

Cher lecteur,

La fin de l'année approche à grands pas, apportant avec elle son lot de changements pour les entreprises et les employeurs. Nous assisterons ainsi entre autres à l'entrée en vigueur de la Directive Services de l'Union européenne, qui entraînera un élargissement considérable des compétences des guichets d'entreprises en ce qui concerne l'octroi des différentes autorisations (p. 3). Eunomia, le guichet d'entreprises agréé d'Easypay Group, est prêt à relever ce défi.

J'en profite pour souligner une fois de plus qu'Easypay Group peut vous offrir ce service depuis ses différentes succursales. Vous pouvez toujours vous adresser, directement ou par l'intermédiaire de votre comptable, à votre gestionnaire de dossier pour plus d'informations.

Il est par ailleurs de notre mission de proposer l'offre globale de services d'Easypay Group (logiciel, secrétariat social, caisse d'allocations familiales, conseil aux entreprises, guichet d'entreprises,...) de manière décentralisée et aussi proche que possible, à partir du réseau d'agences de SSE. Pour y parvenir, nous continuons à investir dans le développement et l'infrastructure de nos établissements régionaux de Meulebeke, Bruxelles, Tournai, Gand, Audenarde, Lommel, Liège, Verviers et Lille (www.easypay-group.com).

Vous avez des questions sur l'offre de services décentralisée de SSE? N'hésitez pas à nous contacter (info@easypay-group.com)!

Bonne lecture!

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR
SSE ASBL

● Contenu

Préface	1
Alcool et drogues sur le lieu de travail : votre politique est-elle prête?	1
Travailleuses enceintes : tout ce qu'il faut savoir!	2
Lancement du guichet unique le 28 décembre: Eunomia est prêt!	3
Allocations familiales pour un travailleur dont la famille réside à l'étranger	3
En bref	4

● Alcool et drogues sur le lieu de travail : votre politique est-elle prête?

Le 1er avril 2008, le Conseil national du Travail a conclu la CCT n° 100. Celle-ci posait la première pierre pour l'introduction d'une politique relative à la consommation d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Avant le 1er avril 2010, chaque entreprise doit établir une politique concernant cette problématique. Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif de ce que vous pouvez/devez faire pour être prêt à temps.

1. Première phase obligatoire

Que devez-vous faire en tant qu'employeur? Lors d'une première phase obligatoire, l'employeur doit déterminer certains points de départ et objectifs dans le cadre d'une déclaration de politique ou d'intention. Pour rédiger celle-ci, l'employeur peut avoir recours à l'un des documents types disponibles sur le site web d'Easypay Group (www.easypay-group.com, rubrique Documents types). En fonction de la situation et des besoins de l'entreprise, quatre modèles de base seront disponibles.

Une fois le projet de déclaration élaboré, celui-ci doit être soumis pour avis au comité pour



la prévention et la protection au travail et au conseil d'entreprise. En l'absence de comité et/ou de conseil d'entreprise, le projet doit être présenté à la délégation syndicale ou, à défaut, à tous les travailleurs. L'objectif est d'atteindre un consensus sur les mesures prévues.

Après avis du comité, du conseil d'entreprise et/ou des travailleurs, la déclaration de politique définitive est reprise dans le règlement de travail. Il n'est pas nécessaire de suivre la procédure de « modification du règlement de travail » à cet effet.

2. Deuxième phase facultative

Lors d'une deuxième phase facultative, l'employeur peut développer plus en détail les mesures éventuelles prévues par la déclaration de politique (p. ex. instauration ou non d'une interdiction totale de consommation d'alcool et de drogues, limitation ou non de la consommation d'alcool lors des fêtes du personnel, limitation éventuelle à un certain nombre de verres,...).

Dans ce cas, les mesures détaillées doivent aussi être présentées pour avis au comité ou au conseil d'entreprise.

Les mesures de cette deuxième phase devront également être reprises dans le règlement de travail. Il convient cependant ici d'appliquer la procédure de « modification du règlement de travail ».

3. Tests de dépistage dans l'entreprise?

Lorsqu'il est décidé d'intégrer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans la politi-

(Lire la suite à la page 2)

que de l'entreprise, l'employeur doit préciser les règles qui doivent être utilisées pour les mesures de la phase 2.

Ces règles concernent entre autres:

- la nature des tests qui peuvent être appliqués;
- les groupes-cibles de travailleurs qui peuvent être soumis aux tests;
- les procédures qui doivent être suivies lors de l'application des tests;

- les personnes compétentes pour appliquer ces tests;
- les moments où les tests peuvent être appliqués;
- les conséquences possibles d'un résultat de test positif.

L'employeur détermine ces règles et les communique dans le règlement de travail, en respectant donc la procédure de « modification du règlement de travail ».

Ces tests doivent remplir un certain nombre de conditions. Ils ne peuvent ainsi être mis en œuvre que dans un but de prévention. L'employeur ne peut donc pas utiliser le résultat du test en vue de sanctions.

Karolien Van den Perre

JURISTE

☉ Travailleuses enceintes: tout ce qu'il faut savoir!

De nombreux employeurs sont confrontés à un « baby-boom » dans leur entreprise. Nous avons rassemblé pour vous ci-dessous les principales dispositions relatives aux travailleuses enceintes.

1. Congé de maternité

Les travailleuses enceintes ont actuellement droit à un repos de maternité de 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples). Cette période est caractérisée par un repos prénatal de 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples) et un repos postnatal de 9 semaines.

À partir du septième jour avant la date présumée de l'accouchement, la travailleuse ne peut plus fournir aucun travail (c.-à-d. semaine obligatoire de repos prénatal). Les autres semaines de congé prénatal ont en revanche un caractère facultatif: la travailleuse peut choisir librement si elle souhaite les prendre ou non. Si elle ne prend pas ces jours facultatifs de congé prénatal, la période non prise pourra être reportée après l'accouchement.

Les 9 semaines de repos postnatal sont, pour leur part, obligatoires pour la travailleuse. Il est strictement interdit à un employeur d'occuper une travailleuse durant cette période, même si elle en fait elle-même la demande.

Pendant son congé de maternité, la travailleuse enceinte est indemnisée par la mutuelle. L'employeur ne doit donc en principe payer aucun salaire garanti en cas de maternité et d'accouchement. Le salaire garanti devra cependant bel et bien être payé lorsque la travailleuse tombe malade dans les 5 semaines qui précèdent le repos prénatal obligatoire et reprend le travail pendant cette période.

2. Protection contre le licenciement

Dès le moment où l'employeur a été informé explicitement que la travailleuse était enceinte,

celle-ci est protégée contre le licenciement. Cette protection contre le licenciement prend fin à la fin du mois qui suit la fin du congé de maternité. Cette protection signifie que l'employeur ne peut poser aucun acte en vue de mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour des raisons n'ayant aucun rapport avec la maternité ou l'accouchement.

riode de maladie, puis soit de nouveau malade juste après ce congé. Dans ce cas, l'employeur ne devra pas payer de nouveau le salaire garanti (sauf si un solde de salaire garanti est encore dû). On part en effet du principe que la période de maladie initiale est poursuivie, même s'il s'agit d'incapacités de natures différentes.



3. Coïncidence entre la maternité et d'autres motifs de suspension: détails intéressants

3.1 Maternité et vacances collectives

Si le congé de maternité d'une travailleuse débute pendant les vacances collectives dans l'entreprise, les jours qui coïncident seront considérés comme faisant partie du congé de maternité et pas comme des jours de vacances. La travailleuse pourra donc encore prendre le solde de ses jours de vacances après son repos de maternité.

3.2 Maladie avant le congé de maternité qui se poursuit après le congé postnatal

Il peut parfois arriver qu'une travailleuse débute son congé de maternité juste après une pé-

3.3 Maternité et congé parental

En tant qu'employeur, il se peut aussi que vous rencontriez la situation suivante: une travailleuse en congé parental (p. ex. réduction des prestations de 1/5e) tombe de nouveau enceinte. Quelles sont alors les possibilités? La travailleuse peut choisir d'arrêter son congé parental au moment où débute son congé de maternité. Dans ce cas, elle recevra des indemnités de sa mutuelle et non plus de l'ONEM. Si la travailleuse choisit en revanche de poursuivre son congé parental, elle continuera de recevoir les allocations à charge de l'ONEM. Elle percevra ensuite les indemnités de la mutuelle sur base d'une occupation à 4/5e.

4. Écartement des femmes enceintes: droits égaux à partir du 1er janvier 2010

À partir du 1er janvier 2010, il n'existera plus qu'une seule procédure pour les femmes enceintes qui doivent quitter temporairement leur travail en raison de certains risques professionnels. Toutes les travailleuses enceintes qui sont écartées par leur employeur ou le médecin du travail seront rémunérées de la même manière. Elles auront droit à une indemnité plafonnée à 90 %. La distinction entre l'indemnité (plafonnée) de 90 % du salaire brut, payée par le Fonds des Maladies professionnelles et l'allocation de 60 % payée par l'INAMI est par conséquent supprimée à partir de 2010.

Eline Verfaillie

JURISTE

☉ Lancement du guichet unique le 28 décembre : Eunomia est prêt!

Bientôt, chaque candidat entrepreneur pourra s'adresser, dans tous les États membres de l'UE, à un guichet unique pour toutes les formalités liées au démarrage de son activité. En Belgique, cette tâche a été confiée aux guichets d'entreprises.

Le 28 décembre 2009, la Directive Services de l'Union européenne entre en vigueur. Celle-ci garantit la libre circulation des services et permet à chaque personne souhaitant établir une entreprise dans un autre pays de l'UE de pouvoir le faire aussi facilement qu'un résident de ce pays.

Un des moyens devant permettre d'atteindre cet objectif est le « guichet unique ». Grâce à celui-ci, chaque candidat entrepreneur ne devra plus effectuer lui-même les recherches pour savoir quelles sont les autorisations dont il a besoin, ni s'adresser à chacune des instan-

ces concernées. Il aura la possibilité (ce n'est pas une obligation) de s'adresser au guichet unique qui lui fournira les informations nécessaires et s'occupera de toutes les autorisations.

En Belgique, les guichets d'entreprises agréés se sont vus confier cette nouvelle tâche. Ils peuvent, au nom du client, introduire toutes les demandes d'autorisations auprès des instances concernées, lesquelles restent compétentes sur le plan du contenu et décident si l'autorisation peut être octroyée.

La tâche du guichet unique se limite donc à la constitution du dossier de demande, à son introduction auprès des autorités compétentes et au suivi de la demande. Grâce à un nouveau système informatique, le guichet unique pourra en outre informer ses clients sur le statut des autorisations qui ont été demandées auprès de diverses instances.

Le guichet d'entreprises Eunomia est déjà prêt pour cette nouvelle mission. Toutes les autorisations existantes ont été intégrées dans le système logiciel d'Eunomia. Notre guichet peut donc vous informer directement sur les autorisations nécessaires pour telle ou telle activité et régler pour vous, correctement et rapidement, les formalités requises.

Les entreprises existantes qui ont besoin d'une nouvelle autorisation ou d'une prolongation peuvent également bénéficier de ce service unique.

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

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA

☉ Allocations familiales pour un travailleur dont la famille réside à l'étranger

Si, en tant qu'employeur, vous occupez un travailleur dont la famille réside toujours dans le pays d'origine, vous pouvez être confronté à un certain nombre de questions concernant le droit aux allocations familiales belges.

Le droit de ce travailleur aux allocations familiales dépend du pays de résidence de sa famille :

- Si celle-ci habite dans un État membre de l'Union européenne, où les Règlements européens 1408/71 et 574/72 sont d'application :
 - les montants belges (ordinaires ou majorés, le cas échéant) sont dus;
 - s'il n'existe pas de droit aux allocations familiales dans le pays de résidence, la Belgique paie les allocations familiales chaque mois en priorité et donc intégralement;
 - s'il existe en revanche un droit aux allocations familiales dans le pays de résidence, la Belgique paie tous les six mois les allocations familiales, par différence avec le montant versé dans le pays d'origine.
- La Belgique a par ailleurs conclu des conventions bilatérales avec certains pays qui ne font pas partie de l'UE. Il en résulte qu'un travailleur issu de ces pays peut aussi ouvrir le droit aux allocations familiales pour ses enfants dans le pays d'origine. Dans ces conventions, des montants spéciaux d'allocations familiales ont été fixés.

- Pour les travailleurs qui n'appartiennent pas aux deux catégories ci-dessus, une dérogation peut être demandée au SPF Sécurité sociale.

L'examen du droit aux allocations familiales pour les enfants qui résident à l'étranger débute par l'établissement d'une demande d'allocations familiales. Celle-ci doit être transmise à la caisse d'allocations familiales auprès de laquelle l'employeur est affilié.

En fonction du pays de résidence, la caisse d'allocations familiales envoie ensuite les formulaires requis, si possible dans la langue appropriée.

Étant donné la spécificité de la législation sur les allocations familiales pour les travailleurs frontaliers, il nous est impossible de nous pencher ici en détail sur ce sujet.

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.

Visitez également notre site web : www.horizonhetgezin.be.

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



En bref...

KUM : partenaire d'Easypay Group

La **Koninklijke Unie van de Middenstand** (KUM, organisation de classes moyennes) est un partenaire d'Easypay Group qui fournit des services aux entrepreneurs indépendants et protège leurs intérêts.

Découvrez sans plus attendre notre vaste de gamme de services sur notre site web (www.kum.be) et n'hésitez pas à nous contacter. En tant que client du secrétariat social SSE, vous bénéficierez directement d'une réduction de 10 EUR pour toute affiliation pour 2010!

Easydoc : adaptation des montants

Comme c'est chaque année la tradition, les plafonds salariaux d'application pour les contrats de travail, les saisies et les cessions de rémunérations sont indexés au 1er janvier 2010. 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 préavis, clause d'arbitrage, saisie sur salaire. Vous pouvez consulter tous ces montants sur le site d'Easypay Group (www.easypay-group.com).

N'oubliez pas de payer les jours de vacances non pris à 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 légales 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).

Jours fériés en 2010

Les 10 jours fériés légaux en 2010 sont les suivants:

Jour férié	Date
Nouvel An	Vendredi 1er janvier 2010
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril 2010
Fête du Travail	Samedi 1er mai 2010
Ascension	Jeudi 13 mai 2010
Lundi de Pentecôte	Lundi 24 mai 2010
Fête nationale	Mercredi 21 juillet 2010
Assomption	Dimanche 15 août 2010
Toussaint	Lundi 1er novembre 2010
Armistice	Jeudi 11 novembre 2010
Noël	Samedi 25 décembre 2010

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 à remplacer en 2010 (dans un régime de 5 jours par semaine):

Samedi 1er mai / Dimanche 15 août / Samedi 25 décembre

Le jour de remplacement d'un jour férié fixé collectivement pour l'ensemble de l'entreprise doit être communiqué **avant le 15 décembre 2009**.

Une copie de la décision doit être transmise à l'inspection sociale.

Lifting pour le site web d'Easypay Group

Nouvelle page d'accueil

La page d'accueil de notre site web a été entièrement remodelée. L'accent a été mis avant tout sur la convivialité. Pour un site encore plus clair et encore plus simple!

À partir de la page d'accueil, vous pouvez accéder au mini-site de votre choix (www.easypay-group.com/fr_BE).

Mini-site « Info juridique »

La réglementation sociale est un domaine en constante évolution et qui s'adapte aux besoins de la société. Une équipe de juristes spécialisés suit ces développements de très près et vous informe à intervalles réguliers.

Dans la mesure où il n'est pas toujours simple de trouver efficacement les informations requises, le service juridique met à disposition une multitude d'informations juridiques sur son mini-site.

La page d'accueil donne déjà un aperçu des informations proposées.

Stijn Loosvelt

JURISTE



SSE ENTRAIDE



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