SSELLAL

België - Belgique P.B. Gent X BC 4992

Bureau de dépôt Gent P303202

Une édition de votre secrétariat social

| Périodique trimestriel | Année 12 - n° 46 | juil-aug-sep 2012 |

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 conséauences 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 prester 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.

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) travailleurs(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.

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 résumé

Il existe désormais une présomption <u>réfragable</u> 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

Orédit-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 crédittemps à partir de 2012. Vous trouverez cidessous 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 crédittemps 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°. 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.

<u>leur a 55 ans</u>. 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 <u>ancienneté d'au moins 2 ans</u> chez son employeur au moment de la notification écrite de la demande. Il doit en outre justifier une <u>carrière professionnelle d'au moins 5 ans</u>. 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 <u>carrière de 5 ans</u> au moment de la demande écrite ; une <u>ancienneté de 2 ans chez son employeur</u> est toutefois requise.

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 travailLes 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

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 FAMILIA-LES 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 sousassurance 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



En bref...

Déplacements de service avec le véhicule privé : nouveau montant à partir du 1er juillet 2012

Si le travailleur utilise son propre véhicule dans le cadre de déplacements de service pour le compte de l'employeur, ce dernier pourra rembourser au travailleur un montant pouvant être considéré à certaines conditions comme une indemnité de frais, c.-à-d. exonéré d'ONSS et d'impôts.

Le montant maximal est adapté chaque année au 1er juillet et s'élèvera à 0,3456 EUR/km pour la période allant du 1er juillet 2012 au 30 juin 2013 inclus.

Vous occupez des étudiants ? N'oubliez pas de réserver le nombre de jours via la DIMONA!

Depuis le 1er janvier 2012, de nouvelles règles sont en vigueur concernant l'occupation d'étudiants. Ceux-ci peuvent désormais travailler pendant au maximum 50 jours par année civile (« le contingent), moyennant des cotisations réduites de sécurité sociale. Il existe toutefois une formalité importante à ne pas perdre de vue pour bénéficier de ces cotisations limitées : l'employeur doit déclarer l'étudiant via la DIMONA et réserver le nombre de jours prévus (par trimestre!), conformément à ce qui est prévu dans le contrat de travail de l'étudiant. Seuls les jours réservés via la DIMONA seront déclarés et ne donneront pas lieu au dépassement des 50 jours qui entrent en ligne de compte pour les cotisations réduites. Une fois que l'employeur aura déclaré l'étudiant et le nombre prévu de jours d'occupation, il recevra du

Une fois que l'employeur aura déclaré l'étudiant et le nombre prévu de jours d'occupation, il recevra du service DIMONA un avis indiquant si le seuil de 50 jours a été dépassé ou non.

Nous vous conseillons de déclarer au plus vite l'occupation prévue via la DIMONA. En effet, le principe est que le premier employeur qui effectue la DIMONA sera le premier à pouvoir utiliser (épuiser) le contingent de 50 jours. Notez à ce propos qu'il est possible de « réserver » dès le mois de juin des jours pour les mois suivants, et même les années suivantes.

Vous trouverez de plus amples détails sur le travail d'étudiants sur le site web d'Easypay, plus précisément dans nos flashes du 2 décembre 2011 et du 19 mars 2012.

Si vous avez encore des questions concrètes, vous pouvez évidemment vous adresser à votre gestionnaire de dossier.

Le secrétariat social SSE est désormais aussi présent à Bruges!

Depuis peu, les employeurs peuvent aussi s'adresser à notre nouvelle agence de Bruges. Cette toute nouvelle filiale partage les bureaux de la Caisse d'allocations familiales HORIZON. Nos gestionnaires de dossiers vous garantissent sur place des prestations de qualité et personnalisées. Vous souhaitez plus d'informations à ce sujet ? Contactez-nous aux coordonnées suivantes :

SSE Brugge - Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Bruges

Tél.: +32 (0)50 40 81 21 - Fax: +32 (0)50 40 81 29

E-mail: info@easypay-group.com

Suivi de l'absentéisme grâce au rapport de Bradford

Chaque entreprise est confrontée tôt ou tard à des maladies parmi son personnel, ce qui génère souvent des problèmes organisationnels.

Pour vous donner une meilleure idée de l'absentéisme au sein de votre entreprise, SSE peut vous délivrer un rapport spécifique basé sur la méthode de Bradford. Il s'agit d'un paramètre standard reconnu internationalement pour exprimer le taux d'absentéisme des travailleurs.

La formule est la suivante :

facteur de Bradford = nombre total de jours de maladie x (fréquence de maladie)².

Exemple:

- Le travailleur A a été malade 10 jours au cours de l'année : 5 absences d'un jour et une absence de 5 jours consécutifs.
- Le travailleur B a aussi été malade 10 jours au cours de l'année: 2 absences de 5 jours consécutifs.

Résultat du facteur Bradford Travailleur A : $10 \times 6^2 = 360$

Travailleur B: $10 \times 2^2 = 40$

Comme le montre l'exemple ci-dessus, la fréquence des périodes de maladie a plus de poids que leur durée en tant que telle. C'est logique dans la mesure où des absences répétées de courte durée sont plus problématiques pour l'organisation qu'une seule absence de plus longue durée. Nous pouvons vous fournir le rapport de Bradford pour n'importe quelle période (sur base mensuelle, trimestrielle ou annuelle). Vous êtes intéressé ? Informez-vous dans ce cas auprès de votre gestionnaire de dossier.

Karolien Van den Perre JURISTE



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 ASRI

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



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



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

E-mail: info@kum.be Internet: www.kum.be

Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLEDirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof Véronique Van Iseghen Rik Carpentier Bart Depreitere

Karolien Van den Perre Jean-Pierre Vermeulen

Eline Verfaillie Elke Vannerom Stijn Loosvelt

Yves Vandewal Nele Vangheluwe

Service jurdique SSE asbl secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht secrétariat social agrée n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

REALISATION

Proprint - Wingen