

*Cher lecteur,*

*Ce numéro de SSE Link comporte très peu de « nouveautés ». Il s'agit là d'une des conséquences directes de l'inertie actuelle sur le plan législatif suite à la formation du gouvernement en cours.*

*Nous avons donc décidé de nous pencher sur certains thèmes qui soulèvent régulièrement des questions juridiques. Par exemple : les possibilités de travail à temps partiel et le licenciement pour motif grave (domaines dans lesquels la prudence est de rigueur !).*

*Les négociations interprofessionnelles sur l'évolution des salaires sont par ailleurs en cours. Nous suivrons ce dossier de près et ne manquerons pas de vous informer via les canaux électroniques habituels (e-flashes).*

*Dans cette édition, vous pourrez aussi prendre note des jours fériés de 2011. Si vous fixez des jours fériés de remplacement collectifs, n'oubliez pas de les communiquer.*

*Bonne lecture !*

*Nikolaas Deloof*

DIRECTEUR  
SSE ASBL

## ● Contenu

Préface .....	1
Motif grave .....	1
Pièges à éviter lors de l'occupation de travailleurs à temps partiel .....	2
Enregistrement automatique des entrepreneurs de la construction à partir du 1er janvier ? .....	3
Quand et comment l'employeur doit-il contacter sa caisse d'allocations familiales ? .....	3
En bref .....	4

## ● Motif grave

**Certaines fautes peuvent avoir un tel impact sur la relation de travail qu'elles rendent impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail, et ce, même pendant un bref délai de préavis. Dans ce cas, il est possible de mettre fin immédiatement au contrat sans préavis, ni indemnité. Cette possibilité est toutefois soumise à des règles très strictes.**

### Concept

Le concept de « motif grave » est défini à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

### Procédure

#### 1. Rupture du contrat de travail

La partie qui invoque un motif grave dispose de trois jours ouvrables pour mettre fin au contrat de travail. Ce délai débute le 1er jour qui suit le jour de la connaissance certaine des faits.

La rupture du contrat n'est soumise à aucune exigence en termes de forme et peut donc aussi avoir lieu oralement. Il est toutefois conseillé de confirmer le licenciement par recommandé afin d'éviter des problèmes en matière de preuve.

*Conseils :*

- Veillez à ne plus occuper le travailleur après la notification du licenciement, sans quoi vous ne pourrez plus le licencier pour motif grave !
- Ne tardez pas trop avant de procéder au licenciement ! Si celui-ci intervient après la fin du délai prévu, vous ne pourrez plus rompre le contrat pour motif grave. Si vous invoquez tout de même celui-ci, le licenciement sera considéré comme illégal et vous devrez payer une indemnité de rupture.

#### 2. Notification du motif grave

Le jour qui suit la fin du contrat de travail, un délai de trois jours ouvrables commence à courir. Au cours de celui-ci, la partie qui rompt le contrat doit préciser les raisons de la rupture, c.-à-d. établir une description circonstanciée (= aussi complète et concrète que possible) de la faute grave.

Cette notification peut uniquement intervenir de l'une des trois manières suivantes :

- par lettre recommandée ;
- par exploit d'huissier ;
- par la remise d'un document écrit signé pour réception.

*Conseil :* dans la pratique, on envoie généralement une lettre recommandée qui confirme le licenciement immédiat et en énonce les motifs.

### Charge de la preuve

Tant l'employeur que le travailleur peuvent invoquer un motif grave. Il incombe à la partie qui l'invoque de prouver deux choses :

- premièrement, que la définition de motif grave est respectée, c.-à-d. que la raison du licenciement peut être qualifiée de motif grave. Cette preuve peut être fournie par tous les moyens possibles : témoignages, présomptions, documents écrits, etc.) ;
- deuxièmement, que le licenciement est intervenu dans les délais, c.-à-d. rupture du contrat dans les trois jours ouvrables après la connaissance des faits et notification des motifs dans les trois jours suivant la rupture.

La partie qui conteste le motif grave ou estime que les exigences de formes n'ont pas été respectées, doit s'adresser au juge du travail. Celui-ci décidera alors souverainement si la faute grave peut être avérée.



## Jurisprudence

Dans la mesure où le législateur ne donne qu'une définition relativement vaste du concept de « motif grave », il revient avant tout à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave d'apprécier si celui-ci peut s'appliquer. En cas de contestation, le juge du travail se prononcera souverainement sur l'affaire. La partie adverse a toujours la possibilité de s'opposer au motif grave. Il est donc recommandé de constituer un dossier aussi solide que possible.

*Remarque :* certains employeurs prévoient dans leur règlement de travail une liste de faits qui « peuvent être invoqués comme motif grave ». Cette liste n'est toutefois pas contraignante. En cas de contestation, ce sera une fois de plus le

juge qui tranchera souverainement en fonction des circonstances concrètes de l'affaire.

## Exemples

À titre d'illustration, vous trouverez ci-dessous quelques exemples qui, dans la jurisprudence, ont été acceptés ou non comme motif grave

dans des cas déterminés. Les exemples ci-dessous sont donc purement indicatifs.

Stijn Loosvelt

JURISTE

Accepté comme motif grave	Refusé comme motif grave
Vol	Maladie de longue durée
Divulgarion de secrets de fabrication et d'affaires	Absence injustifiée d'un jour
Falsification de certificats médicaux	Comportement inadéquat avec des collègues
Actes de violence	Manque de rendement
Absences injustifiées répétées après avertissement	Manque de motivation du travailleur

# ⊙ Pièges à éviter lors de l'occupation de travailleurs à temps partiel

**L'occupation de travailleurs à temps partiel requiert une attention particulière à différents niveaux. Dans le contexte de l'introduction du Code pénal social qui entrera en vigueur au plus tard le 1er juillet 2011, nous récapitulons pour vous les points essentiels dans ce cadre.**

## 1. Contrat de travail écrit

Pour chaque travailleur à temps partiel, un contrat de travail écrit distinct doit être établi et signé au plus tard au moment où l'intéressé commence à travailler. Ce contrat doit mentionner le régime de travail (p. ex. 20h/semaine) et l'horaire convenu (jours et heures effectivement presté(e)s. S'il s'agit d'un horaire variable, vous devez l'indiquer explicitement et faire référence aux différents horaires repris dans le règlement de travail.

Une copie du contrat de chaque travailleur à temps partiel doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Cette copie doit être signée par les parties et mentionner, outre l'identité des parties, tous les horaires du travailleur.

## 2. Communication de l'horaire

Les horaires variables doivent être affichés dans l'entreprise au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Des dérogations sectorielles sont possibles.

Attention ! Un travailleur pour lequel l'employeur ne respecte pas les mesures de communication des horaires peut être considéré comme un travailleur à temps plein par l'ONSS. Il en résultera alors que les cotisations sociales seront calculées sur un salaire à temps plein !

## 3. Dérogation à l'horaire

Lorsqu'il est dérogé à l'horaire de travail fixé (que celui-ci soit fixe ou variable), il doit en être fait men-

tion dans un registre des dérogations (aussi appelé document de contrôle). Vous pourrez en trouver un exemple sur le site web d'Easypay Group, sous la rubrique « Documents types / Durée de travail ».

## 4. Durée de travail minimale

### 4.1. Au moins 1/3 d'un travailleur à temps plein

La durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel ne peut pas être inférieure à 1/3 de la durée de travail d'un travailleur à temps plein occupé dans la même catégorie de l'entreprise. Il existe toutefois certaines dérogations générales et sectorielles.

### 4.2. Au moins 3 heures par prestation

En principe, la durée de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures. Ici aussi, plusieurs dérogations générales et sectorielles sont prévues.

## 5. Heures complémentaires et heures supplémentaires

Il faut entendre par « heure complémentaire », chaque heure qui dépasse la durée de travail d'un travailleur à temps partiel, sans dépasser la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise. Si cette dernière est elle aussi dépassée, on parlera alors d'heures supplémentaires. Les heures complémentaires sont en principe payées au salaire normal (100 %). Bien qu'il ne s'agisse pas d'heures supplémentaires, certaines heures complémentaires donnent quand même droit au paiement d'un sursalaire. Il faut distinguer trois situations.

### 5.1. Régime hebdomadaire fixe

Un régime hebdomadaire fixe signifie que la durée de travail hebdomadaire est toujours la même, mais que les prestations journalières peuvent être fixes ou variables (p. ex. 20h/semaine : lundi 8, mardi 8,

mercredi 4). Dans ce cas, aucun sursalaire ne sera payé pour les 12 premières heures complémentaires.

### 5.2. Régime hebdomadaire flexible

Pour les travailleurs à temps partiel avec un régime hebdomadaire flexible, la durée de travail hebdomadaire est respectée en moyenne au cours d'une période déterminée d'un trimestre au maximum (peut parfois être prolongée à un an au maximum). Dans ce cas, un crédit de 3 heures complémentaires sans sursalaire est prévu par semaine de la période de référence.

### 5.3. Contrat avec horaire fixe

Pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe, la règle est que tout dépassement de l'horaire donne lieu à l'octroi d'un sursalaire.

## 6. Fin du contrat de travail

Aucune distinction n'est faite entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel pour déterminer la durée du délai de préavis. Il convient néanmoins de vérifier avant tout si le travailleur doit être considéré ou non comme un employé « supérieur » (c.-à-d. si ses revenus annuels en 2010 dépassent ou non 30.327 EUR). Il faut tenir compte dans ce cadre du salaire fictif à temps plein.

En cas de paiement d'une indemnité de rupture, celle-ci doit être calculée sur le salaire effectif à temps partiel. Ce principe ne s'applique cependant pas pour les travailleurs en congé parental à temps partiel. Dans ce cas, l'indemnité est calculée sur le salaire à temps plein.

Karolien Van den Perre

JURISTE

## ● Enregistrement automatique des entrepreneurs de la construction à partir du 1er janvier ?

À partir du 1er janvier 2011, les entreprises de construction qui s'inscrivent à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) recevront automatiquement la qualité d'entrepreneur enregistré. Elles ne devront plus demander cet enregistrement, mais pourraient le perdre en cas de plainte des inspections sociales et fiscales. Le projet de loi doit cependant encore être adopté par le Parlement.

Au cours des dernières années, l'intérêt de l'enregistrement en tant qu'entrepreneur, que les entreprises de construction devaient jusqu'ici demander auprès des Commissions provinciales d'enregistrement du SPF Finances, a nettement diminué.



Auparavant, le client d'un entrepreneur non enregistré était solidairement responsable des éventuelles dettes sociales et fiscales de l'entreprise de construction. Il était dès lors tenu de retenir les montants correspondant à ces dettes sur la facture et les verser directement aux pouvoirs publics.

Depuis quelques années, cette obligation de retenue et de versement n'est toutefois plus liée à l'enregistrement de l'employeur, mais dépend simplement de l'existence de telles dettes dans le chef de l'entrepreneur.

Le seul objectif que poursuit encore l'enregistrement des entrepreneurs actuellement est que le client peut bénéficier de certains avantages fiscaux ou de primes locales ou régionales si l'entrepreneur est enregistré.

Mais, dans la mesure où cela pourrait porter préjudice aux entrepreneurs étrangers qui souhaitent développer leurs activités en Belgique, ce qui est contraire à la directive européenne sur les services, l'Europe impose à notre pays de supprimer cette demande préalable d'enregistrement.

C'est pourquoi le Conseil des ministres a approuvé, le 8 octobre 2010, un projet de loi. Celui-ci doit permettre l'attribution automatique du statut d'entrepreneur enregistré à toutes les entreprises de construction lorsqu'elles s'inscrivent à la BCE en tant que société commerciale (et qu'elles ont donc fait contrôler leur compétence profession-

nelle) et se font ensuite inscrire à la TVA.

Tout nouvel entrepreneur de la construction sera donc automatiquement enregistré. Toutefois, le non-respect des réglementations fiscales et sociales par l'entreprise pourrait déboucher sur le retrait de cet enregistrement, si une commission litiges ordonne la suspension de l'enregistrement de l'entreprise, suite à une plainte de l'inspection fiscale et sociale.

Les entrepreneurs déjà enregistrés au 31 décembre ne doivent accomplir aucune démarche. Ils seront automatiquement inscrits à la BCE en tant qu'entrepreneur agréé. Pour les entrepreneurs ayant une demande en cours auprès d'une Commission provinciale d'enregistrement, le dossier sera transmis au guichet d'entreprises qui effectuera l'inscription à la BCE. Le guichet fera alors le nécessaire pour l'enregistrement de l'entrepreneur. Nous avons appris de l'Union des guichets d'entreprises que certaines questions techniques devaient encore être résolues. Le Parlement doit en outre encore adopter le projet de loi pour que celui-ci puisse entrer en vigueur au 1er janvier.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser au guichet d'entreprises Eumonia, bureau SSE, au 051/48.01.80. Demandez Leen Allemeersch.

Rik Carpentier  
DIRECTEUR EUMONIA

## ● Quand et comment l'employeur doit-il contacter sa caisse d'allocations familiales ?

Vos travailleurs reçoivent des allocations familiales de la caisse auprès de laquelle vous êtes affilié en tant qu'employeur. Bien choisir cette caisse est donc essentiel pour le confort de vos travailleurs.

La Caisse d'allocations familiales Horizon garantit à vos travailleurs un paiement rapide, un service efficace et des conseils clairs et proactifs. Chaque travailleur est attribué à un gestionnaire de dossier personnel qui se distingue par son expérience et sa disponibilité et peut répondre immédiatement à toutes les questions grâce à sa connaissance du dossier. Notre site web [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) vient par ailleurs d'être rénové et vous propose des informations actualisées et aisément accessibles. Chaque employeur peut en outre s'affilier à notre caisse et bénéficier de tous nos services totalement gratuitement.

Bien que les contacts avec l'employeur aient nettement diminué depuis l'introduction des déclarations DIMONA et DmfA par voie électronique, il demeure certaines situations dans lesquelles

une communication s'avère nécessaire :

### **Vous souhaitez vous affilier à la Caisse d'allocations familiales Horizon ?**

Faites-nous parvenir un formulaire d'affiliation complété et signé. Il vous suffit de nous demander ce document ou de le télécharger sur le site web [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be).

### **Vous engagez un travailleur qui n'a pas de dossier actif dans le régime des salariés ?**

P. ex. votre nouveau travailleur était indépendant ou arrive de l'étranger.

Transmettez-nous seulement le formulaire « Demande d'allocations familiales » complété et signé. Vous pouvez nous le demander ou le télécharger sur notre site web.

### **Votre travailleuse ou la partenaire de votre travailleur est enceinte ?**

S'il s'agit d'un premier enfant, faites-nous parvenir le formulaire « Demande d'allocation

de naissance » complété et signé, à partir du sixième mois de grossesse, en y joignant une attestation du médecin avec la date présumée de l'accouchement. Vous pouvez également nous demander ce document ou le télécharger sur notre site web.

À partir de la deuxième naissance, il vous suffira de nous envoyer une déclaration du médecin mentionnant la date présumée de l'accouchement (à partir du sixième mois de grossesse).

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent évidemment téléphoner à leur gestionnaire de dossier personnel ou au numéro général 050/44.93.00 ou envoyer un e-mail à l'adresse de leur gestionnaire ou à l'adresse générale [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be).

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

## En bref...

### Jours fériés en 2011

Les 10 jours fériés légaux en 2011 sont les suivants :

Jour férié	Datum
Nouvel An	Samedi 1 <sup>er</sup> janvier 2011
Lundi de Pâques	Lundi 25 avril 2011
Fête du Travail	Dimanche 1 <sup>er</sup> mai 2011
Ascension	Jeudi 2 juin 2011
Lundi de Pentecôte	Lundi 13 juin 2011
Fête nationale	Jeudi 21 juillet 2011
Assomption	Lundi 15 août 2011
Toussaint	Mardi 1 <sup>er</sup> novembre 2011
Armistice	Vendredi 11 novembre 2011
Noël	Dimanche 25 décembre 2011

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 2011 (dans un régime de 5 jours par semaine) :

- Samedi 1er janvier ;
- Dimanche 1er mai ;
- Dimanche 25 décembre.

Les jours fériés de remplacement fixés collectivement pour l'ensemble de l'entreprise doivent être communiqués dans l'entreprise **avant le 15 décembre 2010**. Une copie de cette décision doit être transmise à l'inspection sociale.

Sur le site web d'Easypay Group, vous trouverez différents documents types concernant les jours fériés ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), rubrique « Documents types – Suspension du contrat de travail – Jours fériés »).

### Adaptation des montants pour 2011

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1er janvier 2011. Vous pouvez les consulter dans les infos juridiques du site web d'Easypay Group ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)), sous la rubrique « Chiffres clés ».

Signalons également que le montant du bonus salarial pour 2011 est déjà connu. Ce dernier est en effet exonéré d'impôts et de cotisations ONSS ordinaires lorsqu'il ne dépasse pas un certain montant. En 2011, il s'agira de 2.358 EUR par travailleur.

### Négociations sur l'AIP 2011-2012

Sécurité d'emploi, travail décent, augmentation du pouvoir d'achat... Voici quelques-uns des thèmes qui se trouvent sur la table des négociations relatives à l'accord interprofessionnel 2011-2012. En ces temps de crise, il est fort à parier que les discussions entre les différentes organisations des travailleurs et des employeurs ne se dérouleront pas sans difficultés.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier par le biais de nos flashes infos.

### Titres-repas électroniques : mise à jour

L'arrêté royal qui définit les conditions d'agrément auxquelles doivent satisfaire les éditeurs de titres-repas électroniques, est enfin paru au Moniteur belge.

Il en va de même pour l'arrêté royal qui fixe les conditions auxquelles les titres-repas électroniques doivent satisfaire pour être exonérés d'ONSS.

La publication de ces arrêtés royaux ne signifie cependant pas pour autant que nous pourrons payer dès demain avec notre carte électronique. Il faudra sans doute encore attendre jusqu'au début 2011.

Elke Vannerom  
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  
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