

Cher lecteur,

Les vacances d'été viennent de se terminer et les affaires reprennent progressivement, entre autres au niveau de la réglementation sociale. Nous assistons notamment à la première mise en œuvre de la stratégie de relance annoncée par notre gouvernement en juillet 2012. Un de ses objectifs est d'accroître l'emploi. À partir d'octobre, les jeunes entreprises seront ainsi stimulées par une réduction groupe-cible « premiers engagements » plus élevée pendant une plus longue période. Il s'agit certes d'une mesure positive, mais pour les autres entreprises (sauf dans l'Horeca), on dénombre très peu de dispositions visant à promouvoir l'emploi. En matière de compétitivité, les initiatives sont également assez limitées. Les charges imposées à nos entreprises augmentent systématiquement, que ce soit par des contributions de crise indirectes ou des mesures dissimulées. Le salaire net du travailleur est encore et toujours imposé de manière disproportionnée. Tout cela débouche sur une faible position concurrentielle et une confiance des consommateurs en berne, ce qui génère une réduction de la consommation sur le marché interne et une pression accrue sur les exportations et se traduit par une croissance ralentie (voire nulle) dans notre pays. Celui-ci n'échappe évidemment pas à la crise européenne de la dette. Mais il serait erroné de chercher les causes (et les solutions) uniquement dans cette situation. Il est nécessaire et urgent de réduire les charges sur les entreprises ! La prospérité ne peut être créée que grâce à l'activité et la rentabilité des entreprises. D'aucuns semblent parfois l'oublier. Heureusement, notre pays a relativement bien résisté durant la crise. Des mesures de régulation ont certes été prises, mais, pour relancer la croissance économique, il est indispensable de préserver nos entreprises.

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

Préface	1
Nouvelle obligation en matière de chômage temporaire à partir du 1 ^{er} octobre 2012!	1
Augmentation de la réduction groupe-cible pour votre 1 ^{er} , 2 ^e et 3 ^e travailleur à partir du 1 ^{er} octobre 2012 ?	2
Allocations familiales pour les étudiants	3
Suppression de l'enregistrement comme entrepreneur	3
En bref	4

● Nouvelle obligation en matière de chômage temporaire à partir du 1^{er} octobre 2012 !

À compter du 1^{er} octobre 2012, vous devez accomplir des formalités supplémentaires en cas de chômage temporaire. Chaque employeur sera en effet tenu de déclarer chaque mois le premier jour effectif de chômage à l'ONEM.

1. Formes concernées de chômage temporaire

Jusqu'il y a peu, l'obligation de communiquer le premier jour effectif de chômage à l'ONEM pour chaque mois civil s'appliquait uniquement dans les situations suivantes :

- En cas de chômage temporaire pour intempéries pour tous les employeurs ;
- En cas de chômage temporaire pour causes économiques pour les employeurs du secteur de la construction (CP 124).

À partir du 1^{er} octobre 2012, cette obligation de déclarer le premier jour effectif de chômage par mois civil sera étendue à d'autres formes de chômage temporaire. Concrètement, cela signifie que tous les employeurs seront tenus de communiquer chaque mois :

- le premier jour effectif de chômage temporaire pour **intempéries** par voie électronique immédiatement à l'ONEM (cf. réglementation actuelle) ;
- le premier jour effectif de chômage temporaire pour **accident technique** par voie électronique immédiatement à l'ONEM ;
- le premier jour effectif de chômage temporaire pour **causes économiques pour les ouvriers** par voie électronique immédiatement à l'ONEM ;
- le premier jour effectif de chômage temporaire pour **causes économiques pour les employés** par voie électronique immédiatement à l'ONEM.

2. Moment de la communication à l'ONEM

À partir du 1^{er} octobre 2012, l'employeur a l'obligation de communiquer **chaque mois** le premier jour de chômage effectif de **chaque travailleur** au bureau de chômage.

Cette obligation s'applique par travailleur, mais vous pouvez mentionner plusieurs travailleurs dans une même communication.

Exemple :

L'employeur transmet à l'ONEM le 20/11/2012 une notification initiale de chômage temporaire pour manque de travail, du type « grande suspension », pour une période de 3 mois (du 25/11/2012 au 24/02/2013). Le travailleur est mis en chômage temporaire les jours suivants :

- les 23, 26 et 27 novembre 2012 ;
- les 3, 10 et 17 décembre 2012 ;
- les 21, 22 et 23 janvier 2013.

L'employeur devra dans ce cas, outre la notification initiale, effectuer 3 communications supplémentaires à l'ONEM : le 23 novembre 2012, le 3 décembre 2012 et le 21 janvier 2013.

Lorsqu'une entreprise a déjà déclaré le premier jour d'une forme déterminée de chômage temporaire (par ex. intempéries) pendant un mois donné, pour un travailleur déterminé, elle ne devra plus effectuer de déclaration pendant ce même mois pour une autre forme de chômage temporaire (par ex. chômage économique).

3. Procédure de communication

Toutes les notifications et les communications mensuelles de chômage temporaire doivent en principe être envoyées par voie électronique :

- soit sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be, rubrique Employeurs > Risques sociaux > Chômage temporaire) ;
- soit au moyen d'un avis structuré (vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur le site portail via le lien « TechLib, Glossaires et XML »).

Il ne sera possible de transmettre les données par courrier recommandé ou par fax que moyennant une dérogation accordée par le bureau de chômage.

Elke Vannerom
JURISTE

Augmentation de la réduction groupe-cible pour votre 1^{er}, 2^e et 3^e travailleur à partir du 1^{er} octobre 2012 ?

Pour stimuler l'esprit d'entreprise des petits entrepreneurs et des entrepreneurs débutants, un élargissement de la réduction groupe-cible pour les 1^{er}, 2^e et 3^e travailleurs est prévu à partir du 1^{er} octobre 2012. Cette mesure fait partie du Plan de relance du Gouvernement Di Rupo I. Vous trouverez ci-dessous des explications abrégées sur les modifications attendues dans ce cadre !

Les employeurs peuvent prétendre à différentes réductions groupes-cibles ONSS (p. ex. travailleurs âgés, demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes travailleurs, etc.). En appliquant ces réductions groupes-cibles, l'employeur peut bénéficier d'une réduction des cotisations ONSS patronales, qui peut représenter une économie non négligeable dans le coût salarial du travailleur concerné. La réduction groupe-cible « premiers engagements » est une des ces réductions groupes-cibles.

1. Réduction groupe-cible « premiers engagements » avant le 1^{er} octobre 2012

Pour l'engagement d'un 1^{er}, 2^e et 3^e travailleur, les employeurs du secteur privé qui occupent des travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail peuvent avoir recours à la réduction groupe-cible « premiers engagements ». Les travailleurs en tant que tels ne doivent satisfaire à aucune condition spécifique pour ouvrir le droit à cette réduction.

1.1. Conditions

Pour bénéficier de la réduction groupe-cible pour le premier engagement, l'employeur ne doit jamais avoir été assujéti à la sécurité sociale (c.-à-d. : ne jamais avoir occupé de personnel) avant l'engagement ou ne doit plus avoir été assujéti à la sécurité sociale au cours des 4 trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre de l'engagement du 1^{er} travailleur.

Pour bénéficier de la réduction groupe-cible pour le deuxième engagement, l'employeur ne doit jamais avoir occupé plus d'un travailleur simultanément au cours des 4 trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre de l'engagement du 2^e travailleur.

Pour bénéficier de la réduction groupe-cible pour le troisième engagement, l'employeur ne doit jamais avoir occupé plus de deux travailleurs simultanément au cours des 4 trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre de l'engagement du 3^e travailleur.

Le 1^{er}, 2^e ou 3^e travailleur ne peut en outre pas remplacer un travailleur qui avait été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des 4 trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre de l'engagement.

1.2. Montant de la réduction ONSS patronale

La réduction groupe-cible doit être prise dans les 20 trimestres à compter du trimestre pendant lequel l'employeur a eu droit pour la première fois à la réduction. L'employeur détermine lui-même les trimestres pendant lesquels il souhaite imputer la réduction, à condition qu'il remplisse toutes les conditions pour le trimestre choisi. La réduction n'est par ailleurs pas liée à un travailleur déterminé. L'employeur peut, en d'autres termes, choisir le trimestre et le travailleur pour lequel il souhaite appliquer la réduction.



Premiers engagements	Durée	Montant de la réduction	Durée
1 ^{er} engagement	Au maximum 13 trimestres pendant une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement du 1 ^{er} travailleur	1.000 EUR	Au maximum 5 trimestres
		400 EUR	Puis au maximum 8 trimestres
2 ^e engagement	Au maximum 13 trimestres pendant une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement du 2 ^e travailleur	400 EUR	Au maximum 13 trimestres
3 ^e engagement	Au maximum 9 trimestres pendant une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement du 3 ^e travailleur	400 EUR	Au maximum 9 trimestres

2. Modifications à partir du 1^{er} octobre 2012

Le Plan de relance du Gouvernement Di Rupo I prévoit un renforcement de cette réduction groupe-cible à partir du 1^{er} octobre 2012. Cette réduction majorée devrait entrer en vigueur pour les nouveaux engagements à partir du 1^{er} octobre 2012. Pour les engagements antérieurs, l'ancien système reste d'application.

Au moment de la parution de cette édition du SSE Link, les modalités concrètes et les montants n'avaient cependant pas encore été publiés au Moniteur belge. Les informations ci-dessous vous sont donc communiquées **sous réserve** de publication au Moniteur belge.

Premiers engagements	Durée	Montant de la réduction	Durée
1 ^{er} engagement	Au maximum 12 trimestres pendant une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement du 1 ^{er} travailleur	1.500 EUR	Au maximum 4 trimestres
		1.000 EUR	Puis au maximum 4 trimestres
		400 EUR	Puis au maximum 4 trimestres
2 ^e engagement	Au maximum 12 trimestres pendant une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement du 2 ^e travailleur	1.000 EUR	Au maximum 4 trimestres
		400 EUR	Puis au maximum 8 trimestres
3 ^e engagement	Au maximum 8 trimestres pendant une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement du 3 ^e travailleur	1.000 EUR	Au maximum 4 trimestres
		400 EUR	Puis au maximum 4 trimestres

Dès que nous aurons obtenu plus de détails à ce sujet, nous vous informerons par le biais de nos flashes.

Bart Depreitere
JURISTE

● Allocations familiales pour les étudiants

En tant qu'employeur, vous pouvez être confronté à la question de savoir s'il existe encore un droit aux allocations familiales pour les jeunes qui atteignent l'âge de 18 ans. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principales directives dans ce cadre.

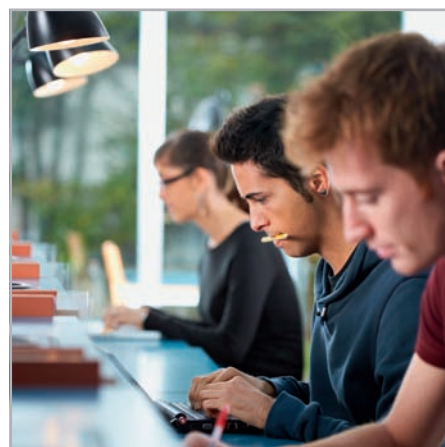
1. Il existe un droit inconditionnel aux allocations familiales pour les enfants jusqu'au mois d'août de l'année durant laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans ;
2. À partir du mois de septembre, l'étudiant devra répondre à certaines conditions pour continuer de bénéficier d'allocations familiales :
 - Le jeune doit être inscrit dans un établissement d'enseignement reconnu ;
 - Études supérieures : le jeune doit être inscrit pour 27 crédits au moins (ou 13 heures de cours par semaine) ou être inscrit pour une année de diplôme ;
 - Enseignement secondaire : le jeune doit suivre au moins 17 heures de cours par semaine ;
 - Enseignement à temps partiel : le jeune a droit aux allocations familiales si ses revenus ne dépassent pas 509,87 EUR brut par mois ;
 - Formation de chef d'entreprise : le jeune a droit aux allocations familiales si ses revenus ne dépassent pas 509,87 EUR brut par mois ;

- Contrat d'apprentissage : le jeune a droit aux allocations familiales si le contrat d'apprentissage est reconnu et si ses revenus ne dépassent pas 509,87 EUR brut par mois.

Si le jeune étudie dans un établissement d'enseignement de la Communauté flamande, un courrier informatif sera envoyé le 17/09/2012. L'assuré social ne doit pas y répondre, **sauf** si le jeune suit une formation dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, de cours du soir, de l'enseignement pour adultes, de l'enseignement privé, de l'enseignement supérieur professionnel ou si le jeune suit une formation de chef d'entreprise ou un contrat d'apprentissage. Ces formes d'enseignement ne sont en effet pas encore exprimées en crédits.

Si le jeune étudie dans un établissement d'enseignement de la Communauté française ou germanophone, le formulaire P7 sera envoyé le 17/09/2012. Ce formulaire doit être complété par l'établissement d'enseignement et renvoyé signé à la caisse d'allocations familiales.

Si le jeune travaille pendant ses études, le nombre d'heures prestées dans le 1^{er}, 2^{ème} ou 4^{ème} trimestre ne peut pas dépasser 240 heures par trimestre.



Il est évidemment impossible d'exposer ici l'ensemble de la législation relative aux allocations familiales pour les étudiants. Si vous ou vos travailleurs avez des questions, n'hésitez pas à prendre contact avec la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/44.93.00, par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezins.be ou à l'adresse postale Gistelse Steenweg 238-240, 8200 Bruges.

Véronique van Iseghem

DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS
FAMILIALES HORIZON

● Suppression de l'enregistrement comme entrepreneur

Un arrêté royal du 3 août 2012, qui prévoit la suppression de l'enregistrement des entrepreneurs à partir du 1^{er} septembre 2012, a été publié au Moniteur belge du 10 août 2012. Au cours des derniers mois, les avantages liés au travail avec un entrepreneur enregistré ont donc été supprimés systématiquement.

En juillet déjà, un arrêté avait mis fin à la condition qui imposait que les travaux de rénovation devaient être réalisés avec un entrepreneur enregistré pour bénéficier des avantages fiscaux.

Et un peu plus tôt, la condition de travailler avec un entrepreneur enregistré pour profiter de la TVA à 6 % pour les travaux de rénovation avait elle aussi été abrogée.

En dehors des primes éventuelles octroyées par les Régions, le fait qu'un particulier fasse

appel à un entrepreneur enregistré ou non pour des travaux de construction ne fait donc plus aucune différence.

Sous la pression de la Commission européenne qui estimait que la longue procédure d'enregistrement constituait un trop grand handicap à l'établissement comme entrepreneur en Belgique, le Gouvernement a décidé de supprimer purement et simplement cet enregistrement. La date de cette suppression est désormais fixée au 1^{er} septembre 2012.

Nous supposons donc que les demandes d'enregistrement en suspens ne seront plus traitées par les Commissions provinciales d'enregistrement du SPF Finances, mais d'autres instructions suivront encore à ce sujet.

Rik Carpentier

DIRECTEUR DU GUICHET D'ENTREPRISES
EUNOMIA



En bref...

1. PP pour les jeunes sortant de l'école

Vous souhaitez engager des 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 2.575 EUR brut imposable par mois ;
- Le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions d'octroi de l'allocation d'insertion (anciennement allocation d'attente) ;
- L'occupation dans le cadre d'un contrat de travail doit débuter en octobre, novembre ou décembre 2012.

2. Nouvelles limites pour le congé-éducation

Lorsqu'un travailleur prend un congé-éducation, l'employeur doit continuer de lui payer son salaire. Il peut toutefois en obtenir le remboursement partiel auprès du SPF ETCS. Il convient toutefois de tenir compte d'un salaire plafonné. Pour l'année scolaire 2012-2013, les limites suivantes sont d'application :

- Le plafond salarial s'élève à 2.706 EUR ;
- Le remboursement du montant forfaitaire à l'employeur est limité à 21,65 EUR par heure.



3. Vacances à la fin de l'année (jours non pris et liquidation en décembre)

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. Dans les autres cas, le travailleur n'aura pas droit au pécule de vacances.

Ne perdez pas de vue non plus qu'une liquidation du pécule de vacances doit avoir lieu en décembre pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations au cours de l'année.

4. Congé pour un enfant hospitalisé

Le congé thématique pour l'octroi de soins à un enfant gravement malade hospitalisé va être assoupli. C'est ce que prévoit un projet d'arrêté royal. Ce congé pourra être pris par semaine et être prolongé d'une semaine le cas échéant. Pour ce faire, le travailleur devra remettre une attestation de l'hôpital à l'employeur. Actuellement, le congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade doit durer au moins un mois et au maximum trois mois. Nous vous informerons dès que cette modification sera définitive.

Stijn Loosvelt
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
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