

Cher lecteur,

Dans cette édition du SSE Link, vous trouverez notamment un bref état des lieux concernant le « statut unique » ouvriers-employés. Nombreuses sont en effet les entreprises qui s'inquiètent à ce sujet, et à juste titre. L'insécurité juridique persistante et les annonces parfois tendancieuses dans les médias ne sont pas de nature à améliorer le climat social, ni la confiance des entreprises. En tant que prestataire de services, nous déplorons que les différents acteurs n'aient pas encore pu trouver le courage politique pour parvenir ensemble à résoudre intelligemment cette problématique anachronique. Cette solution devrait consister à redessiner fondamentalement le droit du licenciement en tenant compte de son essence même : offrir la liberté et la flexibilité à l'employeur et au travailleur de mettre un terme à leur relation tout en ancrant les modalités du licenciement sur la réintégration et l'emploi d'une part et la rentabilité (et la survie) des entreprises d'autre part. Le licenciement peut alors être vu davantage sous la forme de délais raisonnables plutôt qu'en termes d'« indemnités ». Les mesures d'accompagnement (p. ex. formations, reclassement professionnel) sont dès lors des éléments essentiels pour la réalisation de cette réintégration.

Tout comme vous, nous ne pouvons qu'espérer qu'une solution rapide et appropriée puisse être élaborée. L'échéance du 8 juillet 2013 imposée par la Cour constitutionnelle est en effet imminente ! Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

| | |
|--|---|
| Préface | 1 |
| Statut unique ouvriers-employés : l'échéance du 8 juillet 2013 approche à grands pas ! | 1 |
| En quoi consiste précisément la norme salariale de 0 % ? | 2 |
| Les différents types d'allocations familiales ... | 3 |
| Notre guichet d'entreprises Eunomia vous délivre votre nouvelle carte d'ambulant sécurisée | 3 |
| En bref | 4 |

Statut unique ouvriers-employés : l'échéance du 8 juillet 2013 approche à grands pas !

D'ici le 8 juillet 2013, une solution doit impérativement être élaborée dans le cadre du statut unique ouvriers-employés, du moins en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence. Tant le monde patronal que les organisations syndicales s'activent actuellement pour faire valoir leurs propositions respectives. Plus l'échéance approche, plus on peut se demander quelle solution pourrait bien être trouvée... et si celle-ci le sera dans les délais.

1. Date ultime du 8 juillet 2013 imposée par un arrêt de la Cour constitutionnelle

Depuis plus d'un siècle, le droit du travail en Belgique est fondé sur la distinction entre ouvriers (personnes qui exécutent un travail essentiellement manuel) et employés (personnes qui exercent une activité essentiellement intellectuelle). Au fil du temps, cette distinction a de plus en plus souvent été remise en cause. Le dossier de l'uniformisation des statuts des ouvriers et des employés s'est donc retrouvé régulièrement à l'agenda des négociations entre les partenaires sociaux. La forme que pourrait prendre ce statut unique est cependant source de discussions depuis plusieurs années.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 est venu accélérer sensiblement cette problématique (bien que la constitutionnalité de la distinction ouvriers-employés ait été soumise à la Cour d'arbitrage dès 1993). Dans son arrêt du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle est en effet arrivée à la conclusion que cette distinction était contraire au principe d'égalité (art. 10) et

de non-discrimination (art. 11) de la Constitution en ce qui concerne le jour de carence et les délais de préavis. La Cour constitutionnelle a également fixé un ultimatum au législateur : les différences de traitement entre ouvriers et employés doivent être supprimées pour le **8 juillet 2013** au plus tard, du moins en matière de délais de préavis et de jour de carence.

2. Positions diamétralement opposées des syndicats et des fédérations patronales

Les organisations syndicales (CSC, FGTB, CGSLB, etc.) défendent certes chacune leurs propres propositions, mais celles-ci vont toutes dans le même sens : les employés doivent conserver des droits au moins similaires à ceux dont ils disposent actuellement et les droits des ouvriers doivent être relevés jusqu'au niveau de ceux des employés.

En ce qui concerne les **délais de préavis**, cela signifierait que les ouvriers pourraient pratiquement bénéficier des mêmes délais que les employés (inférieurs) actuels. La CSC propose ainsi un préavis d'un mois par année entamée ; tandis que la FGTB



préconise plutôt un préavis de 3 mois par tranche de 5 années de travail et que la CGSLB opte pour une combinaison de ces deux propositions (c.-à-d. 3 mois de préavis pour une ancienneté de moins de 5 ans ; 6 mois de préavis pour une ancienneté de 5 à 7 ans et 1 mois supplémentaire de préavis pour chaque année d'ancienneté au-delà de 8 ans). Pour ce qui est du **jour de carence**, tous les syndicats sont partisans de sa suppression.

Du côté patronal (FEB, Unizo, etc.), les propositions des syndicats sont considérées comme irréalistes financièrement et pouvant avoir un impact négatif considérable sur l'emploi, le handicap salarial et la prospérité en générale.

En termes de **délais de préavis**, ils proposent que le législateur fixe des limites interprofessionnelles

inférieure (p. ex. au maximum la moyenne européenne) et supérieure (p. ex. au maximum le double de la moyenne européenne). Il sera alors possible de convenir au niveau sectoriel, compte tenu de ces limites inférieure et supérieure générales, de fixer la durée effective des délais de préavis, étant entendu que les nouveaux délais devraient être les mêmes pour les ouvriers et les employés. Les organisations patronales donnent en outre la préférence à la piste du soutien financier (« *outplacement* généralisé »), qui ferait partie intégrante de l'indemnité de préavis.

Pour le **jour de carence**, deux options sont possibles : soit son introduction pour tout le monde, soit sa suppression pour tout le monde combinée à un contrôle amélioré de l'absentéisme.

3. Que se passera-t-il si la réglementation n'est pas adaptée pour le 8 juillet 2013 ?

À compter du 8 juillet 2013, toute différence de traitement entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence sera **anticonstitutionnelle**. Si le législateur n'a pas adapté la réglementation, un ouvrier pourrait par exemple entreprendre des actions en justice pour que les règles plus favorables pour les employés lui soient appliquées en matière de délai de préavis et de jour de carence.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier par le biais de nos flashes.

Bart Depreitere
JURISTE

● En quoi consiste précisément la norme salariale de 0 % ?

Le 2 mai 2013, l'arrêté royal qui fixe la norme salariale de 0 % pour la période 2013-2014 a été publié au Moniteur belge.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif de ce qu'il faut entendre par cette norme salariale de 0 %, ainsi que des possibilités dont vous disposez pour mener une politique salariale dans votre entreprise.

1. Signification de la norme salariale de 0 %

La norme salariale impose la limite maximale pour l'évolution de nos salaires. Elle est calculée sur base de l'évolution du coût salarial en Allemagne, en France et aux Pays-Bas.

Pour 2013-2014, une norme salariale de 0 % a ainsi été fixée. Cela signifie que le **coût salarial moyen pour l'employeur au 31 décembre 2014 ne peut pas avoir augmenté par rapport au 31 décembre 2012**. Les indexations, les augmentations barémiques et certains autres avantages exclus ne sont pas pris en considération. Cette norme salariale ne peut pas être transgressée par « des conventions au niveau intersectoriel, sectoriel, de l'entreprise ou individuel ». Il s'agit par exemple de dispositions du règlement de travail, de CCT, etc.

2. Quels éléments faut-il prendre en compte pour déterminer le coût salarial ?

Le coût salarial se rapporte à tous les avantages qui peuvent être accordés aux travailleurs et qui augmentent le coût salarial :

- Avantages en espèces (augmentations, primes, bonus, indemnités complémentaires, salaires, commissions, etc.) ;
- Avantages sous forme de chèques (quote-part patronale dans les chèques-repas, éco-chèques, etc.) ;

- Avantages en nature (voiture de société, assurance hospitalisation, GSM, etc.) ;
- Avantages indirects (réduction du temps de travail sans diminution de salaire, etc.).

Les éléments suivants n'entrent PAS en ligne de compte lors du contrôle de l'évolution du coût salarial :

- Indexations ;
- Augmentations barémiques (augmentations salariales suite à un changement de fonction ou une hausse de l'ancienneté ou de l'expérience au sein de l'entreprise ou du secteur) ;
- Participations aux bénéficiés et paiements en espèces ou en actions ou parts qui sont octroyés aux travailleurs en vertu de la loi relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiés des sociétés ;
- Augmentations de la masse salariale qui font suite à un accroissement du nombre de membres du personnel en équivalents temps plein ;
- Cotisations versées dans le cadre des régimes de pension sectoriels ;
- Primes uniques d'innovation.

L'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial : CCT n° 90) ne relève pas non plus de la norme salariale.

3. Pouvez-vous encore mener une politique salariale en tant qu'employeur ?

La thèse selon laquelle les augmentations salariales individuelles seraient devenues impossibles et interdites n'est pas correcte.

En tant qu'employeur, vous êtes en effet toujours libre d'octroyer une augmentation à certains travailleurs à condition que le coût salarial moyen n'augmente pas pour la période

2013-2014. Ce cas peut notamment se présenter lorsqu'un travailleur âgé part à la pension et est remplacé par un jeune travailleur avec un salaire moins élevé. Une autre possibilité est une augmentation de salaire accordée après une évaluation positive qui a pour conséquence que le travailleur accède à un nouveau barème ou une nouvelle description de fonction. En tant qu'employeur, vous pouvez également opter pour la mise en place du système de prime non récurrente (bonus salarial), celle-ci n'entrant pas en ligne de compte pour déterminer le coût salarial.

4. Entrée en vigueur

L'arrêté royal qui fixe la norme salariale est entré en vigueur le 2 mai 2013. Cet arrêté royal stipule toutefois que « *la marge maximale pour l'évolution du coût salarial est fixée à 0 % pour les années 2013 et 2014 [...]* ». Il en résulte qu'il sera probablement quand même tenu compte de la période débutant au 1^{er} janvier 2013 pour contrôler le respect de la norme salariale pour 2013-2014.

5. Sanction en cas de transgression de la norme salariale ?

Le non-respect de la norme salariale peut être sanctionné par une amende administrative. La validité de l'application de cette amende administrative est cependant remise en doute, car celle-ci n'est pas prévue dans le Code pénal social. La ministre de l'Emploi a cependant indiqué clairement, lors de la fixation de la norme salariale pour la période 2011-2012, que ces obligations devaient être respectées sous peine d'amende administrative.

Arian Roelens
JURISTE

Les différents types d'allocations familiales

En tant qu'employeur, il se peut que vous soyez confronté à des questions sur la prime de naissance ou sur les différentes allocations familiales auxquelles vos travailleurs ont droit. Le législateur a en effet prévu différents types d'allocations dont les montants sont spécifiques. Nous les récapitulons pour vous ci-dessous :

1. Allocation de naissance

L'allocation de naissance pour un premier enfant, à partir du deuxième enfant ou pour les naissances multiples peut être demandée à partir du sixième mois de grossesse, de préférence à l'aide du formulaire Modèle E, disponible sur notre site web. L'allocation de naissance peut être payée au plus tôt deux mois avant la date prévue de l'accouchement.

2. Allocations de base

Il existe un droit inconditionnel aux allocations familiales de base pour chaque enfant, et ce, jusqu'au mois d'août de l'année durant laquelle l'enfant atteint l'âge de 18 ans. Le droit aux allocations familiales dépend par ailleurs du statut de l'enfant (étudiant, jeune demandeur d'emploi, enfant moins valide, etc.).

3. Supplément d'âge

Un supplément d'âge est également octroyé à partir du mois qui suit le 6^e, 12^e ou 18^e anniversaire de chaque enfant. Le montant dépend de l'âge, de la situation familiale et/ou du droit éventuel à un supplément aux allocations familiales en raison de la situation professionnelle des parents.

4. Allocation d'orphelin

En cas de décès d'un des parents, l'enfant a droit à une allocation d'orphelin. Si le parent survivant cohabite ou s'est remarié avec une autre personne, le montant de l'allocation d'orphelin est égal à celui de l'allocation de base. S'il s'agit d'un isolé, une allocation d'orphelin majorée sera versée.

5. Supplément pour enfants handicapés

Le supplément est octroyé en plus des allocations de base ou de l'allocation d'orphelin lorsque l'enfant est reconnu comme handicapé par le SPF Sécurité sociale. En fonction de l'âge de l'enfant, le handicap est évalué selon le degré d'autonomie (ancienne législation) ou selon la gravité des conséquences de l'affection (nouvelle législation).

6. Suppléments sociaux

Les suppléments aux allocations familiales de base sont octroyés en fonction de la catégorie sociale du bénéficiaire ou de l'allocataire et pour autant que les conditions de revenus soient respectées.

On distingue :

- le supplément pour les enfants de pensionnés, de bénéficiaires percevant une allocation de chômage depuis plus de 6 mois et de familles monoparentales ;
- le supplément pour les enfants de bénéficiaires percevant une indemnité d'incapacité de travail depuis plus de 6 mois.

Les types d'allocations et les montants y afférents peuvent être consultés sur notre site web.

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent s'adresser à la Caisse d'allocations familiales Horizon 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 ASBL



Notre guichet d'entreprises Eunomia vous délivre votre nouvelle carte d'ambulant sécurisée

Depuis le 1^{er} avril 2013, les autorités ont introduit un nouveau système pour les cartes de commerce ambulant. Étant donné les nombreux cas de fraude constatés dans la pratique avec les cartes d'ambulant papier, le secteur a lui-même demandé l'utilisation de cartes sécurisées en plastique. Celles-ci sont munies d'une puce contenant les données de l'entreprise figurant dans la Banque-Carrefour des Entreprises et ne pourront donc plus être falsifiées.

Les personnes qui s'inscrivent après le 1^{er} avril 2013 pour exercer une nouvelle activité ambulante obtiendront la nouvelle carte sécurisée par l'intermédiaire du guichet d'entreprises Eunomia. Une fois la demande introduite auprès

du guichet, celui-ci commandera la carte auprès d'une firme spécialisée et la délivrera au starter au plus tard une semaine après. Les anciens tarifs légaux restent d'application.

Toute personne en possession d'une carte d'ambulant en cours de validité au 31 mars 2013 disposera d'un délai d'un an (jusqu'au 31 mars 2014 au plus tard) pour la faire remplacer par une carte sécurisée en plastique. Le guichet d'entreprises Eunomia se chargera de la commande des nouvelles cartes qui seront délivrées dans le même délai. Vous devrez restituer l'ancienne carte papier au guichet d'entreprises au moment où la nouvelle carte vous sera délivrée. Pour le remplacement des anciennes cartes, les autorités ont prévu un tarif légal de 13 EUR.

Si vous ne souhaitez pas vous déplacer, vous pouvez prendre contact avec l'une des agences d'Eunomia et demander l'envoi de la nouvelle carte par recommandé. Nous vous facturerons dans ce cas des frais administratifs supplémentaires de 10 EUR.

Lors du remplacement de la carte, Eunomia profitera de l'occasion pour vérifier si toutes les données de votre entreprise sont reprises correctement dans la BCE et/ou sur votre carte d'ambulant. Si ce n'est pas le cas, nous vous conseillons de demander à Eunomia d'effectuer les adaptations requises afin de vous éviter des problèmes avec les autorités.

M. Frederickx

RESPONSABLE DE SERVICE

En bref...

Déplacements de service avec le véhicule privé : nouveau montant à partir du 1^{er} juillet 2013

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 1^{er} juillet et s'élèvera à 0,3461 EUR par kilomètre pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 (auparavant : 0,3456 EUR par kilomètre).

L'employeur peut évidemment toujours octroyer une indemnité kilométrique inférieure. L'employeur est également libre de payer une indemnité plus élevée correspondant aux frais réels, à condition que ceux-ci soient prouvés.

Adaptation de la procédure de déclaration Limosa au 1^{er} juillet 2013

Depuis le 1^{er} avril 2007, une obligation de déclaration préalable est d'application pour les travailleurs indépendants ou salariés étrangers qui viennent exercer une activité partiellement ou temporairement en Belgique.

À compter du 1^{er} juillet, plusieurs modifications sont apportées à cette déclaration Limosa.

La première modification consiste en une réduction du nombre de données obligatoires à communiquer. Le type de services effectués dans le cadre du détachement (1) et la durée de travail hebdomadaire (2) du travailleur salarié détaché ne doivent en effet plus être communiqués. Pour les indépendants détachés, le type de services effectués dans le cadre du détachement (1), la durée prévue pour celui-ci (2) et les données d'identification du mandataire (3) ne doivent plus être communiqués.

La deuxième modification est la suppression de la « déclaration simplifiée ». Pour les travailleurs indépendants ou salariés détachés qui exercent régulièrement des activités en Belgique et dans un ou plusieurs autres pays, la possibilité d'une déclaration unique pour 12 mois (pouvant à chaque fois être prolongée de 12 mois) est maintenue. Le secteur de la construction et de l'interim ne peuvent toutefois pas avoir recours à cette déclaration unique.

La troisième modification a pour effet de mettre un terme à la limitation de la possibilité d'annulation du détachement jusqu'à la fin du premier jour calendrier correspondant à la date de début du détachement.

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2013.

Travail intérimaire : changements prévus à partir du 1^{er} septembre 2013

Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail ont conclu un accord relatif à la modernisation du travail intérimaire, lequel a été concrétisé dans un projet de CCT. Le 8 avril 2013, le Gouvernement fédéral a également introduit un projet de loi dans ce cadre.

Cet accord peut être subdivisé en quatre grands axes : une adaptation de la réglementation en matière de transmission de l'information et de contrôle du travail intérimaire (pilier 1), un meilleur encadrement des contrats journaliers successifs (pilier 2), l'introduction du motif « insertion » (pilier 3) et la suppression de la règle des 48 heures (pilier 4). Selon un dernier état des lieux, ces modifications devraient entrer en vigueur au 1^{er} septembre 2013. La suppression de la règle des 48 heures se déroulera en plusieurs phases ; la première devrait être accomplie fin 2014.

Eline Verfaillie

JURISTE



SSE VZW
ASBL

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
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

SSE ENTRAIDE ASBL

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

horizon

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



EUNOMIA
GUICHET D'ENTREPRISES

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
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@kum.be
Internet: www.kum.be

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
Arian Roelens

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