

*Cher lecteur,*

*La fin de l'année approche à grands pas. Elle est traditionnellement l'occasion de faire le bilan et de se projeter dans l'avenir. Pour SSE (et Easy pay Group en général), nous clôturons 2011 avec un sentiment de satisfaction. Nous avons en effet pu poursuivre la croissance de notre portefeuille de clients et avons encore ouvert une nouvelle agence à Bruges. En dépit de la situation économique et politique instable, nous sommes aussi parvenus à obtenir certaines participations stratégiques, notamment au sein de la Caisse d'assurances sociales L'Entraide. Tout ceci nous laisse donc entrevoir 2012 de manière prometteuse. Notre objectif est de continuer à perfectionner notre système interne de qualité. Nous renouvellerons aussi certains de nos produits informatiques (leur développement en est à un stade avancé). Nous souhaitons en outre continuer à informer nos clients sur nos produits et services, sur la législation sociale et sur les thèmes d'actualité et insuffler un « Vent de fraîcheur sur les RH », notre nouveau concept de communication pour nos séances d'information. Il semble que ces dernières soient très appréciées puisque nous avons enregistré plus de 500 participants en 2011 ! Nous espérons ainsi, grâce à des services de qualité, vous placer au centre des préoccupations.*

*Nikolaas Deloof*  
DIRECTEUR SSE ASBL

## ● Contenu

Préface .....	1
Occupation d'étudiants : règles plus souples à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	1
Harmonisation entre ouvriers et employés : nouvelles règles de licenciement à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 ! .....	2
La régionalisation de la loi d'établissement compliquera-t-elle la situation ? .....	3
Pourquoi mon collègue reçoit-il plus d'allocations familiales que moi ? .....	3
En bref .....	4

## ● Occupation d'étudiants : règles plus souples à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

**Les employeurs qui occupent des étudiants doivent tenir compte de très nombreuses règles. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une nouvelle réglementation est d'application.**

### 1. Résumé des nouvelles règles

Les modifications suivantes sont apportées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- Le nombre maximal de jours de travail d'étudiant est porté à 50 jours au lieu de 23 jours pendant les mois d'été et 23 jours en dehors de ceux-ci ;
- La cotisation ONSS de solidarité reste identique durant toute l'année, à savoir 8,13 %, dont 2,71 % à charge de l'étudiant et 5,42 % à charge de l'employeur. Jusqu'ici, les cotisations étaient différentes pendant les mois d'été et en dehors de ceux-ci ;
- La durée maximale d'un contrat d'étudiant chez un même employeur passe de 6 à 12 mois ;
- Une fois le contrat d'étudiant conclu, l'employeur devra réserver le nombre prévu de jours d'occupation via la Dimona ; une nouvelle application ONSS permettra de consulter le nombre de jours d'occupation comme étudiant.

### 2. Consultation du contingent de 50 jours au maximum

La principale nouveauté est que le « contingent » (c.-à-d. le nombre de jours que l'étudiant peut encore travailler en bénéficiant des cotisations de solidarité limitées) pourra être consulté par les employeurs. Jusqu'ici, les employeurs ne pouvaient pas toujours savoir pendant combien de jours l'étudiant avait déjà travaillé. Pour répondre à la demande de garantie des employeurs concernant la possibilité d'encore occuper un étudiant à un taux de cotisation

réduit, l'ONSS a opté pour les solutions suivantes :

- L'étudiant peut présenter une attestation sur laquelle ce contingent est mentionné ;
- L'employeur devra « réserver » le nombre prévu de jours d'occupation pour son étudiant via la Dimona.

#### 2.1. Nouveau site web pour les étudiants et leurs employeurs

Pour assurer la transition vers le nouveau système, l'ONSS a développé un site web flamant neuf : [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). Les étudiants et employeurs pourront y trouver des informations sur le travail d'étudiant. L'étudiant pourra y consulter son contingent et y établir une attestation pour son futur employeur, à l'aide d'un login et d'un mot de passe.

#### 2.2. Adaptation de la déclaration Dimona

Au moyen d'un champ supplémentaire de la Dimona, l'employeur doit « réserver », par trimestre, le nombre de jours pendant lesquels l'étudiant travaillera chez lui. Il pourra choisir entre une déclaration pour une période (avec le nombre de jours à prester) ou des déclarations journalières. L'employeur recevra quasi simultanément une réponse de l'ONSS sous forme de confirmation Dimona. Celle-ci indiquera si la réservation des jours est en ordre ou si elle entraîne un dépassement du contingent. Un autre employeur potentiel pourra ainsi savoir directement si le nombre de jours du contingent a été réduit. Par conséquent, les employeurs ne pourront plus prétendre qu'ils ignoraient que le nombre de jours était dépassé, ce qui était souvent le cas par le passé et donnait lieu à de nombreuses discussions avec l'ONSS et rectifications (des cotisations de solidarité en cotisations ordinaires) qui étaient toujours à charge de l'employeur.

Karolien Van den Perre  
JURISTE

# Harmonisation entre ouvriers et employés : nouvelles règles de licenciement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 !

L'accord interprofessionnel 2011-2012 (AIP) prévoit une première étape en vue de l'harmonisation entre ouvriers et employés. Dans ce cadre, les règles de licenciement des deux statuts seront adaptées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La nouvelle réglementation en matière de licenciement s'applique uniquement aux contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il faut entendre ici la date de début de l'exécution effective du contrat de travail et non la date de signature du contrat. Les nouvelles dispositions s'appliquent aussi aux contrats de travail successifs pour autant que le nouveau contrat débute après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et que les deux contrats soient séparés par une interruption d'au moins 7 jours calendrier.

Pour les contrats de travail dont l'exécution avait déjà débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la réglementation existante reste d'application.

## 1. Licenciement des ouvriers

La loi relative à l'AIP prévoit une prolongation unique des délais de préavis existants par un coefficient de 1,15, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les délais de préavis pour les ouvriers sont toujours déterminés sur base de l'ancienneté au moment où la période de préavis débute.

### 1. Règles légales (s'il n'existe pas de réglementation sectorielle dérogatoire)

Ancienneté	Situation actuelle – CCT n° 75 Délai de préavis	Nouvelle situation – Délai de préavis
Moins de 6 mois	28 jours (ou préavis réduit)	28 jours (ou préavis réduit)
6 mois < 5 ans	35 jours	40 jours
5 < 10 ans	42 jours	48 jours
10 < 15 ans	56 jours	64 jours
15 < 20 ans	84 jours	97 jours
Plus de 20 ans	112 jours	129 jours

### 2. Délais de préavis sectoriels

Les délais de préavis spécifiques qui datent d'avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, restent d'application jusqu'au 31 décembre 2012, tant pour les anciens que pour les nouveaux contrats de travail.

Pour cette date, les secteurs doivent adapter leurs préavis à la nouvelle réglementation. Si le secteur ne prend aucune décision, les délais de préavis seront automatiquement allongés de 15 % au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## 2. Licenciement des employés

### 1. Employés inférieurs (rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 30.535 EUR (montant pour 2011))

Aucune modification n'est apportée dans cette catégorie. Par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté, le travailleur a droit à 3 mois de délai de préavis.

### 2. Employés intermédiaires (rémunération annuelle brute supérieure à 30.535 EUR, mais inférieure à 61.071 EUR (montant pour 2011))

Cette catégorie connaît un grand changement. Jusqu'ici, le délai de préavis était généralement déterminé à l'aide de la formule Claey's. Pour cette catégorie, les délais de préavis sont fixés légalement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (pour les nouveaux contrats de travail). Il n'est plus possible d'y déroger par une convention collective de travail rendue obligatoire ou par un accord entre les parties (p. ex. via la formule Claey's). **Il s'agit donc de délais de préavis fixes !**

Ancienneté	À partir du 01.01.2012	À partir du 01.01.2014
Moins de 3 ans	91 jours	91 jours
3 < 4 ans	120 jours	116 jours*
4 < 5 ans	150 jours	145 jours*
5 < 6 ans	182 jours	182 jours
À partir de 6 ans	30 jours par année entamée	29 jours par année entamée*

(\*) Peut être modifié par A.R.

### 3. Employés supérieurs (rémunération annuelle brute supérieure à 61.071 EUR (montant pour 2011))

Pour cette catégorie, la réglementation existante reste en vigueur. Au plus tard au moment de l'entrée en service, le délai de préavis peut être déterminé librement par convention. Les délais de préavis des employés inférieurs constituent toutefois un minimum. À défaut de convention entre les parties, les délais des employés intermédiaires sont d'application.

**Attention :** en cas de licenciement d'un employé supérieur, l'employeur est redevable d'une cotisation de 3 % du montant du licenciement au fonds de fermeture.



## 3. Démission du travailleur – ouvriers et employés

Pour les ouvriers et les employés inférieurs, aucune modification n'est apportée concernant les délais de préavis qu'ils doivent observer s'ils décident de mettre fin à leur contrat de travail.

Pour les employés intermédiaires, les préavis suivants sont d'application :

Ancienneté	Employé intermédiaire à partir du 01/01/2012
0 < 5 ans	45 jours
5 < 10 ans	90 jours
10 < 15 ans	135 jours
15 < 20 ans	135 jours*
20 < 25 ans	135 jours*
25 < 30 ans	135 jours*
30 < 35 ans	135 jours*

(\*) Pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 61.071 EUR et qui comptent au moins 15 années de service, le délai de préavis à respecter s'élève à 180 jours.



Elke Vannerom  
JURISTE

## ● La régionalisation de la loi d'établissement compliquera-t-elle la situation ?

À l'heure où nous rédigeons cet article, les six partis travaillent toujours à la formation d'un nouveau gouvernement fédéral et à l'élaboration du budget 2012, mais ont déjà engrangé un accord sur la réforme de l'État.

Cet accord prévoit notamment, dans certains chapitres mineurs et moins marquants, un transfert de la loi d'établissement pour les professions indépendantes vers les trois Régions.

Il s'agit de la loi d'établissement de 1998 qui impose à chaque personne souhaitant exercer une profession commerciale de prouver au préalable des connaissances de base en gestion d'entreprise. Elle prévoit en outre, pour certaines professions des secteurs de la construction, de l'alimentation, des soins aux personnes et du transport, certaines conditions en matière de connaissances professionnelles.

Institués en 2003 pour simplifier les démarches administratives des entreprises, les guichets d'entreprises peuvent depuis lors contrôler, en une seule opération, lors de l'inscription à la Banque-Carrefour et l'accomplissement d'une série de formalités, si un starter satisfait aux conditions de cette loi d'établissement. Ils redoutent toutefois que cette régionalisation devienne source de complications.

Dès que la Flandre, Bruxelles et la Wallonie seront effectivement compétentes pour la loi d'établissement, elles auront la possibilité d'adapter celle-ci à leur guise. Certaines conditions pourraient donc être supprimées, modifiées ou ajoutées. Il est dès lors possible que les entrepreneurs doivent satisfaire à des conditions différentes, selon la région dans laquelle ils s'établissent.

Un commerçant qui ouvre en même temps un magasin à Louvain et un autre à Wavre peut être confronté à des prescriptions différentes pour les deux établissements. Ou encore une personne qui rencontrerait des difficultés à répondre aux conditions d'établissement à Bruxelles aurait peut-être tout intérêt à définir son adresse d'établissement chez sa belle-mère à Zaventem, si la réglementation flamande devenait plus souple.

Il reste maintenant à attendre quelles priorités politiques seront fixées par les trois Régions. Il n'empêche que le démarrage d'une entreprise en Belgique pourrait devenir plus complexe, et ce, à une heure où l'Europe oblige ses États-membres à simplifier les différentes réglementations nationales d'établissement dans le but de promouvoir le commerce en Europe.

Fort heureusement, les autorités fédérales ont décidé en 2009, en concertation avec les trois

Régions, de désigner les guichets d'entreprises comme guichet unique pour toutes les formalités en Belgique, une obligation imposée par l'Europe à chaque État-membre. Les entrepreneurs pourront donc continuer de régler toutes les formalités auprès d'une seule et même instance à un même moment, et ce, même si la réforme de l'État venait à multiplier et diversifier ces formalités.

Espérons que vous pourrez encore suivre...

Rik Carpentier  
DIRECTEUR DU GUICHET D'ENTREPRISES  
EUNOMIA



## ● Pourquoi mon collègue reçoit-il plus d'allocations familiales que moi ?

En tant qu'employeur, vous pourriez être confronté à la question de savoir pourquoi deux travailleurs ayant chacun deux enfants perçoivent un montant totalement différent d'allocations familiales.

Les allocations familiales englobent différents montants. Elles comprennent d'une part des montants qui dépendent de la situation de l'ayant droit/allocataire :

- Allocation de base : plus petit montant pour l'enfant le plus âgé, montant supérieur pour le deuxième et montant le plus élevé à partir du troisième enfant. Attention : si le droit aux allocations pour l'enfant le plus âgé échoit, le rang du deuxième enfant passe à celui de premier enfant, etc., ce qui signifie donc aussi une diminution des allocations familiales.
- Suppléments pour incapacité de travail ou chômage de longue durée ou supplément

pour familles monoparentales. Attention : ces suppléments sont liés à une condition de revenus.

Elles contiennent d'autre part des montants qui dépendent de la situation de l'enfant en tant que tel :

- Supplément d'âge : lorsque l'enfant atteint l'âge de 6, 12 et 18 ans, le supplément d'âge mensuel augmente ;
- Supplément annuel : celui-ci est payé chaque année avec les allocations familiales du mois de juillet (anciennement prime de rentrée scolaire) ;
- Supplément complémentaire pour les enfants handicapés.

L'allocation de naissance est également payée par la caisse d'allocations familiales et peut aussi différer selon les cas. L'allocation de naissance d'un premier enfant est en effet sensiblement

plus élevée que celle versée à partir du deuxième enfant.

Il existe donc une multitude de variations et combinaisons possibles. Il est dès lors très compliqué de comparer les allocations reçues par deux familles.

Les employeurs et travailleurs peuvent évidemment toujours visiter notre site web [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) pour calculer les allocations familiales. Vous pouvez également nous adresser vos questions par e-mail à l'adresse [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be) ou par téléphone au 050/44.93.00.

Véronique van Iseghem  
DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES  
HORIZON ASBL

## En bref...

### Jours fériés en 2012

Les 10 jours fériés légaux en 2012 sont les suivants :

Jour férié	Date
Nouvel An	Dimanche 1 <sup>er</sup> janvier 2012
Lundi de Pâques	Lundi 9 avril 2012
Fête du Travail	Mardi 1 <sup>er</sup> mai 2012
Ascension	Jeudi 17 mai 2012
Lundi de Pentecôte	Lundi 28 mai 2012
Fête nationale	Samedi 21 juillet 2012
Assomption	Mercredi 15 août 2012
Toussaint	Jeudi 1 <sup>er</sup> novembre 2012
Armistice	Dimanche 11 novembre 2012
Noël	Mardi 25 décembre 2012

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 2012 (semaine de 5 jours) :

- Dimanche 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- Samedi 21 juillet 2012 ;
- Dimanche 11 novembre 2012.

### Adaptation des montants pour 2012

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'Easypay Group ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)), sous la rubrique « Chiffres clés ».

### Supplément obligatoire pour chômage temporaire à partir de 2012

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'ouvrier a droit à un supplément de **2 EUR au minimum** en plus de l'allocation de chômage pour chaque jour non travaillé. Le montant de ce supplément peut être majoré par arrêté royal.

Le coût de cette indemnité complémentaire est à charge de l'employeur. Une convention collective de travail rendue obligatoire peut cependant mettre ce supplément à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Ce supplément est dû non seulement en cas de chômage économique, mais aussi en cas de chômage pour intempéries et accident technique.

Il doit également être payé aux employés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de chômage économique dans les entreprises en difficulté.

### Condition de carrière pour la prépension : augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2012

La condition de carrière pour les travailleurs qui souhaitent partir à la prépension à l'âge de 60 ans (CCT n° 17) est augmentée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les hommes, elle passe à 35 ans (auparavant : 30 ans) et pour les femmes, à 28 ans (auparavant : 26 ans).

Pour les travailleurs qui souhaitent partir à la prépension à 58 ans sur base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, la condition de carrière est également relevée à 38 ans pour les hommes (auparavant : 37 ans) et 35 ans pour les femmes (auparavant : 33 ans).



Bart Depreitere  
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  
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