

Cher lecteur,

J'ai le plaisir de vous annoncer aujourd'hui quelques développements récents au sein de nos secrétariats sociaux. EASYPAY GROUP continue à investir dans l'extension de ses services. Depuis le 3 septembre 2013, le secrétariat social RSS (Randstad Secrétariat social) fait partie du groupe de services EASYPAY. Cette intégration signifie une extension pour EASYPAY GROUP et renforce nos activités dans quelques nouvelles régions, comme le Brabant flamand, Namur, ... Au cours du mois de septembre, nous lancerons notre nouvelle application EASY online. Il s'agit d'un outil d'introduction web conviviale, permettant aux employeurs d'enregistrer plus facilement tous leurs dossiers de personnel à 1 endroit (virtuel) et accessible 24h sur 24, où que l'employeur se trouve. Les modèles conviviaux et les assistants font de la gestion des salaires et des prestations un véritable jeu d'enfants! Cet outil unique est vraiment un 'must have' pour chaque PME. C'est l'outil de communication par excellence entre vous et votre gestionnaire de dossier personnel.

Nous continuons également à investir dans nos collaborateurs. Nous estimons fortement la formation et l'accompagnement de nos collaborateurs; dans ce cadre nous organisons des formations permanentes et nous prévoyons de renforcer nos équipes dans les différentes agences par l'engagement de nouveaux collègues.

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

Préface	1
Préparez-vous dès maintenant à la fin de l'année!	1
Règles du congé-éducation	2
Votre entreprise est-elle inscrite correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises?	3
Hausse croissante du nombre d'indépendants complémentaires	3
En bref	4

Préparez-vous dès maintenant à la fin de l'année !

La fin de l'année approche à grands pas. Il est donc temps d'inviter vos travailleurs à prendre leurs jours de vacances ou à récupérer les jours fériés à placer librement. Toutes les heures supplémentaires doivent aussi être équilibrées par l'octroi d'un repos compensatoire. Il vous reste certes encore quelques mois pour régler tout cela, mais vous trouverez d'ores et déjà ci-dessous quelques explications et conseils pour une fin d'année sans accroc.

Obligation de prendre les jours de vacances légales

Un travailleur doit prendre tous ses *jours de vacances légales* avant la fin de l'année. Ceux-ci ne peuvent donc pas être reportés à l'année suivante. En tant qu'employeur, vous devez faire le nécessaire (p. ex. avis sur l'intranet/extranet) pour que tous vos travailleurs prennent leurs vacances, sans quoi vous vous exposez à des sanctions. Un employé n'aura droit au paiement de ses jours de vacances restants que s'il était dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances pour une raison indépendante de sa volonté (p. ex. maladie en fin d'année). Un ouvrier n'est pas tenu de rembourser les jours non pris à sa caisse de vacances. Pour les *jours de vacances extra-légales*, il convient d'examiner au niveau du secteur ou de l'entreprise si ceux-ci peuvent être reportés ou payés lorsqu'ils ne sont pas pris avant la fin de l'année.

Obligation de prendre les jours fériés (de remplacement)

Chaque travailleur a droit à 10 jours fériés légaux par an (ou à moins en fonction de son régime de travail). Tous les jours fériés ou leurs jours de remplacement doivent être pris avant la fin de l'année, sans quoi vous risquez des

sanctions en tant qu'employeur. Si un travailleur a fourni des prestations un jour férié, il a droit à un repos compensatoire payé. Celui-ci doit être pris dans les 6 semaines et donc pas forcément avant la fin de l'année.

Réduction du temps de travail (jours de RTT)

La législation ne prévoit rien en ce qui concerne les jours de RTT. C'est pourquoi, il est toujours conseillé de fixer les modalités relatives à l'octroi et la prise de ces jours dans l'entreprise. Il est ainsi possible de définir dans le règlement de travail que les jours de RTT doivent être pris avant la fin de l'année. Si ce n'est pas le cas, il existe un risque que la durée moyenne de travail hebdomadaire soit dépassée.



Heures supplémentaires et repos compensatoire

Les heures supplémentaires sont uniquement possibles dans des circonstances exceptionnelles. Si des heures supplémentaires sont quand même prestées, un repos compensatoire doit être accordé pendant la période de référence (p. ex. trimestre ou année). Même lorsque des heures supplémentaires sont prestées en fin d'année, le repos compensatoire doit être pris à temps. Au 1^{er} janvier 2014, les travailleurs doivent en principe démarrer la nouvelle année sans heure supplémentaire. Dans certains cas exceptionnels uniquement, les heures supplémentaires ne doivent pas être récupérées impérativement au 31 décembre 2013 :

- Heures supplémentaires chez le propre employeur en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou en vue d'effectuer des

travaux urgents aux machines ou au matériel : ces heures ne doivent pas être récupérées ;

- Heures supplémentaires en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail ou à des activités pour le compte de tiers en raison d'un accident ou de travaux urgents aux machines ou au matériel : ces heures peuvent être récupérées à concurrence de 65 heures pendant le 1^{er} trimestre de 2014 ;
- Heures supplémentaires pour cause d'inventaires et de bilans : ces heures doivent être récupérées dans les 13 semaines (suivant la fin de la période de référence) ;
- Heures supplémentaires à la suite d'un surcroît extraordinaire de travail et en cas de nécessité imprévue : pour ces heures supplémentaires, le travailleur peut renoncer au repos compensatoire et opter pour le paiement de sa rémunération normale et d'un sursalaire.

Une situation particulière se présente par ailleurs lorsqu'un travailleur ne peut pas prendre de repos compensatoire en raison d'une incapacité de travail : le repos compensatoire devra être pris dans les trois mois après la reprise du travail. Si l'incapacité de travail dure plus de six mois, les heures supplémentaires seront payées.

Remarque : à la fin de l'année, ne perdez pas non plus de vue les obligations suivantes : liquidation du pécule de vacances en décembre pour les travailleurs qui ont réduit leur durée de travail au cours de l'année, paiement (éventuel) de la prime de fin d'année et évaluation du plan pour l'emploi des travailleurs âgés.

Nele Vangheluwe
JURISTE

● Règles du congé-éducation

Comme chaque année, la rentrée scolaire 2013-2014 peut générer de nombreuses demandes de congé-éducation. Nous nous pencherons dès lors ci-dessous brièvement sur les travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le congé-éducation et les modalités de demande du congé-éducation et nous vérifierons si celui-ci doit être payé ou non.

Qui peut prendre un congé-éducation ?

La possibilité de prendre un congé-éducation est offerte tout d'abord aux **travailleurs** qui sont **occupés à temps plein dans le secteur privé** ou comme contractuels dans une entreprise publique autonome et qui suivent une formation professionnelle ou une formation générale définie par la loi.

Certains travailleurs occupés à temps partiel peuvent également prendre un congé-éducation, à condition de satisfaire à l'une des conditions suivantes :

- Être occupé au moins dans un régime de travail correspondant à 4/5^e de la durée normale de travail et suivre une formation professionnelle ou générale ;
- Travailler à temps partiel (au minimum à raison d'1/3 d'un temps plein) dans le cadre d'un horaire variable et suivre une formation professionnelle ou générale pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail ;
- Travailler dans le cadre d'un horaire fixe au moins à mi-temps (et à moins de 4/5^e) et suivre une formation professionnelle pendant les heures de travail.

Quelles formations entrent en ligne de compte pour le congé-éducation ?

La formation qui est suivie doit répondre à plusieurs conditions. Elle doit ainsi :

- être prévue explicitement dans la loi ;
- être dispensée en Belgique ;
- avoir une durée d'au moins 32 heures (cette obligation ne s'applique pas à la formation destinée aux tuteurs, qui entre en ligne de compte pour la réduction groupe-cible « tuteurs »).

Quand faut-il introduire la demande de congé-éducation ?

Le travailleur doit introduire la demande de congé-éducation auprès de son employeur **au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire**.

En cas d'inscription tardive (c.-à-d. après le 31 octobre), d'inscription à une formation débutant après le 31 octobre ou de changement d'employeur au cours d'une même année scolaire, la demande doit avoir lieu au plus tard dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

Si le travailleur **introduit une demande tardive de congé-éducation**, vous pouvez, en tant qu'employeur, limiter le nombre d'heures de congé-éducation payé en fonction de cette communication tardive.

Supposons qu'un employé à temps plein suive une formation de 10 mois (de septembre à juin) qui donne droit à 50 heures de congé-éducation au maximum, mais qu'il n'introduise sa demande qu'en mars. Dans ce cas, la durée du congé-éducation peut être limitée à $(50 \times 4) / 10 = 20$ heures.

Le travailleur doit par ailleurs aussi tenir compte du planning qui a été établi dans l'entreprise.

Paiement des jours de congé-éducation

Pour le congé-éducation pris, le travailleur a droit au paiement de son salaire normal, à la date habituelle. Le montant est toutefois limité. Vous pourrez trouver les montants les plus récents sous la rubrique « Chiffres clés » du site web d'Easypay. Ce montant doit être proratisé pour les travailleurs à temps partiel.

Remboursement des jours de congé-éducation

En tant qu'employeur, vous pouvez introduire une demande de remboursement auprès de la Direction du congé-éducation payé du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, à partir de la fin de l'année scolaire.

Cette demande doit se rapporter à tous les travailleurs de l'entreprise qui ont fait valoir leur droit au congé-éducation. Elle doit comprendre, d'une part, une déclaration de créance et, d'autre part, une fiche individuelle.

Si votre demande porte sur un dossier de l'année scolaire 2012-2013, vous pouvez l'introduire jusqu'au 30 juin 2014.

L'employeur reçoit un forfait pour chaque heure approuvée de congé-éducation payé.

Arian Roelens
JURISTE

☉ Votre entreprise est-elle inscrite correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises ?

La KUM (*Koninklijke Unie van de Middenstand*) n'insistera jamais assez sur l'importance d'une inscription correcte de votre entreprise dans la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE).

Outre l'obligation générale de chaque entreprise de s'inscrire à la BCE, il est également primordial que chaque entreprise fasse enregistrer ses activités correctes.

Si ce n'est pas le cas, l'entreprise court en effet le risque que ses actions soient déclarées comme non recevables par le tribunal en cas

de contestation (art. 14 de la loi du 16 janvier 2003, *M.B.* 5 février 2003).

La prudence est également de mise à cet égard en matière d'assurance.

Nous vous conseillons dès lors de contrôler si toutes les activités de votre entreprise sont bel et bien enregistrées à la BCE et si celles-ci s'inscrivent bien dans le cadre de l'objet social défini dans vos statuts.

De nombreuses entreprises proposent en effet aujourd'hui des services qui n'ont pas été enregistrés à l'époque.

Votre secrétariat social collabore étroitement avec le Guichet d'entreprises Eunomia. Il pourra effectuer cette vérification pour vous en toute simplicité et adapter vos données le cas échéant.

Yves Vandewal
DIRECTEUR KONINKLIJKE UNIE VAN DE MIDDENSTAND

WWW.KUM.BE

☉ Hausse croissante du nombre d'indépendants complémentaires

Sur le nombre total d'indépendants en Belgique, près de 25 % exercent une activité indépendante à titre complémentaire et cette proportion ne cesse de croître.

Easypay Group ne peut pas ignorer ce phénomène populaire et a dès lors décidé de mettre en place un service destiné à ce groupe-cible par l'intermédiaire de l'Union flamande des indépendants complémentaires (*Unie voor Zelfstandigen in Bijberoep*, en abrégé *UniZeb*).

Des études ont révélé qu'une activité d'indépendant à titre complémentaire constituait la transition idéale vers une activité d'indépendant à titre principal et augmentait considérablement les chances de réussite !

UniZeb assiste et accompagne les indépendants complémentaires (débutants) à travers les multiples étapes administratives et pratiques.

Visitez dès à présent notre site web www.unizeb.be et contactez-nous pour plus d'infos.

Yves Vandewal
DIRECTEUR UNIZEB



En bref...

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 2.650 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 débiter en octobre, novembre ou décembre 2013.



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 2013-2014, les limites suivantes sont d'application :

- Le plafond salarial s'élève à 2.760 EUR ;
- Le remboursement du montant forfaitaire à l'employeur est limité à 22,09 EUR par heure.

Statut unique

Au cours de cette année, le statut unique a déjà fait couler beaucoup d'encre. Grâce à l'alignement des délais de préavis des ouvriers et des employés et à la suppression du jour de carence, un premier pas a été fait dans la bonne direction.

Vous trouverez un récapitulatif des nouvelles mesures, ainsi qu'un état des lieux, dans notre note d'information disponible sur notre site web www.easypay-group.com, sous la rubrique Info juridique > Dossiers juridiques > Le statut unique.

Jours fériés collectifs en 2014

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. Lorsque le jour de remplacement du jour férié est fixé collectivement, il doit être communiqué dans l'entreprise **avant le 15 décembre 2013**. Vous pourrez trouver un modèle de document à cet effet sur notre site web, sous la rubrique « Documents types ».

Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Depuis le début de cette année, les entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs sur base annuelle doivent établir un plan qui contient des mesures destinées à maintenir ou accroître l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus. Ce plan doit être évalué chaque année. À la fin de l'année, à l'échéance du plan pour l'emploi, l'employeur doit informer les organes concernés sur les résultats des mesures prévues. Même s'il s'agit d'un plan comportant des mesures pluriannuelles, l'employeur doit présenter chaque année un rapport sur l'avancement de ces mesures.

Vous pourrez trouver de plus amples informations sur le plan pour l'emploi des travailleurs âgés sur notre site web à l'adresse suivante : my.easypay-group.com/nl_BE/news/overview/message/?id=3041.

Stijn Loosvelt
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