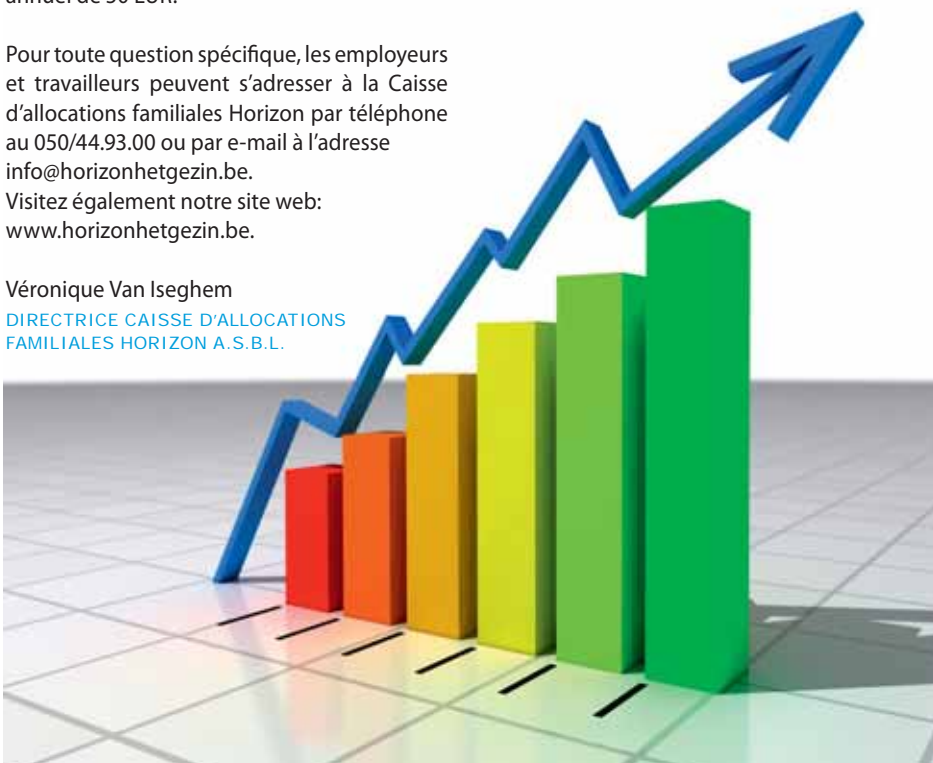
\*Tous les enfants qui atteignent l'âge de 18 ans avant le 1er janvier 2010 donnent droit au supplément de 50 EUR.

Exemple: un enfant né le 25/10/1991 n'a pas encore 18 ans au moment du paiement du supplément d'âge annuel (= début août 2009).

L'enfant fête cependant son 18e anniversaire en 2009. Il a donc droit à un supplément d'âge annuel de 50 EUR.

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent s'adresser à la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be). Visitez également notre site web: [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be).

Véronique Van Iseghem  
DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS  
FAMILIALES HORIZON A.S.B.L.



## En bref...

### Possibilité de dispense de versement du précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

Vous souhaitez embaucher de jeunes travailleurs à l'automne? À certaines conditions, ces jeunes peuvent bénéficier d'une dispense de retenue du précompte professionnel pendant les mois d'octobre, novembre et décembre:

- le montant de la rémunération ne peut pas dépasser 2.225 EUR bruts imposables par mois;
- le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions d'octroi de l'allocation d'attente;
- l'occupation dans le cadre d'un contrat de travail doit débuter durant les mois d'octobre, novembre ou décembre 2009.

### N'oubliez pas de payer les jours de vacances non pris à la fin de l'année!

Les travailleurs doivent prendre tous leurs jours de congé avant la fin de l'année. Cela signifie que les jours de vacances légales ne peuvent pas être reportés à l'année suivante.

Un travailleur n'a pas pu prendre une partie de ses jours de vacances pour une raison indépendante de sa volonté (p. ex. maladie en fin d'année)? Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui payer au 31 décembre ses jours de vacances non pris sous forme de simple (et éventuellement de double) pécule de vacances.

### Congé-éducation: modification des règles

Le CNT a publié un avis le 14 avril 2009 sur un projet d'arrêté royal concernant le congé-éducation, et plus précisément les trois paramètres suivants:

- le plafond salarial de 2.500 EUR est adapté à l'évolution de l'indice des prix pour l'année scolaire 2009-2010;
- le remboursement à l'employeur du montant forfaitaire de 20 EUR est également adapté à l'évolution de l'indice des prix pour les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010;
- la cotisation patronale est portée de 0,04 % à 0,05 % à partir du quatrième trimestre 2009 jusqu'au troisième trimestre 2010 inclus.

Nous attendons de plus amples détails à ce sujet dans les prochains jours. Nous vous tiendrons au courant dès que nous disposerons de plus d'informations.

### Mesures de crise: documents types à votre disposition

Vous êtes employeur et souhaitez avoir recours à l'une des mesures mises au point par le gouvernement pour lutter contre la crise? Le service juridique d'EASYPAY GROUP a rédigé différents documents types qui vous aideront à instaurer cette mesure de crise. Jetez sans plus attendre un coup d'œil sur notre site web: [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)

### Prenez contact avec votre conseiller en prévention dans le cadre de la politique en matière d'alcool et de drogues

Au plus tard au 1er avril 2010, chaque employeur doit élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise.

Pour l'établissement et la mise en œuvre de cette politique, l'employeur doit demander l'avis et la collaboration des services internes et externes de prévention et de protection au travail.

Lors d'une première phase obligatoire, l'employeur détermine les points de départ et les objectifs de sa politique et élabore une déclaration de politique ou d'intention. Cette déclaration doit être présentée pour avis au conseil d'entreprise et au CPPT et doit être reprise dans le règlement de travail de l'entreprise (il n'est pas nécessaire de suivre la procédure de modification du règlement de travail à cet effet). S'il ressort de la déclaration de politique que des mesures supplémentaires sont requises, l'employeur peut instaurer celles-ci lors d'une deuxième phase (facultative). Ces mesures doivent elles aussi être soumises au conseil d'entreprise et au CPPT et être reprises dans le règlement de travail (il convient cependant ici de respecter la procédure de modification de règlement de travail).

Deborah Petit

JURISTE



### **SSE ENTRAIDE** ASBL



**EUNOMIA**  
GUICHET D'ENTREPRISES



## Colophon

### TRIMESTRIEL

#### EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

#### REDACTION

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Elke Vannerom  
Stijn Loosvelt  
Aanje Kints  
Deborah Petit  
Yves Vandewal

Service juridique SSE asbl  
secrétariat social agréé n° 920-925

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.

#### REALISATION

Proprint - Wingene