

Cher lecteur,

Les négociations gouvernementales interminables ont pour conséquence une période « relativement » calme sur le plan socio-juridique. Mais cette accalmie est justement « relative ». En effet, les négociations autour du nouvel accord interprofessionnel (AIP) 2011-2012 donnent lieu à une certaine frénésie. Sans compter que les syndicats tentent de se positionner en vue des élections sociales de 2012 (dont la préparation débute dès maintenant)... Quoi qu'il en soit, nous aspirons vraiment à ce que des accords équilibrés soient conclus ! Par définition, un compromis « à la belge » n'a d'ailleurs pas une connotation négative : il concilie les différents points de vue, tout en ayant une vision globale et en prenant en compte la ou les réalité(s) sociale(s). Parmi ces réalités, n'oublions pas que les entreprises se remettent d'une crise économique sans précédent. La reprise de l'activité est indispensable à notre survie à tous les niveaux !

Sur le plan juridique, nous suivons de près les accords sectoriels et ne manquerons pas de vous informer par le biais de nos bulletins d'informations électroniques. En ce qui concerne les élections sociales précitées, nous venons d'entamer nos séances d'information. Vous trouverez tous les détails sur notre site www.easypay-group.com.

Tout cela ne signifie cependant pas qu'aucune nouveauté n'est prévue. Nous nous pencherons ainsi brièvement dans ce SSE Link sur les modifications apportées au système actuel de bonus (intéressant sur le plan financier). Cette trêve législative est aussi l'occasion de vous demander si celui-ci peut être avantageux pour votre entreprise. Notre service juridique se fera un plaisir de vous assister si vous souhaitez introduire ce système.

De son côté, votre secrétariat social continue de se développer. Nous avons démarré récemment la préparation de notre succursale de Bruges. Notre objectif est de renforcer encore la proximité de nos services. Notre agence de Lommel a par ailleurs pris possession de ses nouveaux locaux depuis le 10.01.2011.

Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE ASBL

● Le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 et la proposition du gouvernement dans les grandes lignes

Tous les deux ans, un accord interprofessionnel (AIP) est conclu afin de définir les droits minimums de tous les travailleurs au niveau national. Outre les sujets classiques tels que la formation des salaires et la liaison des allocations au bien-être, le nouvel AIP contient un premier pas (historique) en vue de l'harmonisation des statuts des ouvriers et employés.

1. Négociations mouvementées : état des lieux

Le 18 janvier 2011, les partenaires sociaux ont conclu un projet d'AIP pour la période 2011-2012. Ce texte a été approuvé le lendemain par le gouvernement. Le projet d'AIP a ensuite été soumis à l'approbation des bases patronales et syndicales. Les organisations patronales (FEB, Unizo, UCM et Agrofront) et la CSC ont approuvé le projet. Le 4 février 2011, la CGSLB et la FGVB l'ont en revanche rejeté. Les principales pierres d'achoppement semblaient être la norme salariale trop limitée et le statut unique ouvrier/employé.

La balle se trouvait dès lors dans le camp du gouvernement (démissionnaire). Le 11 février 2011, le gouvernement est parvenu à une proposition de médiation, laquelle a été soumise à son tour à l'approbation et/ou aux remarques des partenaires sociaux. Si ceux-ci n'arrivent toujours pas à s'entendre, ce sera au gouvernement de trancher. Il

peut en effet exécuter sa proposition sans l'accord des partenaires sociaux.

Le projet d'AIP et la proposition de médiation ne constituent toutefois qu'un engagement. Les conventions prévues devront donc encore être exécutées par des lois et des arrêtés royaux.

2. Le projet d'AIP et la proposition de médiation du gouvernement en quelques mots

2.1. Formation des salaires et indexation

Ni le projet d'AIP, ni la proposition ne prévoient d'augmentation salariale en 2011 et seule une hausse limitée (0,3 %) est prévue en 2012. L'indexation est maintenue (3,9 % pour 2011-2012). En principe, le mécanisme d'indexation devait faire l'objet d'une étude en 2011 afin d'être adapté le cas échéant. Cette mention a toutefois été supprimée dans la proposition de médiation. Cette dernière prévoit en revanche une majoration des salaires minimums de 10 EUR net par mois, sous la forme d'une réduction d'impôts ou d'un bonus à l'emploi.

2.2 Liaison des allocations sociales au bien-être

Une augmentation des allocations les plus basses en matière de prépension, d'invalidité et de maladie professionnelle est prévue. Il avait initialement été décidé de ne consacrer que 60 % de l'enveloppe disponible, mais le gouvernement souhaite l'utiliser dans son intégralité (100 %).

2.3 Statut unique ouvriers/employés

Un des points sensibles de l'assimilation du statut des ouvriers et des employés semble se situer au niveau de la réglementation du préavis. La première ébauche d'harmonisation du projet d'AIP a été reprise par la proposition de médiation, moyennant une adaptation de la vitesse à laquelle les délais de préavis des ouvriers seront augmentés et ceux des employés supérieurs seront diminués. La proposition du gouvernement ne prévoit toutefois

● Contenu

Préface	1
Le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 et la proposition du gouvernement dans les grandes lignes	1
À quand les paiements avec des titres-repas électroniques ?	2

Le guichet d'entreprises peut vous être utile à différents moments !	3
Que faire lorsque des allocations familiales ont été payées à tort ?	3
En bref	4

plus de réduction des préavis pour les employés inférieurs. Les principes qui doivent encore être élaborés concrètement, sont les suivants :

- Pour les ouvriers, la CCT n° 75 reste d'application (dérogations sectorielles toujours possibles), et sera complétée par une prime de crise. Le montant de cette dernière variera selon qu'il s'agit d'un contrat existant ou non et en fonction de l'ancienneté, mais sera pris en charge totalement par l'ONEM ;
- Pour les employés inférieurs, le préavis est fixé à 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté ;
- Les employés supérieurs (c.-à-d. rémunération annuelle supérieure à 30.535 EUR – montant pour 2011) auront droit à 1 mois de préavis par année entamée d'ancienneté (avec un minimum de 3 mois). Le préavis des employés supérieurs n'est donc plus fixé par les parties (sur base de la formule Claey's) ou par le tribunal.

Il convient de souligner que cette nouvelle réglementation ne sera d'application que pour les nouveaux contrats de travail à partir de 2012. Le ré-

gime actuel de licenciement reste par conséquent d'application tant que le travailleur ne change pas d'employeur.

La répartition financière du licenciement sera aussi modifiée considérablement: (1) un préavis à prester avec le salaire normal, (2) une indemnité (nette) à charge de l'employeur et (3) une indemnité à charge de l'ONEM.

La nouveauté dans ce cadre est que le gouvernement a convenu que le salaire des 2 premières semaines du délai de préavis sera exonéré d'impôts pour les ouvriers et les employés (rémunération annuelle inférieure à 61.071 EUR).

L'harmonisation des statuts a aussi une influence dans d'autres domaines, tels que les vacances annuelles. L'objectif est de développer un système dans lequel le pécule de vacances des ouvriers et des employés sera calculé et payé de la même manière. Pensons notamment à la suppression du jour de carence et l'exonération des cotisations ONSS patronales pour le premier jour de salaire garanti. Les paiements des salaires devraient en outre avoir lieu une fois par mois tant pour les ouvriers que les employés. Enfin, un système devrait également être élaboré pour le chômage temporaire des ouvriers et employés.

Au niveau collectif, l'unification des deux statuts a par ailleurs pour conséquence qu'une seule commission

paritaire mixte pourra exister par secteur pour les ouvriers et les employés. Les commissions paritaires actuelles pour ouvriers et employés devront donc fusionner. Cela se répercutera également sur les juridictions du travail ; les chambres distinctes pour les ouvriers et employés devront être supprimées.

Il a néanmoins été confirmé que cette harmonisation n'aura pas d'influence sur les élections sociales de 2012. Celles-ci restent d'application de manière inchangée.

2.4 Autres

Les mesures relatives à la prépension, à l'activation des groupes à risque/chômeurs, à la prime à l'innovation, à la dispense de premier emploi, au régime du tiers payant et à l'amende prévue dans le cadre du reclassement professionnel, devraient être prolongées. Les chèques-repas, les éco-chèques et la réforme du crédit-temps n'ont pas été abordés.

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

Nele Vangheluwe

JURISTE

● À quand les paiements avec des titres-repas électroniques ?

Chaque année, quelque 250 millions de titres-repas papier sont distribués à 1,3 million de travailleurs. Ces chèques papier engendrent de nombreuses tracasseries administratives. Une version électronique peut dès lors être la solution. Grâce à la publication au Moniteur belge de la base législative, le titre-repas électronique a officiellement vu le jour.

Dans un premier temps, les titres-repas papier et électroniques coexisteront. Pour les titres-repas électroniques, le travailleur recevra une carte sur laquelle l'employeur versera le montant des titres-repas. Vous trouverez ci-dessous quelques explications succinctes sur le principe du titre-repas électronique.

1. Introduction du titre-repas électronique

Un employeur ne peut pas décider unilatéralement d'avoir recours aux titres-repas électroniques. Une concertation doit avoir lieu entre les travailleurs et les employeurs. Le choix des titres-repas électroniques devra être prévu par une CCT au niveau de l'entreprise ou, éventuellement, au niveau du secteur. Si ce type de convention n'est pas possible, car il n'existe pas de délégation syndicale ou qu'il s'agit d'une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas habituel de conclure des CCT, le choix des titres-repas doit être réglé dans le cadre d'une convention individuelle écrite.

L'employeur et le travailleur pourront en outre modifier leur choix moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois si aucune disposition n'a été fixée en matière de réversibilité du choix. Ce délai de préavis commencera à courir le premier jour du mois qui suit celui de sa notification.

Le service juridique d'Easypay Group a déjà éta-

bli pour vous les documents types nécessaires à l'introduction des titres-repas électroniques dans votre entreprise. Vous pourrez les obtenir en prenant contact avec votre gestionnaire de dossier ou en les téléchargeant sur notre site web www.easypay-group.com > Info juridique > Documents types.

2. Conditions supplémentaires pour l'exonération ONSS

Pour qu'ils ne soient pas considérés comme une rémunération, les titres-repas électroniques doivent satisfaire à certaines conditions « supplémentaires », en plus de celles qui s'appliquent pour les titres-repas papier. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces conditions supplémentaires.

- Le nombre de titres-repas électroniques et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, doivent être mentionnés sur la fiche de paie mensuelle ;
- Avant l'utilisation des titres-repas électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des titres-repas qui lui ont été attribués et qui n'ont pas encore été utilisés ;
- Le choix des titres-repas électroniques est réglé par une CCT ou une convention individuelle (cf. supra) ;
- Les titres-repas électroniques ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé. Jusqu'ici, E-ve, Monizze, Sodexo et Edenred ont entamé la procédure pour devenir éditeur agréé ;
- L'utilisation des titres-repas électroniques ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur, sauf en cas de perte ou de vol.

3. Mise en œuvre pratique

Dans la mesure où nous attendons toujours l'obtention de l'agrément par les éditeurs des titres-repas électroniques, les modalités concrètes sont toujours relativement méconnues. Vous trouverez néanmoins ci-dessous quelques informations pratiques :

- Le montant des titres-repas électroniques est versé sur un compte titres-repas, lequel est géré par l'éditeur agréé ;
- Au début de chaque mois, les utilisateurs devraient recevoir, par e-mail ou par SMS, un message indiquant le solde de leur compte ;
- Le travailleur pourra consulter lui-même son solde et le nombre de titres-repas encore valables via les terminaux Bancontact ;
- Le travailleur recevra automatiquement un message une semaine avant la fin de la validité du titre-repas ;
- La carte de paiement est gratuite pour le travailleur et celui-ci pourra la faire bloquer en cas de perte ou de vol ;
- Le travailleur peut « fractionner » ses titres-repas. S'il dépense 4 EUR alors que la valeur d'un titre-repas est de 7 EUR, le commerçant ne devra rien lui rembourser. Les 3 EUR resteront sur le compte et pourront être utilisés pour un prochain achat. Les commerçants ne devront donc plus rendre la monnaie.

Nous vous tiendrons évidemment au courant de l'évolution dans ce dossier. Il est en effet difficile de savoir actuellement quand le premier titre-repas électronique verra effectivement le jour.

Elke Vannerom

JURISTE

● Le guichet d'entreprises peut vous être utile à différents moments !

Le guichet d'entreprises ne sert pas uniquement lors de la création d'une nouvelle entreprise. Il peut également se révéler utile à de nombreux moments pour les entreprises existantes. Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif de ces différentes situations.

1. Contrôle de l'inscription correcte de votre entreprise à la BCE

Le guichet d'entreprises peut vérifier, avec vous, si la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) dispose des informations correctes au sujet de votre entreprise : nom, adresse, activités, unités d'établissement et une multitude d'autres données. Depuis l'an dernier, l'INASTI peut imposer une amende allant jusqu'à 2.000 EUR lorsque toutes les activités ne sont pas inscrites.

2. Correction des erreurs dans la BCE

Si vous constatez que la BCE contient des données erronées concernant votre entreprise, alors que celles-ci avaient à l'origine été communiquées correctement aux autorités (p. ex. à l'ancien registre de commerce), et que vous pouvez le prouver, cela signifie qu'une erreur a été commise lors du chargement dans la BCE et vous avez donc droit à une correction. Si vous demandez à Eunomia de rectifier cette anomalie (dans un souci de rapidité), il ne vous en coûtera que 30 EUR.

3. Introduction de toutes les modifications dans la BCE

Par ailleurs, dès qu'une nouvelle situation se présente, vous pouvez vous adresser au guichet

d'entreprises pour modifier vos données : nouvelle dénomination commerciale, adresse, unité d'établissement ou activité, nouveau compte bancaire, etc. Le guichet d'entreprises pourra également enregistrer une modification avec effet rétroactif si vous aviez oublié de la déclarer à la BCE. Pour l'enregistrement d'une modification, nous appliquons le tarif légal de 77 EUR. Si vous effectuez plusieurs modifications au même moment, ce montant ne vous sera facturé qu'une seule fois.

4. Enregistrement d'une cessation

Vous devez obligatoirement vous adresser à un guichet d'entreprises non seulement en cas de cessation ou de cession de l'entreprise dans son ensemble, mais aussi en cas de fermeture d'une unité d'établissement ou de cessation d'une ou plusieurs de vos activités. Nous appliquons ici aussi le tarif légal de 77 EUR.

5. Inscription obligatoire des professions libérales

Les professions libérales et activités non commerciales doivent elle aussi s'inscrire à la BCE par l'intermédiaire d'un guichet d'entreprises. L'inscription est gratuite au départ, mais toute modification ou cessation coûtera 77 EUR.

6. Communication de toutes les données de l'entreprise à l'administration de la TVA

Grâce à un lien électronique, Eunomia peut régler en un clin d'œil l'inscription obligatoire à la TVA pour les nouvelles entreprises (50 EUR), ainsi que les modifications et cessations (30 EUR).

7. Demandes d'autorisations

Les cartes de commerçant ambulant, cartes de forain et cartes professionnelles pour étrangers doivent obligatoirement être demandées via un guichet d'entreprises. Si le client le souhaite, Eunomia peut également se charger de demander toutes les autres autorisations requises auprès des pouvoirs publics compétents.

8. Publications au Moniteur belge

Dès que des documents relatifs à votre société doivent être publiés au Moniteur belge, Eunomia peut rédiger les formulaires nécessaires et les déposer au tribunal de commerce : statuts constitutifs, modification des statuts, changement de siège, nominations, démissions, etc.

Pour tout renseignement sur les services du guichet d'entreprises Eunomia, vous pouvez contacter Leen Allemeersch, collaboratrice Eunomia chez SSE, par téléphone au 051/48.01.80.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



● Que faire lorsque des allocations familiales ont été payées à tort ?

Pour un employeur, il peut s'avérer intéressant non seulement de connaître les différentes causes pouvant expliquer que des allocations familiales ont été payées à tort, mais aussi de savoir comment les travailleurs seront informés par leur caisse et de quelle manière la dette qui en résulte pourra être soldée.

1. Causes des paiements effectués à tort

Une caisse d'allocations familiales reçoit toutes sortes d'informations sur la situation familiale et professionnelle des travailleurs par voie électronique. Celles-ci proviennent des différentes banques de données et sont parfois envoyées en retard. Elles peuvent aller de simples modifications de la situation familiale (p. ex. divorce des parents, enfant qui part vivre seul, parent isolé qui décide de cohabiter, etc.) à des données liées à la DmfA ou autres concernant tout changement possible dans la situation professionnelle des parents ou des enfants. Les données liées aux revenus, en particulier pour

les dossiers où un supplément mensuel est payé en plus des allocations de base, ne sont pas disponibles via les banques de données. La caisse d'allocations familiales doit se reposer dans ce cadre sur les déclarations périodiques du ménage.

Suite à un réflex social, le législateur a décidé que les allocations familiales devaient être payées le 8^e jour de chaque mois et que, dans certains cas, elles devaient continuer d'être versées pendant une période de 3 mois à un an, avec toutes les régularisations qui peuvent en découler.

2. Information du ménage

Toute réclamation est communiquée à l'allocataire par lettre recommandée. Cette dernière mentionne les éléments suivants : décision relative à la dette, cause de celle-ci, mode de paiement, proposition de la caisse afin de solder cette dette, option d'un plan d'amortissement et possibilités de recours auprès du tribunal du travail du domicile de l'allocataire.

3. Règlement de la dette

Si le travailleur concerné a encore droit aux allocations familiales, des retenues pouvant aller de 10 % à 100 % seront effectuées sur les paiements en cours. Sur demande du travailleur, il pourra être tenu compte des moyens financiers du ménage.

Si le travailleur n'a plus droit aux allocations familiales, il lui sera demandé de rembourser le montant. Un plan d'amortissement pourra également être établi dans ce cas.

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent évidemment contacter la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be.

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

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

En bref...

Introduction des attestations de vacances



Le pécule de vacances pour les employés sera encore calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez engagé des employés en 2010 ou 2011, nous vous demandons de bien vouloir transmettre dans les plus brefs délais à votre gestionnaire de dossier les attestations de vacances de leur(s) employeur(s) précédent(s). Si l'un de vos ouvriers est devenu employé, nous vous conseillons de demander l'attestation de vacances que le travailleur a reçue de la caisse de vacances et de nous la transmettre. Enfin, n'oubliez pas de nous signaler quels jeunes travailleurs ont terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent en effet entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

Accords sectoriels 2011-2012

2011 sera une année riche sur le plan sectoriel ! Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont effect en train de négocier les accords qu'elles souhaitent appliquer dans leur secteur pour la période 2011-2012. Nous suivrons comme toujours ce dossier de près et vous tiendrons au courant des développements dans ce cadre !

Intervention de l'employeur dans les frais de transport à partir du 1er février 2011

L'AIP 2009-2010 prévoyait d'augmenter à 75 % en moyenne l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur avec le transport public. Depuis 2009, les interventions patronales correspondent à des montants forfaitaires qui devaient être adaptés tous les deux ans après des négociations au sein du CNT.

Il a cependant été décidé de continuer d'appliquer le tableau existant de manière inchangée en 2011.

Les tarifs des cartes train ont pourtant augmenté de 1,03 % au 1er février 2011. Cela signifie donc concrètement qu'une distinction doit être faite entre, d'une part, les situations dans lesquelles il est fait référence à l'intervention de l'employeur dans le transport public (montants forfaitaires – pas de modification en 2011) et, d'autre part, les situations dans lesquelles l'intervention est calculée sur base d'un pourcentage des tarifs de train (augmentation dans ce cas de l'intervention de l'employeur). Nous signalons également que des mécanismes d'indexation dérogatoires peuvent être prévus au niveau sectoriel.

Système de bonus : modifications au 1er avril 2011

Un certain nombre de modifications entreront en vigueur le 1er avril 2011 dans le cadre du système actuel de bonus. Ainsi, les employeurs qui souhaitent introduire un bonus salarial devront obligatoirement utiliser un modèle officiel de CCT et d'acte d'adhésion. Le plan d'octroi devra désormais aussi mentionner le nombre de travailleurs concernés au moment de l'établissement du plan.

Les mentions obligatoires dans l'acte d'adhésion ont en outre été étendues aux éléments suivants :

- l'identité de la personne qui représente l'entreprise ;
- la déclaration que, dans l'entreprise, il existe ou non une délégation syndicale pour les travailleurs concernés (en cas de présence d'une telle délégation syndicale, le plan d'octroi doit être introduit par CCT) ;
- la déclaration sur l'honneur que des observations ont été formulées ou non dans le registre et que celui-ci a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'acte d'adhésion doit en outre comporter une déclaration sur l'honneur selon laquelle les points de vue divergents ont été conciliés ;
- la déclaration qu'il existe ou non un plan de prévention dans l'entreprise.

La nouvelle réglementation prévoit également que les périodes de congé de maternité, de vacances annuelles et de jours fériés sont assimilées à des périodes de prestations effectives de travail.

Eline Verfaillie

JURISTE

SSE VZW
ASBL

Secrétariat Social SSE asbl
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com



Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gand
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

SSE ENTRAIDE ASBL

Secrétariat Social Entraide asbl
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41
Avenue Rogier 19/20 - 4000 Liège
Tél. 04 222 08 70 - Fax 04 252 31 22
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

horizon

Caisse d'allocations familiales Horizon asbl
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Bruges
Tél. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be



EUNOMIA
GUICHET D'ENTREPRISES

Guichet d'entreprises Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.eunomia.be



Koninklijke Unie van de Middenstand
Franklin Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@kum.be
Internet: www.kum.be

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
Nele Vangheluwe

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