

Cher lecteur,

Nous espérons que vous avez passé d'agréables vacances. Il est désormais temps pour chacun de s'y remettre, d'autant plus que l'automne s'annonce passionnant. Nous aspirons en effet à des développements positifs, et pas seulement sur les plans politique et économique. La législation sociale nous réserve aussi certaines nouveautés. Ainsi, les déclarations du chômage temporaire devront désormais obligatoirement être envoyées à l'ONEM par voie électronique. Il s'agit donc d'un pas de plus vers la réduction de la paperasse dans le cadre de l'administration des salaires. Dans le même ordre d'idées, nous pouvons nous attendre prochainement à l'introduction effective des titres-repas électroniques. Dans cette édition du SSE Link, nous nous pencherons également plus en détail sur les différentes possibilités de congés dont peuvent faire usage les travailleurs à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Dès la rentrée scolaire, nous nous dirigerons à toute vitesse vers la fin de l'année. Sous notre rubrique « En bref », nous vous fournirons donc encore quelques informations concernant les jeunes travailleurs, le congé-éducation et la prise des jours de vacances avant la fin de l'année, et vous rappellerons que les élections sociales de 2012 approchent à grands pas. Nous aurons enfin le plaisir de vous présenter, d'ici la fin de l'année, notre toute nouvelle agence SSE de Bruges.

Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE ASBL

● Contenu

Préface	1
Chômage temporaire : déclaration électronique obligatoire à partir du 1 ^{er} octobre 2011	1
Naissance d'un enfant : différentes formes de congés possibles pour les parents !	2
Affiliation à la Caisse d'allocations familiales « Horizon »	3
En bref	4

● Chômage temporaire : déclaration électronique obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2011

L'employeur qui souhaite instaurer une période de chômage temporaire dans son entreprise doit, dans certains cas, communiquer celle-ci dans un certain délai au bureau de chômage compétent. À partir du 1^{er} octobre 2011, cette déclaration devra obligatoirement être envoyée par voie électronique pour toutes les formes de chômage temporaire.

Chômage temporaire

Un employeur peut mettre un travailleur temporairement au chômage pour diverses raisons. Il peut notamment s'agir de chômage temporaire pour :

- accident technique ;
- intempéries ;
- causes économiques ;
- force majeure ;
- vacances annuelles collectives ;
- grève ou lock-out.

Pendant ces périodes de chômage temporaire, les travailleurs concernés ne perçoivent pas de salaire, mais reçoivent, à certaines conditions, des allocations de chômage à charge de l'ONEM.

L'employeur qui instaure une période de chômage temporaire doit, dans certains cas, déclarer celle-ci dans les délais au bureau de chômage de l'ONEM du lieu où le siège d'exploitation de l'entreprise est établi :

- chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques ;
- premier jour effectif de chômage du mois en cas de chômage temporaire pour intempéries ;
- chômage temporaire pour accident technique ;
- premier jour effectif de chômage du mois en cas de chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques dans le secteur de la construction.

Mode de communication à l'ONEM

Selon la réglementation actuelle, l'employeur (ou son mandataire, p. ex. le secrétariat social) doit effectuer

cette communication via les canaux traditionnels, c.-à-d. par lettre recommandée ou même par fax. Le fax est toutefois uniquement autorisé pour la déclaration du premier jour de chômage pour intempéries durant le mois concerné ou pour la déclaration du premier jour de chômage pour causes économiques dans le secteur de la construction. L'employeur peut aussi effectuer cette communication par voie électronique sur le site portail de la sécurité sociale www.securitesociale.be. Pour ce faire, un nom d'utilisateur et un mot de passe sont requis.

Le chômage économique de crise pour les employés, introduit par la loi de crise du 19 juin 2009, devait lui toujours être déclaré par voie électronique.

Déclaration électronique obligatoire à l'ONEM à partir du 1^{er} octobre 2011

À partir du 1^{er} octobre 2011, toutes les déclarations de chômage temporaire devront obligatoirement être envoyées par voie électronique, tant pour les ouvriers que pour les employés. Les communications par lettre recommandée ou par fax disparaîtront donc. La législation prévoit néanmoins la possibilité de fixer, par arrêté royal, les conditions auxquelles la déclaration électronique pourra être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou, dans certaines circonstances, par fax.

Outre cette communication électronique obligatoire, la nouvelle réglementation prévoit aussi que l'employeur n'est plus tenu d'effectuer une déclaration supplémentaire à l'ONEM lorsque, dans le cadre du chômage économique, il réduit le nombre initialement prévu de jours de chômage (p. ex. suite à une commande inattendue) ou procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres, sans en augmenter le nombre.

Cette mesure entre en vigueur au 1^{er} octobre 2011. Certaines modalités liées à cette déclaration électronique doivent cependant encore être fixées dans des arrêtés d'exécution.

Bart Depreitere

JURISTE

● Naissance d'un enfant : différentes formes de congés possibles pour les parents !

Les travailleuses enceintes peuvent bénéficier d'un congé avant et après l'accouchement. Les pères et les coparents peuvent également s'absenter du travail suite à la naissance d'un enfant. Il existe enfin des congés qui peuvent être pris par les deux parents. Dans cet article, vous trouverez un récapitulatif des formes les plus fréquentes de ces congés. Nous avons également concocté pour vous un tableau reprenant, à chaque fois, la durée du congé, le droit à une indemnité et la protection éventuelle contre le licenciement.

1. Congés pour la mère

1.1 Absence pour examen médical prénatal

Une travailleuse enceinte peut s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pour se rendre aux examens prénataux qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail, à condition qu'elle informe au préalable l'employeur de son absence.

1.2 Congé de maternité

Le congé de maternité dure 15 semaines (ou 17 semaines, plus 2 semaines supplémentaires le cas échéant, en cas de naissances multiples) :

- **Congé prénatal (au maximum 6 semaines (8 semaines pour les naissances multiples))** : ce congé débute au plus tôt 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement mentionnée sur le certificat médical. Les 5 premières semaines correspondent à un repos facultatif que la travailleuse peut prendre, au choix, en tout ou partie. La travailleuse ne peut en aucun cas continuer à travailler à partir du 7^e jour calendrier qui précède la date présumée de l'accouchement ;
- **Congé postnatal (au minimum 9 semaines)** : la travailleuse doit obligatoirement prendre congé pendant les 9 semaines suivant immédiatement l'accouchement. À la demande de la travailleuse, ce congé peut être prolongé du congé prénatal qui n'a pas encore été pris.

1.3 Congé prophylactique

Certaines activités dangereuses ou pénibles, le travail de nuit et les heures supplémentaires sont interdites pour les travailleuses enceintes ou les travailleuses qui allaitent leur enfant. Si cette possibilité existe, d'autres tâches seront confiées provisoirement à la travailleuse. Dans le cas contraire, son contrat de travail sera suspendu temporairement.

1.4 Congé d'allaitement

Il n'existe pas de réglementation légale au sujet du congé d'allaitement. À moins que cela soit prévu dans le secteur, ce congé peut être autorisé au niveau de l'entreprise ou d'un commun accord. En général, aucune indemnité n'est octroyée dans ce cadre.

1.5 Pauses d'allaitement

Une travailleuse peut prendre une demi-heure de pause pour allaiter son enfant au lait maternel et/ou tirer son lait. Toute travailleuse occupée au moins 7h30 par journée de travail a droit à deux pauses, qui peuvent être prises en une ou en deux fois.

2. Congés pour le père ou le coparent

2.1 Congé de paternité ou congé de naissance

Le travailleur, à l'égard duquel la filiation de l'enfant est établie, a droit à 10 jours de congé de paternité qu'il peut prendre (consécutivement ou non) dans les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement.

Nouveauté : depuis le 20 mai 2011, ce droit à été étendu, à certaines conditions, au coparent, c.-à-d. à la partenaire homosexuelle de la mère ou au partenaire cohabitant de la mère. Les travailleurs qui prennent ce congé sont en outre aussi protégés contre le licenciement depuis le 30 juillet 2011.

2.2 Conversion du congé de maternité en congé de paternité ou de naissance

Le congé de maternité restant peut être converti en congé de paternité ou congé de naissance en cas d'hospitalisation de la mère (le père a droit à ce congé si l'enfant est âgé d'au moins 7 jours et peut quitter l'hôpital et si la mère est hospitalisée pendant plus de 7 jours) ou de décès de la mère.

Nouveauté : depuis le 30 juillet 2011, l'indemnité de protection contre le licenciement est passée de 3 mois à 6 mois de salaire. La période de protection a également été prolongée jusqu'à un mois après la fin du congé.

3. Congés pour les parents

3.1 Congé d'adoption

Chaque travailleur a droit à un congé d'adoption pour l'accueil d'un enfant adopté au sein de la famille. Ce congé doit être pris dans une période de deux mois après l'inscription de l'enfant auprès de la commune. Le congé d'adoption correspond à une période

ininterrompue de 6 semaines au maximum si l'enfant est âgé de moins de 3 ans et de 4 semaines au maximum s'il est âgé d'au moins 3 ans au début du congé. La durée maximale est doublée pour les enfants handicapés. L'exercice du droit au congé d'adoption cesse au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

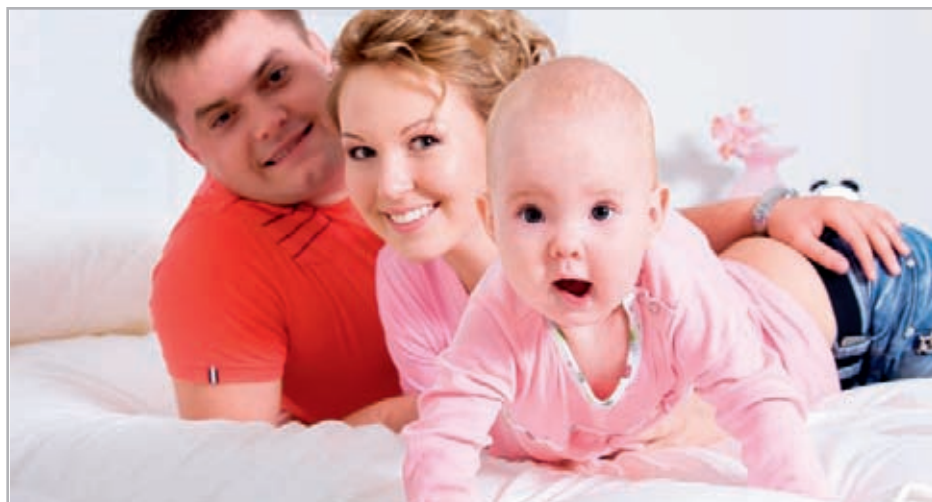
3.2 Interruption de carrière pour congé parental

Un travailleur peut prendre un congé parental dans le cadre d'une naissance et/ou d'une adoption, avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. Depuis juin 2011, la limite d'âge a été relevée à 21 ans pour les enfants handicapés. Le droit au congé parental est soumis à deux conditions : être lié par un contrat de travail d'au moins 12 mois pendant la période de 15 mois précédant la date de notification de la demande écrite et, au plus tard au moment de la prise du congé, présenter les pièces requises justifiant la naissance ou l'adoption. Il existe différentes formules de congé parental (lesquelles peuvent aussi être combinées) : suspension complète pendant 3 mois, suspension à mi-temps pendant 6 mois ou réduction des prestations de 1/5^e pendant 15 mois. **Remarque** : il y a peu, les ministres européens des Affaires sociales ont signé un accord sur l'allongement du congé parental de 3 à 4 mois. Si cette réglementation est transposée dans le droit belge, chaque parent aura droit à 4 mois de congé par enfant de moins de 12 ans.

3.3 Congé d'accueil

Les travailleurs qui sont désigné comme « parents d'accueil » peuvent s'absenter du travail pour des événements liés au placement d'un enfant au sein de leur famille, et plus particulièrement pour se présenter auprès des autorités administratives ou judiciaires, ainsi que pour les contacts avec les services de placement. Le congé d'accueil donne droit à 6 jours par an, à répartir entre les parents.

Nele Vangheluwe
JURISTE



Absences	Durée	Rémunération	Protection	Indemnité de protection ¹	Formalités
Absence dans le cadre des examens prénataux	Temps nécessaire à l'examen prénatal	Salaire normal	Pas de protection spécifique, mais protection dans le cadre du congé de maternité	Cf. congé de maternité	Avertir l'employeur au préalable. Lui remettre un certificat médical si c'est prévu ou demandé
Congé de maternité	15 semaines (17 ou 19 semaines en cas de naissances multiples)	Allocation entièrement à charge de la mutuelle : - 82 % du salaire non plafonné pendant les 30 premiers jours de congé ; - 75 % du salaire plafonné par la suite	À partir du moment où l'employeur prend connaissance de la grossesse jusqu'à la fin du mois qui suit le congé de maternité	6 mois de salaire	Remettre un certificat médical avec mention de la date présumée de l'accouchement
Congé prophylactique	Tant qu'il existe un risque pendant la période de la grossesse et de l'allaitement	Allocation entièrement à charge de la mutuelle : - Autre fonction provisoire : compensation de la différence entre le salaire normal et le salaire temporaire (avec un maximum de 60 % du salaire perdu) ; - Suspension complète : 90 % du salaire plafonné jusqu'à la 6 ^e semaine (8 ^e semaine en cas de naissances multiples) précédant la date présumée de l'accouchement ; - Suspension complète en cas d'allaitement : 60 % du salaire plafonné jusqu'à 5 mois après l'accouchement	Pas de protection spécifique, mais protection dans le cadre du congé de maternité	Cf. congé de maternité	Avertir l'employeur de la grossesse ou de l'allaitement. L'employeur évalue alors la situation en collaboration avec le médecin du travail et le comité pour la prévention et la protection au travail
Congé d'allaitement	Droit inexistant sauf si prévu dans le secteur ou d'un commun accord	Aucune rémunération, sauf convention contraire	Pas de protection spécifique, mais protection dans le cadre du congé de maternité	Cf. congé de maternité	Avertir l'employeur de l'allaitement (cf. supra pour le congé prophylactique)
Pauses d'allaitement	1 ou 2 pauses de 30 min. par jour pendant 9 mois à partir de la naissance de l'enfant	Allocation entièrement à charge de la mutuelle : 82 % du salaire non plafonné	À partir de la date de la demande jusqu'à la fin du mois suivant le dernier certificat ou la dernière attestation prouvant l'allaitement	6 mois de salaire	Avertir l'employeur 2 mois à l'avance par écrit (par recommandé ou contre signature d'un duplicata) + fournir la preuve de l'allaitement
Congé de paternité/ congé de naissance	10 jours dans la période de 4 mois suivant la naissance	- 3 premiers jours : salaire complet à charge de l'employeur ; - 7 jours suivants : allocation de la mutuelle (82 % d'un salaire plafonné)	À partir de la notification écrite jusqu'à 3 mois après cette notification	3 mois de salaire	Notification écrite préalable à l'employeur
Congé de maternité converti en congé de paternité/de naissance	Jusqu'au moment où la mère quitte l'hôpital ou jusqu'à la fin du congé de maternité qui n'a pas encore été pris	- Décès : allocation à charge de la mutuelle, conformément aux dispositions sur le congé de maternité ; - Hospitalisation : allocation à charge de la mutuelle, 60 % du salaire perdu et plafonné	À partir de la communication de la conversion du congé de maternité jusqu'à 1 mois après la fin du congé	6 mois de salaire	Avertir l'employeur par écrit dans les 7 jours du décès ou avant le début du congé en cas d'hospitalisation
Congé d'adoption	Période ininterrompue de 6 ou 4 semaines au maximum, selon que l'enfant adopté est âgé de moins ou plus de 3 ans, à prendre dans les 2 mois suivant l'inscription de l'enfant adopté auprès de la commune	- 3 premiers jours : salaire complet à charge de l'employeur ; - Jours suivants : allocation de la mutuelle (82 % d'un salaire plafonné)	À partir de 2 mois avant le congé jusqu'à 1 mois après la fin de celui-ci	3 mois de salaire	Demander le congé à l'employeur au plus tard 1 mois à l'avance par écrit (par recommandé ou contre signature d'un duplicata) + fournir les pièces justificatives
Congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière	3 mois de suspension complète, 6 mois de réduction de carrière à mi-temps ou 15 mois de réduction de carrière de 1/5 ^e , jusqu'au moment où l'enfant a atteint l'âge de 12 ans	Allocations à charge de l'ONEM	À partir du jour de la demande écrite, jusqu'à 3 mois après la fin du congé	6 mois de salaire	Demander le congé à l'employeur au minimum 2 mois et au maximum 3 mois à l'avance par écrit (par recommandé ou contre signature d'un duplicata). L'employeur peut reporter le congé le cas échéant
Congé d'accueil	6 jours par année civile à répartir entre les parents	Allocation à charge de l'ONEM (82 % d'un salaire plafonné)	Pas de protection	Néant	Avertir l'employeur 2 semaines à l'avance par écrit (ou dès que possible) + pièces justificatives

¹ en plus de l'indemnité de licenciement

● Affiliation à la Caisse d'allocations familiales « Horizon »

Chaque employeur doit-il être affilié à une caisse d'allocations familiales ?

Tous les chefs d'entreprise qui occupent du personnel doivent s'affilier à une caisse d'allocations familiales, et ce, même si leurs travailleurs n'ont pas d'enfant à charge. Toutefois, si vous occupez exclusivement des personnes avec un contrat d'apprentissage, vous ne devrez pas vous affilier à une caisse, car celles-ci ne sont pas assujetties à la branche « Allocations familiales » de la sécurité sociale.

Quand l'employeur doit-il s'affilier à la caisse d'allocations familiales ?

En tant qu'employeur, vous devez vous affilier à une caisse dans les 90 jours qui suivent l'engagement du premier travailleur. Une fois ce délai écoulé, vous serez

automatiquement affilié à l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS).

Chaque entreprise doit rester affiliée à sa caisse d'allocations familiales pour une période minimale de 4 ans. Un changement de caisse ne sera dès lors possible qu'au terme de ces 4 ans. Cependant, si vous êtes affilié à l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés, vous pourrez déjà changer de caisse d'allocations familiales à la fin de la deuxième année. Le montant des allocations familiales pour vos travailleurs restera toujours le même, quelle que soit la caisse d'allocations familiales auprès de laquelle votre entreprise est affiliée.

Les travailleurs de l'Horeca et de l'industrie diamantaire, ainsi que le personnel domestique et les artistes constituent une exception : l'employeur devra dans

ce cas obligatoirement être affilié à l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés.

Quel est le prix de l'affiliation ?

L'affiliation à une caisse d'allocations familiales est gratuite !

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 ASBL

En bref...

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 2.475 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 2011.

Congé-éducation : montant pour l'année scolaire 2011-2012

Lorsqu'un travailleur prend un congé-éducation, l'employeur doit tenir compte de certains montants. Pour l'année scolaire 2011-2012, ces montants n'ont pas été adaptés et restent donc les suivants :

- Le plafond salarial pour cette année scolaire est de 2.653 EUR ;
- Le remboursement à l'employeur du montant forfaitaire reste limité à 21,23 EUR/heure pour cette année scolaire.

N'oubliez pas le paiement des jours de vacances non pris à la fin de l'année

Un 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 un travailleur n'a pas pu prendre une partie de ses jours de vacances pour une raison indépendante de sa volonté (p. ex. maladie en fin d'année), l'employeur sera tenu de lui payer les jours non pris au 31 décembre, sous la forme d'un simple (et éventuellement d'un double) pécule de vacances.

Affiliez-vous à la KUM et bénéficiez d'une multitude d'avantages

La KUM (Koninklijke Unie van de Middenstand) est une organisation qui assiste et soutient les entrepreneurs indépendants dans de nombreux domaines : guichet d'entreprises, conseils, assistance, logiciel, calcul des salaires, analyse en matière de subvention ne sont ici que quelques mots clés.

Depuis peu, la KUM peut également vous assister en réalisant un examen de votre portefeuille d'assurances. En tant que client d'Easypay Group, vous pourrez en outre bénéficier d'une réduction considérable de vos primes d'assurances.

Pour de plus amples informations sur les services de la KUM, contactez :

Yves Van De Wal - yves.vandewal@kum.be - tél. 09 265 95 14 - www.kum.be

Bientôt les élections sociales de 2012 : journées de formation

En 2012, les travailleurs devront de nouveau élire leurs représentants pour le Comité pour la prévention et la protection au travail et pour le Conseil d'entreprise. Sur base de l'année de référence 2011, vous saurez si votre entreprise sera concernée ou non par cette procédure. Le suspense est donc à son comble...

Votre entreprise est confrontée pour la première fois à des élections sociales ? Vous avez été désigné pour les organiser et cette mission est totalement inédite pour vous ? Ou vous souhaitez en connaître tous les tenants et aboutissants ? Notre formation de base est alors faite pour vous ! Elle constituera une étape cruciale dans la préparation de cette procédure.

Pendant cette formation purement juridique d'une journée complète, nous passerons en revue la procédure de A à Z. Nous nous arrêterons notamment sur les calculs à effectuer, ainsi que les documents à délivrer, afficher et envoyer, et compléterons nos explications par de nombreux exemples et conseils pratiques.

Démarrez dès à présent du bon pied et inscrivez-vous à cette formation sur www.easypay.be.

En tant que partenaire global de services dans le domaine des RH, Easypay Group peut vous fournir une assistance complète durant les élections sociales de 2012 grâce à sa gamme de produits et de services. Pour plus de détails à ce sujet, contactez-nous par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.



Elke Vannerom
JURISTE



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
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