

Cher lecteur,

Ces dernières semaines, nous avons été submergés par des nouvelles alarmantes sur le plan socio-économique. Les fermetures d'entreprises et les vagues de licenciements ont largement fait la une dans les médias. Nous ne pouvons pas ignorer cette triste réalité. Dans cet éditorial, nous avons déjà plaidé, à plusieurs reprises, pour que les autorités soutiennent et préservent davantage les entreprises dans leur quête de moyens budgétaires. Pour éviter de tomber dans la redondance, nous souhaiterions cette fois nous concentrer sur des nouvelles plus positives. En effet, de nombreuses entreprises poursuivent dans la bonne voie. Beaucoup maintiennent leurs effectifs et d'autres recrutent même. Et bien que le nombre d'emplois créés reste inférieur à celui de l'an dernier, cette diminution est moins marquée. Nos entreprises tentent d'accroître leur productivité et nombre d'entre elles misent sur la créativité et l'innovation dans leurs produits. Ce n'est que de cette manière et en travaillant dur que nous pourrions tenter ensemble de surmonter cette crise ! Si notre gouvernement est disposé à s'attaquer aux coûts salariaux trop élevés, nous possédons en nous les atouts et les fondations nécessaires à la relance économique. C'est par ce message positif que je tenais à vous souhaiter une excellente fin d'année !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

Préface	1
Quelles seront les nouveautés en 2013 ?	1
La prime de fin d'année : un extra pour tous les travailleurs à la fin de l'année ?	2
Qu'advient-il des allocations familiales en cas de modification de la situation professionnelle de votre travailleur ?	3
Vérifiez si votre entreprise est inscrite correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises !	3
En bref	4

Quelles seront les nouveautés en 2013 ?

En 2013, une série de nouvelles dispositions entreront en vigueur. Vous trouverez ci-dessous l'essentiel de ces mesures.

Élaboration d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés : CCT n° 104

À compter de 2013, toutes les entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs doivent établir un plan pour l'emploi. L'objectif de celui-ci est de fixer des mesures destinées à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise. Le plan pour l'emploi doit être élaboré chaque année ou peut comporter des mesures pluri-annuelles. Dans ce dernier cas, l'employeur devra aussi évaluer le plan chaque année. En annexe de la CCT n° 104 se trouve un modèle de plan pour l'emploi que les entreprises peuvent utiliser. Celui-ci précise notamment des domaines d'action possibles auxquels peuvent se rapporter les mesures et lesquels peuvent être complétés, le cas échéant, par des mesures propres à l'entreprise. Citons par exemple « la sélection et le recrutement de nouveaux travailleurs », « les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail », etc. L'employeur doit établir un projet de plan et en discuter avec les organes de concertation sociale. Ces organes doivent en outre être informés chaque année sur les résultats des mesures prises. Plus d'infos : CCT n° 104 du CNT du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, www.cnt-nar.be.

Prévoyez des efforts suffisants en matière de formation !

Tous les employeurs du secteur privé doivent fournir ensemble des efforts de formation qui



correspondent à au moins 1,9 % de la masse salariale totale de toutes ces entreprises. En cas d'efforts insuffisants, l'employeur est redevable d'une cotisation ONSS supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale totale de sa propre entreprise, destinée au financement du congé-éducation payé. Cette sanction de 0,05 % était jusqu'il y a peu imposée à toutes les entreprises qui relevaient d'un secteur où aucune CCT n'avait été conclue en matière de formation (peu importe si l'entreprise réalisait elle-même des efforts suffisants). De nombreuses entreprises ont donc reçu récemment un avis de débit de l'ONSS faisant suite aux efforts insuffisants en matière de formation pour les années 2008, 2009 et 2010.

La simple existence d'une CCT dans le secteur était donc suffisante pour échapper à la sanction, sans qu'il soit vérifié si chaque entreprise individuelle avait fourni effectivement des efforts en matière de formation.

Cette pratique changera à partir de 2013 :

- La simple existence d'une CCT relative aux efforts en matière de formation n'est plus suffisante pour échapper à la sanction. Un contrôle sera dorénavant effectué pour vérifier si les efforts de formation décrits dans la CCT ont effectivement été réalisés dans l'entreprise ;
- Les employeurs qui relèvent d'un secteur où aucune CCT en matière de formation n'a été conclue pourront désormais tout de même échapper à la sanction s'ils peuvent prouver qu'ils ont fourni des efforts suffisants en matière de formation. Remarque : les conditions et modalités pour prouver que les efforts suffisants ont été fournis doivent encore être fixées par arrêté royal.

La sanction passera en outre de 0,05 % à 0,15 % de la masse salariale totale de l'entreprise.

Il est donc dans votre intérêt, en tant qu'employeur, non seulement de fournir des efforts suffisants en matière de formation, mais aussi de conserver tous les documents probants (en attendant la publication de l'A.R.). N'oubliez pas non plus de mentionner correctement toutes les formations dans votre bilan social.

Plus d'infos : Loi-programme I du 29 mars 2012, M.B. 6 avril 2012, 22143.

Augmentation de l'âge de la pension de retraite anticipée

L'âge légal de la pension est fixé à 65 ans. Les travailleurs peuvent toutefois partir à la pension de manière anticipée s'ils remplissent certaines conditions d'âge et de carrière. Pour toutes les demandes de pension de retraite à partir du 1^{er} janvier 2013, ces conditions d'âge et de carrière seront relevées progressivement :

Date	Âge minimum	Carrière	Exception pour les longues carrières
2012	60 ans	35 ans	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans, si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans, si 42 ans de carrière 61 ans, si 41 ans de carrière

Des règles transitoires, qui correspondent à l'ancienne réglementation, s'appliquent toutefois à certains travailleurs.
Plus d'infos : Office national des pensions : <http://www.onprpv.fgov.be>.

Nouveaux délais de préavis pour vos ouvriers ?

L'an dernier, une première étape avait été franchie dans l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés grâce à l'adaptation des règles de licenciement. Pour les employés entrés en service à partir du 1^{er} janvier 2012 dans le cadre d'un nouveau contrat de travail, des préavis fixes sont désormais d'application et il n'est plus possible d'y déroger dans le secteur ou d'un commun accord entre l'employeur et l'employé. Pour les ouvriers dont le contrat de travail débute à partir du 1^{er} janvier 2012, un régime plus avanta-

geux que la CCT n° 75 a par ailleurs été prévu. Il était cependant encore possible de déroger aux délais de préavis légaux au niveau du secteur.

Les (sous-)commissions paritaires ont jusqu'à la fin 2012 pour examiner la réglementation existante concernant les préavis dérogatoires qui était d'application au 1^{er} janvier 2012, et ce, afin de vérifier si une adaptation équivalente doit être effectuée. Les options suivantes sont possibles :

- La (sous-)commission paritaire peut proposer d'adapter ou non les délais de préavis, des régimes plus ou moins avantageux restant alors possibles ;

- Si une (sous-)commission paritaire dans laquelle des délais de préavis inférieurs sont d'application ne fait pas de proposition, les délais de préavis seront augmentés au 1^{er} janvier 2013 par A.R., dans la même proportion (coefficient de 1,15) que les nouveaux délais de préavis et plafonnés à ces derniers.

De nombreux secteurs avaient déjà pris position au sujet des délais de préavis dans le cadre des accords sectoriels 2011-2012. Certains secteurs ont ainsi décidé d'appliquer les nouveaux délais de préavis (allongés) aux nouveaux contrats et aux contrats existants. D'autres secteurs se font attendre.

Avant de procéder au licenciement d'un ouvrier à partir du 1^{er} janvier 2013, nous vous conseillons donc de contrôler si les délais de préavis ont été modifiés dans votre secteur.

Plus d'infos : Article 65/3 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 (tel que modifié par la loi sur l'AIP du 12 avril 2011).

Nele Vangheluwe

JURISTE

☉ La prime de fin d'année : un extra pour tous les travailleurs à la fin de l'année ?

Selon les règles générales, l'octroi d'une prime de fin d'année n'est pas une obligation légale. Le fait que l'employeur doive payer ou non une prime de fin d'année aux travailleurs dépend de la réglementation en vigueur au sein de la commission paritaire (CCT sectorielle) ou de l'entreprise.

Pour qu'un travailleur puisse prétendre à la prime de fin d'année, le droit à celle-ci doit être prévu dans une des sources de droit ci-dessous. Ces sources de droit détermineront les conditions auxquelles le travailleur a droit à la prime de fin d'année, ainsi que les règles d'assimilation et d'octroi au prorata.

1. Convention collective de travail

Une CCT relative à la prime de fin d'année peut être conclue par la (sous-)commission paritaire ou par l'entreprise. Dans la pratique, l'initiative vient généralement de la commission paritaire. Dans ce cas, la prime de fin d'année sera d'application pour tous les travailleurs, sauf mention contraire dans la CCT.

À titre d'exemple, nous examinerons les entreprises qui relèvent de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218). Les modalités de la prime de fin d'année ont été fixées dans la CCT sectorielle du 29 mai 1989.

Le montant de la prime de fin d'année complète correspond à la rémunération mensuelle de l'employé concerné. Pour les représentants de commerce, il existe un mode de calcul spécifique.

Pour avoir droit à ce treizième mois, le travailleur doit :

- être en service au moment du paiement de la prime ;
- compter au moins six mois d'ancienneté au moment du paiement de la prime.

Les employés qui sont entrés en service dans le courant de l'année et qui comptent au moins six mois de présence effective, ont droit à une prime de fin d'année calculée au prorata du nombre de mois de prestations effectives.

Les employés qui, dans le courant de l'année, ont été licenciés (sauf pour motif grave) ou partent à la (pré)pension, ont eux aussi droit à une prime de fin d'année calculée au prorata de leurs prestations effectives, pour autant qu'ils comptent au moins six mois d'ancienneté au moment de leur départ. Les employés qui remettent leur démission n'ont droit à une prime de fin au prorata de leurs prestations effectives que s'ils comptent au moins cinq ans d'ancienneté.

La commission paritaire 218 a choisi d'assimiler à des prestations effectives les jours de vacances annuelles, les jours fériés légaux, les jours de petit chômage, les jours d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le repos de maternité et les 60 premiers jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident.

Étant donné que les dispositions relatives à la prime de fin d'année sont différentes dans chaque commission paritaire, nous vous conseillons de consulter la convention collective de travail la plus récente d'application pour votre d'entreprise.

2. Règlement de travail

L'entreprise peut aussi prévoir une prime de fin d'année dans le règlement de travail.

3. Contrat de travail individuel

Les deux parties peuvent convenir d'une prime de fin d'année dans le contrat de travail.

4. Usage – Coutume

Pour que « l'usage » dans l'entreprise soit considéré comme un droit acquis pour les travailleurs, l'avantage doit satisfaire à trois conditions ; il doit être :

- permanent (pendant une longue période) ;
- fixe (toujours le même avantage) ;
- et général (pour tous les travailleurs dans la même situation).

Elke Vannerom

JURISTE

☉ Qu'advient-il des allocations familiales en cas de modification de la situation professionnelle de votre travailleur ?

Dans le régime des salariés, les allocations familiales sont payées au travailleur par la caisse d'allocations familiales. Mais qui faut-il considérer comme travailleur et que se passe-t-il en cas de changement d'employeur ? Vous trouverez ci-dessous les réponses à ces questions et à d'autres.

1. Qui faut-il considérer comme travailleur pour les allocations familiales ?

- Travailleurs actifs : personnes qui sont en service, fournissent des prestations effectives et sont assujetties aux cotisations ONSS en Belgique ;
- Travailleurs assimilés : personnes qui sont encore en service, mais ne fournissent pas de prestations effectives (p. ex. grève, chômage temporaire, interruption de carrière, etc.) ;
- Personnes en situation d'attribution : personnes qui bénéficient d'un revenu de remplacement pour cause de chômage, de maladie, d'invalidité et de pension.

La caisse d'allocations familiales détermine, par trimestre, le droit aux allocations familiales sur base des prestations précitées. Les informations relatives à la date de début du contrat, au volume de travail et aux prestations sont envoyées chaque trimestre aux caisses d'allocations familiales par le biais des déclarations Dimona et DmfA.

2. Changement d'employeur

Si un travailleur change d'employeur, la caisse d'allocations familiales en est automatiquement

avertie. Cette caisse continuera d'effectuer le suivi du dossier du travailleur et ne transférera celui-ci à la caisse du nouvel employeur que lors de la réception des prestations du mois de référence suivant. Les interruptions dans les paiements peuvent ainsi être évitées.

3. Arrêt de l'activité professionnelle ou travail à l'étranger

Si un travailleur cesse de travailler et ne reçoit pas d'allocation, la caisse d'allocations familiales doit aussitôt en être informée. Elle pourra ainsi déterminer rapidement jusqu'à quand l'intéressé aura droit à des allocations familiales.

Si un travailleur commence à travailler à l'étranger, la caisse d'allocations familiales doit également être avertie immédiatement. Elle pourra alors déterminer rapidement jusqu'à quand l'intéressé a droit aux allocations familiales en Belgique et

fournir des renseignements sur le droit éventuel aux allocations familiales à l'étranger.

4. Indépendant

Si un travailleur débute une activité indépendante à titre principal, la caisse d'allocations familiales sera automatiquement mise au courant. Il s'en suivra un examen et la caisse d'allocations familiales transmettra le dossier à la caisse d'allocations familiales ou à la caisse d'assurances sociales compétente.

Les employeurs et travailleurs peuvent toujours nous adresser leurs questions éventuelles par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be. Visitez également notre site web : www.horizonhetgezin.be.

Véronique van Iseghem

DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES HORIZON



☉ Vérifiez si votre entreprise est inscrite correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises !

La Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) constitue depuis 2003 l'unique banque de données des autorités pour l'enregistrement des données de toutes les entreprises. Il est dès lors essentiel que votre entreprise y soit inscrite correctement. C'est en effet dans la BCE que les autorités et le grand public trouveront toutes les informations concernant votre entreprise.

Pour vérifier les données de votre entreprise dans la BCE, vous avez le choix entre trois méthodes. À l'aide de l'application « Public Search », vous pouvez consulter la plupart des données concernant votre entreprise ou d'autres. Pour ce faire, rendez-vous sur le site web www.economie.fgov.be, puis cliquez, dans la colonne de droite, sur le lien « Public Search », sous la rubrique « Banque-Carrefour des Entreprises ».

Vous pouvez également utiliser l'application « Private Search ». Vous aurez alors accès à toutes les données inscrites dans la BCE, même celles qui ne sont pas disponibles publiquement via l'application « Public Search ». L'accès à ces données est cependant protégé par un « token citoyen », que vous pouvez demander sur le site portail www.belgium.be (cliquez sur « Services en ligne »).

Vous pouvez enfin vous adresser au guichet d'entreprises Eunomia pour obtenir un extrait de la BCE.

Si vous constatez que certaines données de la BCE ne sont pas correctes, il existe alors deux possibilités.

Si les données avaient certes été inscrites correctement dans l'ancien Registre de commerce, mais ont été chargées de manière erronée dans la BCE, vous pourrez faire corriger ces données gratuitement auprès de la BCE ou d'Eunomia, au moyen d'un extrait du Registre du commerce.

Si les erreurs concernent des données que les autorités ignorent au sujet de votre entreprise (vous avez par exemple oublié de signaler un changement d'adresse, de raison sociale, d'activité, de numéro de compte ou de numéro de téléphone), vous devrez alors demander au guichet d'entreprises d'adapter ces données. Si vous effectuez tous les changements en une fois, cela ne vous coûtera que 79 EUR par unité d'établissement.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser au guichet d'entreprises Eunomia, bureau SSE, au 051/48.01.80. Demandez Leen Allemeersch.

Rik Carpentier

DIRECTEUR GUICHET D'ENTREPRISES EUNOMIA

En bref...

Jours fériés en 2013

Les 10 jours fériés légaux en 2013 sont les suivants :

Jour férié	Date
Nouvel An	Mardi 1 ^{er} janvier 2013
Lundi de Pâques	Lundi 1 ^{er} avril 2013
Fête du Travail	Mercredi 1 ^{er} mai 2013
Ascension	Jeudi 9 mai 2013
Lundi de Pentecôte	Lundi 20 mai 2013
Fête nationale	Dimanche 21 juillet 2013
Assomption	Jeudi 15 août 2013
Toussaint	Vendredi 1 ^{er} novembre 2013
Armistice	Lundi 11 novembre 2013
Noël	Mercredi 25 décembre 2013

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. Le seul jour férié à remplacer en 2013 (dans la semaine de travail de 5 jours) est le dimanche 21 juillet 2013.

Adaptation des montants pour 2013

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1^{er} janvier 2013. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'Easypay Group (www.easypay-group.com), sous la rubrique « Chiffres clés ».

Conditions du droit au RCC (prépension) : annulation du renforcement pour les métiers lourds

Les travailleurs qui ont exercé un métier lourd pendant une période déterminée peuvent, à certaines conditions, partir au RCC à l'âge de 58 ans, pour autant qu'ils puissent justifier un passé professionnel de 35 ans. Des changements étaient toutefois apparus dans ce cadre à partir du 1^{er} janvier 2012 pour les nouvelles CCT (conclues après le 31 décembre 2011). La condition d'âge avait en effet été portée à 60 ans et la condition de carrière, à 40 ans. Pour les CCT existantes, ces mesures renforcées devaient être d'application à partir de 2015.

Une nouvelle modification de la loi a toutefois mis fin à ces règles plus strictes et a réintroduit la réglementation qui était d'application auparavant : pour les travailleurs qui ont exercé un métier lourd, il reste possible d'accéder au RCC à l'âge de 58 ans, moyennant une carrière professionnelle de 35 ans, à condition qu'il existe une CCT prévoyant cette possibilité.

Maintien du droit au RCC (prépension)

À partir de 2012, les conditions d'âge et/ou de carrière ont été relevées progressivement pour certains RCC, plus précisément pour le RCC à partir de 60 ans (auparavant 58 ans) et le RCC à partir de 58 ans après une longue carrière. Suite à ce relèvement, il était toutefois possible qu'une personne qui satisfaisait aujourd'hui aux conditions d'âge et/ou de carrière professionnelle prévues, ne les remplisse plus à l'avenir et décide dès lors, pour cette unique raison, de partir dès maintenant au RCC. Pour éviter cette situation, un système de « maintien des droits » a été prévu. Cela signifie concrètement que si un travailleur satisfait aux conditions d'âge et de carrière pour le RCC chez son employeur à un moment donné, il conservera ces droits s'il choisit de rester actif et n'est licencié que plus tard par ce même employeur. En d'autres termes, s'il décide par la suite (lorsque les conditions sont devenues plus strictes) de quand même partir au RCC, il pourra y accéder, car il aura conservé ses droits acquis précédemment.

Adaptation du congé d'assistance médicale pour un enfant mineur gravement malade

Le congé d'assistance médicale pour un enfant mineur gravement malade hospitalisé a été adapté. Jusqu'il y a peu, en cas de suspension totale du contrat de travail, le congé devait être pris par période minimale d'un mois. À partir du 1^{er} novembre 2012, il est possible de prendre ce congé à temps plein par période d'une semaine, pouvant être prolongée d'une semaine supplémentaire. Outre l'attestation du médecin traitant, le travailleur doit remettre à son employeur une attestation de l'hôpital de laquelle il ressort que l'enfant a été hospitalisé.

Karolien Van den Perre
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
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

Preprint - Wingene