

Cher lecteur,

Au cours des dernières semaines et des derniers mois, la lutte contre la fraude fiscale a fait la une dans les médias. Une nouvelle tendance se dessine clairement : des règles plus sévères et des contrôles plus stricts. Ce renforcement s'amorce aussi sur le plan social. La réglementation pour le travail à temps partiel a notamment été modifiée en ce sens depuis le 16 avril 2012 : en cas d'occupation en dehors des horaires affichés, sans enregistrement de cette dérogation, une présomption (réfragable) de travail à temps plein sera appliquée. Les conséquences pour les employeurs sont importantes ! Lorsqu'une infraction sera constatée, l'occupation à temps partiel pourra être requalifiée comme occupation à temps plein, avec les frais allant de pair. Vous trouverez plus de détails dans cette édition. Il est certes essentiel de s'attaquer à la fraude systématique, mais espérons qu'il reste suffisamment de place pour la flexibilité. Par ailleurs, nous commençons petit à petit à rencontrer les mesures de crise dans notre paysage social. Après la réforme des pensions, des adaptations font également leur apparition concernant le crédit-temps. Ici aussi, les possibilités seront plus limitées. Nous terminerons enfin sur une note plus positive, et connue de longue date : les nouvelles règles pour l'occupation d'étudiants. Les possibilités ont en effet été étendues. Nous constatons cependant, dans la pratique, que de nombreux employeurs (et étudiants) ne savent pas précisément ce dont il retourne. Nous récapitulerons donc encore une fois les nouveaux principes dans ce SSE Link. N'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de dossier. Son avis peut être déterminant ! Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

Préface	1
Attention aux règles plus strictes sur le travail à temps partiel !	1
Crédit-temps : quelles sont les modifications en 2012 ?	2
Allocations familiales pour les travailleurs dont la famille réside à l'étranger	3
Faites analyser régulièrement votre portefeuille d'assurances !	3
En bref	4

Attention aux règles plus strictes sur le travail à temps partiel !

Les services d'inspection sociale ont découvert ces dernières années une nouvelle forme de fraude en matière de travail à temps partiel. Le système consistait à ce que l'employeur affiche un horaire de travail « fictif » et fasse prêter en réalité plus d'heures que prévues aux travailleurs à temps partiel, et ce, sans enregistrer ces dérogations à l'horaire. L'employeur déclarait donc uniquement l'horaire « fictif ».

Selon l'ancienne réglementation, lorsque les dérogations n'étaient pas enregistrées, le travailleur à temps partiel était supposé avoir travaillé conformément à l'horaire « fictif » à temps partiel. Même si cette présomption était réfragable selon la jurisprudence, il était pratiquement impossible pour les services d'inspection de reconstituer les prestations réelles, justement en raison de l'absence d'enregistrement des prestations dérogeant à l'horaire. Seules les prestations effectuées en dehors de l'horaire au moment du contrôle pouvaient être rectifiées.

À titre d'illustration :

	lun	mar	mer	jeu	ven	Total	
Horaire « fictif »	4h	4h	4h	4h	/	16h	16 heures ont été déclarées
Prestations réelles	8h	8h	8h	8h	/	32h	Les 16 heures complémentaires n'ont pas été enregistrées, ni déclarées. Il était quasi impossible à l'inspection de le prouver.

Le législateur souhaite désormais enrayer cette pratique. Il est donc intervenu par le biais de la loi-programme du 29 mars 2012 qui prévoit deux présomptions réfragables.

1. Sanction en cas d'absence d'enregistrement des dérogations à l'horaire à temps partiel

Dorénavant, un travailleur à temps partiel est présumé, sauf preuve du contraire, avoir effectué des prestations à temps plein, lorsqu'un employeur l'occupe dans le cadre d'un horaire sans enregistrer les dérogations à cet horaire.

En d'autres termes, il n'est donc plus possible d'appliquer l'horaire à temps partiel « fictif » qui a été communiqué. Le travailleur sera alors censé avoir travaillé à temps plein.

2. Sanction en cas d'absence de publicité de l'horaire à temps partiel

Si l'employeur n'a pas publié l'horaire à temps partiel (p. ex. par voie d'affichage), il existe dès lors aussi une présomption d'occupation à temps plein pour le(s) travailleur(s) concerné(s). Dans le passé, il existait une discussion sur le caractère réfragable ou non de cette présomption.

La loi-programme précise désormais que la présomption d'occupation à temps plein en cas d'absence de publicité des horaires à temps partiel est réfragable. Cela signifie que l'employeur a la possibilité de prouver que les travailleurs concernés n'ont pas travaillé à temps plein.

En résumé

Il existe désormais une présomption réfragable d'occupation à temps plein lorsque :

- l'horaire à temps partiel n'a pas été publié ;
- les dérogations à l'horaire affiché n'ont pas été enregistrées.

Veillez donc toujours, en temps qu'employeur, à bien respecter ces obligations ! Les services d'inspection y prêteront en effet une attention particulière.

Stijn Loosvelt
JURISTE

● Crédit-temps : quelles sont les modifications en 2012 ?

Le Gouvernement Di Rupo a apporté un certain nombre de modifications au paiement des allocations dans le cadre du régime de crédit-temps à partir de 2012. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces adaptations !

Le régime de crédit-temps avait surtout été introduit à l'époque pour donner la possibilité aux travailleurs de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Au cours de ces dernières années, ce système a toutefois été utilisé à toutes sortes de fins autres que celles pour lesquelles il avait été instauré à l'origine. Nous pensons par exemple à la prise d'une année sabbatique, la réalisation d'un tour du monde, des aménagements de fin de carrière à partir des 50 ans. Le Premier ministre Di Rupo et son gouvernement ont donc mis en place fin 2011 une série de changements concernant le droit aux allocations dans le cadre du régime existant de crédit-temps. Le droit au crédit-temps en tant que tel n'a pas été modifié. Les modifications portent uniquement sur le droit aux allocations de l'ONEM pendant la prise du crédit-temps. Il se peut donc qu'un travailleur remplisse toutes les conditions pour pouvoir prendre un crédit-temps, mais ne puisse pas recevoir d'allocations dans ce cadre.

1. Crédit-temps au sens strict

1.1 Limitation du droit aux allocations dans le temps

Désormais, il convient de distinguer clairement le droit aux allocations pour le crédit-temps avec motif ou sans motif.

1.1.1 Crédit-temps sans motif

Un travailleur qui passe au système de crédit-temps peut bénéficier d'une allocation d'interruption pendant une durée maximale de 12 mois de suspension à temps plein. Ces 12 mois correspondent à 24 mois si le travailleur réduit sa carrière à un emploi à mi-temps ou à 60 mois s'il diminue sa carrière de 1/5^e. Le travailleur peut également choisir de combiner plusieurs systèmes, en se limitant toujours à un équivalent temps plein de 12 mois.

1.1.2 Crédit-temps avec motif

La durée du crédit-temps avec motif dépend justement de ce motif :

- Octroi de soins à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, octroi de soins palliatifs, assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (jusqu'au 2^e degré), formation reconnue : au maximum 36 mois ;
- Octroi de soins à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans, assistance ou octroi de soins à son enfant gravement malade ou un enfant gravement malade faisant partie du ménage : au maximum 48 mois.

La période de 36 ou 48 mois au maximum est exprimée en mois civils et non en période d'équivalent temps plein. Si un travailleur opte par exemple pour un crédit-temps avec motif pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans sous la forme d'un crédit-temps à mi-temps, la durée maximale sera donc aussi de 36 mois.

leur a 55 ans. Le travailleur doit en outre pouvoir justifier une carrière d'au moins 25 ans comme salarié. Il existe toutefois une exception pour les travailleurs qui exercent un métier lourd si celui-ci figure sur la liste des professions en pénurie. Ces travailleurs peuvent prétendre à des allocations majorées à partir de 50 ans.



1.2 Modification des conditions de carrière et d'ancienneté

Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps sans motif, l'employeur doit compter une ancienneté d'au moins 2 ans chez son employeur au moment de la notification écrite de la demande. Il doit en outre justifier une carrière professionnelle d'au moins 5 ans. Ces conditions ne sont toutefois pas d'application si un travailleur demande des allocations pour un crédit-temps sans motif immédiatement après avoir épuisé son droit au congé parental.

En cas de prise d'un crédit-temps avec motif, le travailleur ne doit pas justifier une carrière de 5 ans au moment de la demande écrite ; une ancienneté de 2 ans chez son employeur est toutefois requise.

Les anciennes conditions pour le crédit-temps de fin de carrière restent toutefois d'application pour les travailleurs d'au moins 50 ans qui bénéficiaient déjà de ce système et qui n'avaient pas fait de demande jusqu'à l'âge de la pension. À titre de mesure transitoire, il est possible de prolonger le crédit-temps existant moyennant les anciennes règles. Les travailleurs concernés pourront continuer à en bénéficier s'ils introduisent un nouveau formulaire de demande avec l'âge de pension comme date de fin.

Vous pourrez trouver un aperçu complet des dispositions en matière de crédit-temps sur le site web de l'ONEM.

Eline Verfaillie
JURISTE

2. Crédit-temps de fin de carrière : limitation du droit aux allocations

À partir de 2012, les allocations d'interruption majorées pour les travailleurs dans le régime du crédit-temps de fin de carrière ne seront plus octroyées qu'à partir du moment où le travail-

● Allocations familiales pour les travailleurs dont la famille réside à l'étranger

Si, en tant qu'employeur, vous occupez des travailleurs dont les familles continuent d'habiter à l'étranger, vous pouvez être confronté à certaines questions concernant le droit aux allocations familiales belges. Vous trouverez ci-dessous quelques explications à ce sujet.

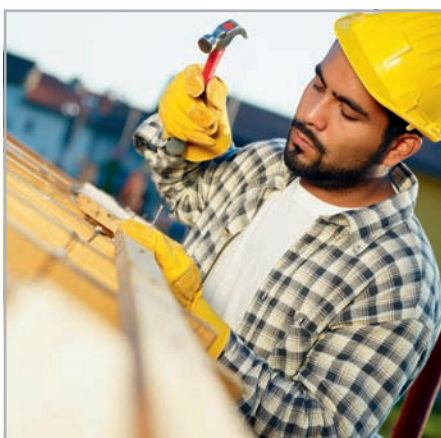
Le droit aux allocations familiales pour ces travailleurs dépend avant tout du pays où réside leur famille :

- Si elle habite dans un pays où les règlements européens de sécurité sociale sont d'application, le droit aux allocations sociales belges ordinaires ou majorées est possible. Si l'intéressé a droit aux allocations familiales dans le pays de résidence, la différence peut être compensée (il s'agit essentiellement des pays de l'Union européenne).
- La Belgique a également conclu des conventions bilatérales avec un certain nombre de pays non-européens. Cela signifie qu'un travailleur originaire d'un de ces pays peut aussi ouvrir le droit à des allocations familiales pour ses enfants. Le montant des allocations est alors fixé dans ces conventions.

Les pays pour lesquels ce type d'accord existe sont les suivants : Algérie, pays de l'ex-Yougoslavie, Maroc, Tunisie et Turquie.

- Pour les travailleurs de pays qui ne relèvent pas des catégories précitées, une dérogation peut être demandée auprès du SPF Sécurité sociale.

Pour que l'examen du droit aux allocations familiales pour des enfants résidant à l'étranger puisse être entamé, une demande d'allocations



familiales doit être complétée. Celle-ci doit être transmise à la caisse d'allocations familiales auprès de laquelle l'employeur est affilié. En fonction du pays de résidence, les formulaires requis seront alors envoyés, si possible dans la langue correspondante.

La législation relative aux allocations familiales pour les travailleurs frontaliers est, pour sa part, très complexe. Il est dès lors impossible d'en présenter ici toutes les règles dans le détail. Les employeurs et travailleurs peuvent évidemment toujours se rendre sur notre site www.horizonhetgezin.be pour calculer les allocations familiales. Vous pouvez également nous adresser vos questions éventuelles par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be.

Véronique van Iseghem

DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES HORIZON

● Faites analyser régulièrement votre portefeuille d'assurances !

En tant qu'entrepreneur ou à titre privé, il est dans votre intérêt de soumettre régulièrement votre portefeuille d'assurances à un examen approfondi. Votre entreprise, tout comme votre situation privée, sont en effet des données dynamiques. Votre portefeuille d'assurances doit par conséquent suivre leur évolution. Or, nous constatons bien trop souvent que ce n'est pas le cas, ce qui peut parfois avoir certaines conséquences fâcheuses...

Citons quelques situations se présentant fréquemment :

- Double couverture : il peut p. ex. s'avérer que deux polices identiques ont été souscrites auprès de différentes compagnies ;
- Garanties prévues plus adaptées à la situation actuelle, ce qui peut donner lieu à une sous-assurance ou surassurance ;
- Primes trop élevées ;
- Optimisation fiscale insuffisante.

En tant que courtier indépendant, nous sommes bien placés pour confronter votre portefeuille d'assurances à votre situation actuelle. Il vous suffit de nous transmettre votre dossier. Nous l'analyserons alors de manière professionnelle et vous fournirons un rapport d'audit transparent et, le cas échéant, une contre-proposition. Notre objectif est toujours d'obtenir un portefeuille d'assurances équilibré et offrant une protection optimale, et ce, sur le plan tant privé que professionnel.

Complétez le formulaire de contact sur le site web de la *Koninklijke Unie van de Middenstand* (www.kum.be) ou envoyez-nous un e-mail à l'adresse info@kum.be.

Nous prendrons contact avec vous dès que possible.

Yves Vandewal
DIRECTEUR KUM



