

Cher lecteur,

Lorsque vous recevrez ce numéro de SSE Link, vous vous serez sans doute récemment rendu aux urnes. Mon but n'est pas de me lancer dans un débat politique. Je demanderais cependant à nos hauts dirigeants de 1) mettre en place rapidement un gouvernement et 2) de définir et mettre en œuvre une politique économique d'avenir et efficace! C.-à-d. : de gouverner!

Gouverner consiste à « exercer l'autorité politique et utiliser des ressources institutionnelles pour gérer les problèmes de la société ». La préoccupation actuelle doit être de maintenir notre prospérité économique. Il s'agit là du problème de tous : chef d'entreprise, travailleur, pensionné, malade, etc. Cette prospérité dépend surtout de nos entreprises. Il leur incombe certes de créer de l'emploi, mais ce sont les pouvoirs publics qui doivent mettre en place les conditions rendant cet emploi possible. Réseau routier correct, enseignement accessible et de premier plan, sites industriels en suffisance, fiscalité équilibrée, législation de qualité, climat politique stable,...

« Il est temps de mettre de côté les différends, quelle qu'en soit la nature, et de donner la priorité à la survie [...] pour le maintien de notre économie et le bien-être de tous. » Ces propos ont été adressés voici 30 ans au 7e gouvernement en 4 ans. Ce même appel peut être réitéré aujourd'hui à l'attention de notre 5e gouvernement en 3 ans. Vous partagerez cet avis une fois que vous aurez lu ce SSE Link et constaté l'insécurité juridique qui règne concernant différents dossiers.

Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE ASBL

● Contenu

Préface	1
Appels téléphoniques privés aux frais de l'employeur : pas tout à fait gratuits.....	1
L'absentéisme vous rend malade ? Voici quelques conseils pour l'éviter	2
Toutes les activités de votre entreprise sont-elles inscrites dans la Banque-Carrefour ?	3
Remarques importantes concernant les allocations familiales au troisième trimestre 2010	3
En bref	4

● Appels téléphoniques privés aux frais de l'employeur : pas tout à fait gratuits

Il n'y a pas si longtemps, l'utilisation privée d'un GSM mis à disposition par l'employeur faisait débat dans les médias. Cette discussion s'inscrivait dans le cadre d'un projet de texte visant à modifier l'assujettissement (para)fiscal de l'usage privé du GSM de société. Vous trouverez ci-dessous des explications sur cette problématique et sur l'état actuel de la situation.

Un travailleur qui se voit mettre à disposition par son employeur un GSM qu'il peut aussi utiliser pour ses communications privées, bénéficie d'un avantage considéré comme un élément de rémunération tant par l'Office national de sécurité sociale que par le fisc. Toute rémunération étant soumise à des cotisations de sécurité sociale et des retenues fiscales, se pose alors la question de l'évaluation de cet avantage en nature.

Cependant, aucune réglementation en matière fiscale ou de sécurité sociale ne prévoit de modalités spécifiques pour l'évaluation de cet avantage. Il en résulte que l'employeur doit l'évaluer quant à sa valeur réelle et que les retenues (para)fiscales doivent être calculées sur le montant ainsi obtenu.

Puisque l'avantage est uniquement créé par les communications privées, celles-ci devront être distinguées des communications professionnelles dans le cadre de l'évaluation de l'avantage. Il est toutefois parfois difficile de distinguer clairement usage privé et usage professionnel. Faut-il par exemple parler de communication professionnelle ou privée lorsqu'un travailleur amené à faire des heures supplémentaires imprévues utilise son GSM de société pour en informer son épouse ?

Ce problème de délimitation était fréquemment sujet à discussion, surtout en cas de contrôles. C'est pourquoi, un projet de texte a été approuvé lors d'un Conseil des ministres qui s'est tenu fin 2009. Il prévoyait des règles spécifiques en

matière de sécurité sociale et fixait le montant de l'avantage à un forfait de 12,50 EUR par mois. L'employeur pouvait néanmoins déroger à ce forfait et continuer de tenir compte de l'avantage réel s'il disposait d'un système permettant de faire une distinction fondée entre l'utilisation personnelle et professionnelle du GSM.

Cette nouvelle réglementation aurait dû entrer en vigueur au 1er avril 2010. Mais, après de nombreuses polémiques dans les médias, le texte a finalement été retiré, et ce, même s'il favorisait une certaine sécurité juridique. Un groupe de travail interministériel a cependant été mis en place afin de traiter ce sujet plus en détail. Une solution devrait très probablement être trouvée dans un futur proche. En attendant, il convient toujours de tenir compte de la valeur réelle de l'avantage.

Conseils pratiques

- Veillez à délimiter clairement utilisation privée et utilisation professionnelle !
- Fixez les règles de l'utilisation du GSM de société dans une politique en la matière !
- Si le travailleur paie une participation personnelle, celle-ci doit être déduite de l'avantage.

Stijn Loosvelt
JURISTE



○ L'absentéisme vous rend malade ? Voici quelques conseils pour l'éviter ...

Avez-vous une idée du nombre de travailleurs malades aujourd'hui ? S'agit-il essentiellement de jeunes travailleurs ou de travailleurs âgés, d'hommes ou de femmes, d'ouvriers ou d'employés ? Quand débute la période de maladie et combien de temps dure-t-elle ? Une fois toutes ces informations récoltées, vous pourrez établir votre politique en matière d'absentéisme.

Lorsqu'un travailleur avertit le matin même qu'il sera absent pour cause de maladie, le bon fonctionnement d'une entreprise s'en ressent immédiatement. Un simple coup de téléphone peut provoquer irritation, communications téléphoniques en cascade et recherche de solutions,...

Tous les employeurs sont confrontés aux absences pour cause de maladie. Il est donc grand temps de s'intéresser aux raisons de cet absentéisme. Une fois les différents chiffres analysés, vous pourrez mettre en œuvre votre politique en la matière.

1. Politique préventive en matière d'absentéisme

Soyez vigilant ! Élaborez dès maintenant une politique préventive en matière d'absentéisme. Vous trouverez ci-dessous quelques conseils pour vous aider à aborder ce problème.

Action n° 1 : en tant qu'employeur, vous devez développer une **vision propre à votre entreprise**. Qu'entendez-vous par absentéisme ? On en distingue différents types : l'absentéisme blanc (travailleurs absents pour cause de maladie), l'absentéisme noir (travailleurs qui ne sont absolument pas malades, mais remettent un certificat médical) et l'absentéisme gris (travailleurs présentant des symptômes difficiles à déceler, p. ex. mal de dos).

Action n° 2 : l'adage « **Mesurer, c'est savoir** » est essentiel pour élaborer une politique en matière d'absentéisme. Il est donc capital de procéder à une analyse de l'absentéisme sur base des données de votre entreprise. Les hommes ou les femmes sont-ils davantage absents pour cause de maladie ? Quels sont généralement les jours où débute les maladies (p. ex. lundi, premier jour des vacances ou premier et dernier jours d'école,...) ? Certains services sont-ils plus touchés que d'autres ?

Action n° 3 : lors d'une étape suivante, vous pourrez rechercher sur base d'entretiens avec les travailleurs et d'une analyse des chiffres, quelles peuvent être les **causes** des absences

pour maladie : conditions de travail inadap-
tées (p. ex. écrans d'ordinateurs exposés à la
lumière, absence de chaussures de sécurité,...),
manque de personnel (entraînant p. ex. des
heures supplémentaires structurelles) ou
travailleurs moins aptes à leur fonction.

Action n° 4 : une fois toutes les données
recensées, vous pouvez établir un **plan
d'action concret**, destiné, d'une part, à lutter
contre les problèmes actuels et futurs par des
mesures curatives et préventives et, d'autre
part, à définir des actions spécifiques pour
faire face à certains problèmes particuliers.

Action n° 5 : en tant qu'employeur, vous devez
également vous intéresser à l'**accompagnement
spécifique** des travailleurs malades. Comment
réagir lorsqu'un travailleur vous avertit qu'il
est malade ? Comment accueillir un travailleur
après une période de maladie ? Le conseiller
en prévention-médecin du travail doit-il
intervenir ?

2. Contrôle de la maladie

Malgré une politique en matière d'absentéisme,
il se peut que des travailleurs soient encore
toujours malades. Vous trouverez ci-dessous
certaines actions possibles pour l'employeur.

Action n° 1 : un travailleur est tenu d'avertir
immédiatement son employeur lorsqu'il est
absent pour cause de maladie. Cette obligation

est combinée à l'obligation de transmettre
un **certificat médical**. Soit cette dernière est
définie dans le règlement de travail, soit vous
devez le demander explicitement au travail-
leur. Si celui-ci ne vous remet pas de certificat
médical ou le remet hors délai, il n'aura pas
droit au salaire garanti durant la période
pendant laquelle il ne s'est pas acquitté (à
temps) de son devoir.

Action n° 2 : en tant qu'employeur, vous avez
par ailleurs le droit de **contrôler** la maladie
du travailleur. Le médecin-contrôle peut en
effet vérifier si le travailleur est effectivement
malade et si la durée de l'incapacité de travail
renseignée sur le certificat médical correspond
à ses propres constatations. Si le travailleur ne
peut pas quitter son domicile et n'est pas à la
maison lors de la visite du médecin contrôle,
il perdra son droit au salaire garanti. Si le
travailleur peut quitter son domicile et ne se
trouve pas chez lui lors de la visite du médecin-
contrôle, il devra se présenter ultérieurement
chez le médecin-contrôle au moment fixé par
celui-ci. S'il ne le fait pas, il perdra également
son droit au salaire garanti.

Aanje Kints
JURISTE



⊙ Toutes les activités de votre entreprise sont-elles inscrites dans la Banque-Carrefour ?

Toutes les activités d'une entreprise doivent être inscrites dans la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE). Il en va de même pour toute activité complémentaire que l'entreprise a débutée ou va entamer. Nous pensons par exemple au café qui sert aussi des repas ou à l'épicier qui vend des journaux.

Dans le cadre du dépistage du travail au noir, l'INASTI peut infliger, depuis le 1er avril 2010, une amende administrative de 500 à 2.000 EUR à tout indépendant qui exerce des activités professionnelles autres que celles déclarées dans la Banque-Carrefour des Entreprises.

Il est donc essentiel que vous vérifiez dans les plus brefs délais quelles sont les activités de votre entreprise qui sont actuellement déclarées dans la BCE. Vous pouvez pour ce faire vous adresser au point de contact du guichet d'entreprises Eunomia au sein du secrétariat social SSE à Meulebeke (tél. 051/48.01.80, demandez Leen Allemeersch).

Eunomia contrôlera les activités déjà inscrites et ajoutera celles qui ne le sont pas encore.

Il peut être utile de signaler que, si plusieurs modifications sont apportées simultanément dans la BCE, le prix d'une seule inscription devra être payé par établissement.

S'il s'avère qu'une activité qui fait défaut apparaissait auparavant dans le registre de commerce et que son absence dans la BCE est imputable aux pouvoirs publics, la rectification sera effectuée gratuitement.

Pour donner la possibilité aux entreprises de régulariser leur situation, les autorités nous ont assurés que la nouvelle sanction ne sera pas appliquée directement durant les premiers mois. Vous devez cependant vous attendre à d'importantes amendes à partir du second semestre.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



⊙ Remarques importantes concernant les allocations familiales au troisième trimestre 2010

En tant qu'employeur ou que parent, il se peut que vous soyez en contact avec les allocations familiales au troisième trimestre 2010. Nous souhaitons dès lors attirer votre attention sur les points ci-dessous.

Contrôle des revenus

Le travailleur qui perçoit un supplément aux allocations familiales en tant que famille monoparentale, ancien travailleur en incapacité de travail, ancien chômeur ou chômeur à temps partiel recevra dans le courant du mois de juillet 2010 un formulaire destiné à contrôler les revenus du ménage. Il est essentiel d'y indiquer les revenus bruts mensuels de janvier 2010 à juin 2010 inclus et de renvoyer le formulaire au plus vite à la caisse d'allocations familiales. Dans le cas contraire le travailleur court le risque de ne plus recevoir le supplément, voire de devoir le rembourser.

Travail d'étudiants et allocations familiales

En tant qu'employeur, vous serez sans doute de nouveau confronté à la question de l'influence

que peut avoir un job d'étudiant sur le droit aux allocations familiales. Il convient ici de distinguer deux situations.

Étudiant poursuivant ses études

Si l'étudiant poursuit ses études après les vacances, il n'existe aucune limite en matière d'occupation et de revenus durant le troisième trimestre.

Étudiant ayant terminé ses études

Si le jeune a terminé ses études, il continuera de donner droit aux allocations familiales à condition de travailler moins de 240 heures au troisième trimestre.

S'il s'est inscrit comme jeune demandeur d'emploi au FOREM, le droit aux allocations familiales sera maintenu s'il gagne moins de **480,47 EUR brut** par mois.

En cas de doute, contactez votre caisse d'allocations familiales.

Supplément d'âge annuel (prime de scolarité)

Le supplément d'âge annuel (ancienne prime de scolarité) est versé chaque année avec les allocations familiales du mois de juillet (= paiement début août).

Pour 2010, les montants sont les suivants :

Âge de l'enfant	Montant du supplément d'âge
De 0 à 5 ans inclus	25,50 EUR
De 6 à 11 ans inclus	54,12 EUR
De 12 à 17 ans inclus	75,77 EUR
De 18 à 24 ans inclus	51,00 EUR

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent évidemment 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...

Titres-repas électroniques

D'ici peu (fin 2010 ou début 2011), des milliers de travailleurs pourront pour la première fois payer avec des titres-repas électroniques. Avant la démission du gouvernement, le Conseil des ministres était en train d'approuver les textes législatifs à ce sujet.

Il sera alors possible de choisir entre les titres-repas électroniques ou leur version papier.

Les conditions générales pour que les titres-repas électroniques soient exonérés de cotisations ONSS et d'impôts sont les mêmes que pour la version papier (octroi sur base d'une CCT, durée de validité limitée, nombre égal au nombre de jours prestés, chèques nominatifs, intervention minimale du travailleur, intervention maximale de l'employeur, etc.).

Il existe toutefois quelques conditions supplémentaires pour les titres-repas électroniques. L'émetteur des titres-repas électroniques devra ainsi e. a. être agréé, le nombre de titres-repas doit être mentionné sur la fiche de paie et l'utilisation de la carte titres-repas ne doit pas générer de frais pour le travailleur.

Ce qui est important pour l'employeur est que la législation prévoit que les coûts de gestion des titres-repas électroniques ne peuvent pas être supérieurs à ceux de la version papier.

Les titres-repas électroniques sont placés sur un compte titres-repas et le travailleur reçoit gratuitement une sorte de carte bancaire qu'il pourra utiliser dans les magasins. Le travailleur peut toujours consulter le solde disponible (la durée de validité des titres-repas électroniques est également limitée à 3 mois) et peut demander à être averti lorsque la date d'échéance approche.

Travail d'étudiants : modifications en vue ?

Dans le passé, plusieurs propositions ont déjà été faites pour simplifier la réglementation relative à l'occupation d'étudiants. Une nouvelle modification a aussi été déposée en 2010 sur la table des ministres des Affaires sociales et de l'Emploi et de l'Égalité des chances.

Cette proposition comprend les nouveautés suivantes :

- Les étudiants peuvent travailler 50 jours par année civile (actuellement 2 x 23 jours pendant/en dehors de la période d'été) ;
- Un pourcentage uniforme de cotisation est instauré (actuellement deux pourcentages différents selon le moment de l'occupation) ;
- Un contrat d'occupation d'étudiants peut être conclu pour 12 mois (contre 6 mois actuellement) ;
- La déclaration Dimona est étendue, une déclaration devant être introduite pour chaque jour presté.

La nouvelle réglementation entrera peut-être en vigueur au 1er janvier 2011. Les ministres ont demandé l'avis du Conseil national du Travail à ce sujet.

Vous souhaitez savoir tout ce qu'il faut sur la réglementation relative au travail d'étudiants ? EASYPAY GROUP vous propose son syllabus « Occupation d'étudiants 2010 ». Pour en commander un exemplaire, il vous suffit de prendre contact avec votre gestionnaire de dossier.

Déplacements de service avec le véhicule privé

Si le travailleur utilise son véhicule privé pour des déplacements de service effectués pour le compte de l'employeur, ce dernier peut lui rembourser un montant qui, sous certaines conditions, pourra être considéré comme une indemnité de frais et donc être exonéré de cotisations ONSS et d'impôts.

Le montant maximal est adapté chaque année au 1er juillet et s'élève à 0,3178 EUR (sous réserve) par kilomètre pour la période du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011.

Karolien Van den Perre

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