

Cher lecteur,

Les mois d'été sont traditionnellement une période creuse en matière de législation sociale. Et nous ne nous en plaindrons pas. C'est si rare après tout ! Quoi qu'il en soit, dans ce numéro de SSE Link, nous attirons votre attention sur certains thèmes d'actualité. Vous engagerez peut-être bientôt un jeune travailleur ? Il est dès lors intéressant de savoir que celui-ci peut, à certaines conditions, bénéficier d'une dispense de précompte professionnel (cf. « En bref »). Dans cette édition, nous vous informerons aussi sur les droits des jeunes demandeurs d'emploi aux allocations familiales. Des travailleurs dans cette situation vous poserez peut-être la question.

Au rayon des nouveautés législatives, il faut citer le Code pénal social ! Après plus de 10 ans, le législateur est enfin parvenu à coordonner la répression des infractions en matière de droit social et de droit du travail. À première vue, cela peut sembler sans importance, mais ce code donnera sans aucun doute l'impulsion nécessaire à une coordination plus poussée d'une stratégie répressive ; laquelle s'inscrit totalement dans le cadre d'une attention politique croissante pour la lutte contre la fraude (à différents niveaux). Signalons notamment que la Dimona a été classée dans les infractions les plus graves. À bon entendeur...

Tout ceci nous amène à l'agenda politique. Afin de pouvoir réagir de manière proactive, nous suivons de près les changements qui s'annoncent. Toutefois, en raison des difficultés de formation du gouvernement, l'incertitude prévaut. Les mesures de crise seront-elles prolongées jusqu'au 31.12.2010 ? Se dirige-t-on vers une régionalisation des allocations familiales ? La perception et le financement des allocations familiales se feront-ils toujours via la DmfA ? Le calcul du précompte professionnel sera-t-il bientôt différent au nord et au sud ? De nombreuses questions qui restent actuellement sans réponse. Nous ne manquerons pas de suivre tout cela attentivement pour mener à bien notre mission : un calcul correct et ponctuel de vos salaires !

Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE ASBL

● Contenu

| | |
|---|---|
| Préface | 1 |
| Le jeune demandeur d'emploi | 1 |
| Respectez-vous vos obligations en matière de reclassement professionnel ? | 2 |

● Le jeune demandeur d'emploi

Pour éviter qu'un jeune se retrouve sans le moindre revenu entre la fin de ses études et le moment où il bénéficie d'une allocation de chômage ou d'attente, un droit aux allocations familiales est possible à certaines conditions.

Cette période ne correspond pas au « stage d'attente » prévu par la législation sur le chômage.

Dans le régime des allocations familiales, on utilise le concept de « période d'octroi ». Il s'agit de la période durant laquelle le jeune demandeur d'emploi peut encore prétendre aux allocations familiales.

Conditions :

- Être inscrit comme jeune demandeur d'emploi auprès d'un service régional pour l'emploi (SRE), tel que le VDAB (Région flamande), le FOREM (Région wallonne), Actiris (Région de Bruxelles-Capitale) ou l'ADG (Région germanophone) ;
- Ne pas refuser un travail convenable et être disponible pour le marché de l'emploi.

La période d'octroi dure 180 ou 270 jours selon l'âge du jeune. Cette période débute le 1er juillet ou le 1er août qui suit la dernière année scolaire complète en fonction de l'âge du jeune le jour de son inscription auprès du SRE. Si le jeune arrête ses études en cours d'année scolaire, la période d'octroi débute le lendemain de dernier jour d'école.

Si un jeune travaille pendant sa période d'octroi, son droit aux allocations familiales est maintenu tant qu'il ne gagne pas plus de 480,47 EUR brut par mois. Dès que le jeune atteint cette limite, il perd son droit aux allocations pour le mois concerné. Il doit alors prendre contact avec sa caisse d'allocations familiales pour que celle-ci bloque le montant des allocations familiales pour cause de revenus trop élevés. Le but est d'éviter des remboursements ennuyeux par la suite. À la fin de la période d'octroi, la caisse d'allocations familiales procédera à une évaluation définitive de cette période au moyen du formulaire P20.

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent évidemment s'adresser à la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/449 300 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.



○ Respectez-vous vos obligations en matière de reclassement professionnel ?

Lorsqu'un employeur licencie un travailleur âgé, il doit, à certaines conditions, s'acquitter d'obligations en matière de reclassement professionnel. Mais en quoi consistent-elles au juste ? Quand faut-il proposer le reclassement professionnel et quelle est la démarche à suivre ? Vous trouverez ci-dessous toutes les réponses.

1. Qu'entend-on par reclassement professionnel ou outplacement ?

Les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés par leur employeur ont droit, à certaines conditions, à une procédure de reclassement professionnel.

Le reclassement professionnel est un accompagnement fourni pour le compte de l'employeur par un tiers, le prestataire de services, pour permettre à un travailleur licencié de retrouver un nouvel emploi chez un autre employeur ou de débiter une activité d'indépendant à court terme.

Ces services et conseils peuvent être organisés de manière soit individuelle, soit collective et comprennent entre autres les aspects suivants : accompagnement psychologique, aide au développement d'une campagne de recherche d'emploi, accompagnement pendant l'intégration au sein du nouveau milieu de travail, soutien logistique et administratif, ...

Le reclassement professionnel est une obligation légale dans le chef de l'employeur en vertu de la CCT n° 82 du Conseil national du Travail. En fonction de votre secteur, il se peut que le fonds intervienne financièrement dans cette procédure.

2. Quand faut-il proposer le reclassement professionnel ?

L'employeur est tenu de soumettre une offre de reclassement professionnel aux travailleurs du secteur privé qui satisfont aux conditions suivantes :

- Le travailleur est lié par un contrat de travail au moins à mi-temps ;
- Le travailleur est âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement ;
- Le travailleur compte au minimum une année d'ancienneté ininterrompue chez l'employeur au moment du licenciement ;
- Le travailleur n'est pas licencié pour faute grave.

L'employeur peut également proposer le reclassement professionnel dans les cas ci-dessous, mais n'y est pas tenu :

- Le travailleur est lié par un contrat de travail à temps partiel, dont la durée moyenne de travail hebdomadaire est inférieure à la moitié de celle d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise ;
- Le travailleur ne doit plus être disponible sur le marché de l'emploi à la fin du contrat de travail (p. ex. certains prépensionnés).

L'employeur devra en revanche faire une offre de reclassement professionnel lorsque le travailleur le demande expressément.

Dès l'instant où le travailleur peut bénéficier d'une pension de retraite, le droit au reclassement professionnel n'est plus accordé.

3. Quelle est la démarche à suivre ?

L'employeur doit prendre lui-même l'initiative de proposer la procédure de reclassement professionnel aux travailleurs concernés.

À compter de la notification du licenciement et au plus tard 15 jours après la fin effective du contrat, l'employeur doit soumettre une offre de reclassement professionnel au travailleur licencié. Celui-ci disposera alors d'un mois pour accepter ou refuser l'offre. EASY HR peut vous assister dans l'élaboration d'une offre concrète de reclassement. Prenez contact à cet effet avec votre gestionnaire de dossier ou directement avec le secrétariat d'EASY HR (par téléphone au 051/480 595 ou par e-mail à l'adresse info_easyhr@easypay-group.com).

4. Des conventions spécifiques existent-elles dans votre secteur ?

Avant d'entreprendre les premières démarches dans le cadre du reclassement professionnel, il est conseillé de vérifier si des conventions sectorielles s'appliquent ou non dans votre secteur ou CP.

Certains secteurs octroient en effet une aide à l'employeur dans le cadre de la procédure



de reclassement professionnel. Les frais liés à celle-ci peuvent notamment parfois être pris en charge par le fonds social. D'autres dispositions dérogatoires peuvent également être prévues.

5. Remarques concernant la procédure de reclassement professionnel

Le coût de la procédure est totalement à charge de l'employeur. Dans certains secteurs, les frais sont toutefois pris en charge par les fonds sociaux.

La procédure de reclassement professionnel se compose de trois phases successives comprenant chacune 20 heures d'accompagnement. Elle est étalée sur une période maximale de 12 mois.

Lorsqu'un travailleur trouve un nouvel emploi, mais perd celui-ci dans les trois mois suivant son entrée en service, il a le droit de poursuivre ou d'entamer la procédure de reclassement professionnel. Cette dernière prendra de toute façon fin au terme d'une période de 12 mois à compter du début de l'accompagnement (cf. aussi dérogations sectorielles).

L'accompagnement peut être organisé pendant le délai de préavis. Les heures seront alors déduites des (demi-)jours auxquels le travailleur a droit pour la recherche d'un nouvel emploi.

6. Sanctions

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel, il sera redevable d'une contribution de 1.800 EUR à l'ONEM (perception via l'ONSS), qui assurera alors la mission de reclassement professionnel.

Le travailleur qui ne respecte pas ses obligations en la matière peut lui aussi être sanctionné et se voir exclure du droit aux allocations de chômage. Cette sanction peut être imposée pendant au minimum 4 semaines et au maximum 52 semaines.

Deborah Petit
COLLABORATRICE JURIDIQUE

☉ Que faut-il savoir sur le Code pénal social ?

Sauf décision contraire prise par arrêté royal, le Code pénal social entrera en vigueur le 1er juillet 2011. Ce code vise à coordonner la répression administrative et fiscale des infractions en matière de droit social et de droit du travail.

Le Code pénal social est le résultat d'un processus de réforme du droit pénal social, entamé en 1999 par la Ministre de l'Emploi de l'époque, Laurette Onkelinx, dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.

Une des modifications les plus importantes est l'introduction de différents niveaux de sanctions. Le but poursuivi est de réprimer les infractions par une des quatre sanctions en fonction de leur degré de gravité.

Exemples

- Infractions de **niveau 1** :
 - Communication de données incorrectes en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière ;
 - Absence de notification ou notification incorrecte concernant les jours fériés à l'inspection sociale ;
 - Infractions aux conventions collectives de travail rendues obligatoires.
- Infractions de **niveau 2** :
 - Entraves au fonctionnement des organes d'entreprises ;
 - Non-publicité du règlement de travail ;
 - Non-respect de la durée de travail minimale.
- Infractions de **niveau 3** :
 - Mise à disposition illégale de travailleurs ;
 - Non-émission du compte individuel ;
 - Non-souscription d'une assurance contre les accidents de travail.

- Infractions de **niveau 4** :
 - Absence de DIMONA ou DIMONA hors délais ;
 - Occupation illégale de main d'œuvre étrangère ;
 - Entraves aux contrôles des services d'inspection ;
 - Mise au travail d'un chômeur bénéficiant d'une allocation de chômage.

Il convient également de souligner les particularités suivantes :

- En cas de récidive dans l'année, les sanctions seront doublées ;
- Des circonstances atténuantes peuvent donner lieu à des sanctions réduites ;
- Toutes les sanctions (pénales et admini-

stratives) sont multipliées par le nombre de travailleurs pour lesquels une infraction a été commise ;

- Les infractions commises intentionnellement peuvent entraîner un renforcement de la sanction ;
- En cas d'application d'une sanction de niveau 3 et/ou 4, le juge peut prononcer une interdiction professionnelle, une interdiction d'exploitation ou la fermeture de l'entreprise.

Stijn Loosvelt
JURISTE



NIVEAU DE SANCTION APRÈS APPLICATION DES DÉCIMES ADDITIONNELS SUR LES AMENDES

| Niveau de sanction | Peine d'emprisonnement | Amende pénale | Amende administrative |
|--------------------|---|---|--|
| Niveau 1 | - | - | amende administrative de 55 à 550 EUR |
| Niveau 2 | - | soit une amende pénale de 275 à 2.750 EUR | soit une amende administrative de 137,50 à 1.375 EUR |
| Niveau 3 | - | soit une amende pénale de 550 à 5.550 EUR | soit une amende administrative de 275 à 2.750 EUR |
| Niveau 4 | soit une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans | et/ou une amende pénale de 3.300 à 33.000 EUR | soit une amende administrative de 1.650 à 16.500 EUR |

En bref...

Mesures de crise : prolongation jusqu'au 31 décembre 2010 ?

En juin 2010, les mesures de crise ont été prolongées pour trois mois jusqu'au 30 septembre 2010 ! Les mesures concernées sont les suivantes :

- la réduction du temps de travail de crise ;
- le crédit-temps de crise ;
- le chômage économique pour les employés ;
- le paiement de la prime de crise pour les ouvriers licenciés.

Lors de cette prolongation, le législateur a prévu la possibilité de prolonger une nouvelle fois ces mesures jusqu'au 31 décembre 2010.

Après la formation du gouvernement, ce sujet se retrouvera à n'en pas douter sur la table des négociations.



Dispense de précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

Vous souhaitez engager de jeunes travailleurs à l'automne ? À certaines conditions, ceux-ci peuvent bénéficier d'une dispense de retenue du précompte professionnel pendant les mois d'octobre, de novembre ou de décembre :

- Le montant de la rémunération ne peut pas dépasser 2.350 EUR brut imposable 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 en octobre, novembre ou décembre 2010.

Congé-éducation : montants pour l'année scolaire 2010-2011

Lorsqu'un travailleur prend un congé-éducation, l'employeur doit tenir compte de certains montants. Pour l'année scolaire 2010-2011, ces montants n'ont pas été adaptés. En voici un bref récapitulatif :

- Le plafond salarial pour cette année scolaire est de 2.601 EUR ;
- Le remboursement à l'employeur du montant forfaitaire reste limité à 20,81 EUR pour cette année scolaire ;
- La cotisation patronale reste de 0,05 % du quatrième trimestre 2010 au troisième trimestre 2011.

Deborah Petit

COLLABORATRICE JURIDIQUE



SSE ENTRAIDE ASBL



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
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