

Cher lecteur,

Comme vous le savez, notre paysage social connaît de profonds changements suite à l'introduction du statut unique pour ouvriers et employés. Petit à petit, les implications de celui-ci deviennent plus claires pour les employeurs. De nombreuses entreprises sont évidemment inquiètes, comme en témoigne le grand nombre de personnes présentes lors des séances d'information d'EASYPAY GROUP à ce sujet. Nous avons donc récapitulé, dans cette édition, les grandes lignes des modifications prévues au 01/01/2014. EASYPAY GROUP et votre gestionnaire de dossier suivent certes la réglementation de près pour vous, mais il est indispensable que vous évaluez aussi l'impact pour votre entreprise. Nous vous renvoyons à ce sujet à notre action relative à l'adaptation du règlement de travail. Dans la rubrique « En bref », nous revenons également sur plusieurs obligations dont vous devez vous acquitter à compter du 01/01/2014. Citons notamment l'élaboration d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter une bonne lecture et une excellente fin d'année !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

● Contenu

Préface	1
Le statut unique en quelques lignes	1
Reclassement professionnel : changements à partir de 2014	2
Notre guichet d'entreprises peut vous être utile à différents moments !	3
Conséquences du paiement tardif de vos cotisations sociales d'indépendant	3
En bref	4

● Le statut unique en quelques lignes

Au 1^{er} janvier 2014, les statuts d'ouvrier et d'employé disparaîtront finalement, du moins en ce qui concerne le calcul des délais de préavis et le jour de carence. D'autres différences (telles que le pécule de vacances, le chômage économique, le paiement du salaire, etc.) seront supprimées ultérieurement.

1. Nouveau régime de licenciement

Le statut unique ne se limite pas à de nouveaux délais de préavis. D'autres modalités de licenciement ont également été intégrées, telles que le licenciement en cas d'incapacité de travail ou de départ à la pension et la fin des contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Pour des explications détaillées à ce sujet, nous vous renvoyons aux notes relatives au statut unique, disponibles sur notre site web www.easypay-group.com.

1.1. Début du délai de préavis

Tout préavis notifié à partir du 1^{er} janvier 2014 prendra effet le premier lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié, selon les modalités existantes.

1.2. Nouveaux délais de préavis et régime de transition

À compter du 1^{er} janvier 2014, les nouveaux délais de préavis s'appliquent indistinctement à « chaque travailleur ». Des délais fixes sont prévus en cas de licenciement par l'employeur, de démission du travailleur ou de contre-préavis du travailleur. Certaines dérogations sont toutefois prévues à titre d'exceptions.

Pour les contrats de travail déjà en cours, il

convient de tenir compte du passé. Ainsi, un cliché de l'ancienneté acquise doit être pris au 31 décembre 2013 pour déterminer le préavis sur base des anciennes règles pour les ouvriers et les employés. Afin d'éviter toute discussion, des délais de préavis forfaitaires fixes ont cependant aussi été prévus pour les employés.

Concrètement : s'il est mis fin à un contrat de travail en cours à partir de 2014, il faut donc tenir compte des anciennes règles de préavis jusqu'au 31 décembre 2013, puis des nouvelles règles à partir du 1^{er} janvier 2014 (comme si le travailleur comptait alors zéro année d'ancienneté). Le délai de préavis total ainsi obtenu est ensuite complété, pour les ouvriers,



par une indemnité compensatoire de licenciement ou une allocation de licenciement à charge de l'ONEM.

1.3. Suppression de la clause d'essai

En raison des délais de préavis progressifs, la clause d'essai est supprimée pour tous les nouveaux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014.

1.4. Activation du travailleur licencié

L'objectif est de permettre au travailleur licencié de retrouver un emploi au plus vite. Les secteurs devront ainsi consacrer un tiers du délai ou de l'indemnité de préavis à des mesures en faveur

de l'employabilité des travailleurs. Outre le régime existant à partir de 45 ans, le reclassement professionnel est par ailleurs étendu à tous les travailleurs licenciés moyennant un délai ou une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines.

1.5. Compensation du coût plus élevé du licenciement

Des mesures seront élaborées pour atténuer le coût plus élevé du licenciement pour les entreprises. Citons notamment le recours à des compléments sectoriels de sécurité d'existence, la mise en place d'un passif social, etc.

2. Suppression du jour de carence

À compter du 1^{er} janvier 2014, le jour de carence est supprimé. Il en résulte que la période de salaire garanti débute, pour tous les travailleurs, le premier jour calendrier de l'incapacité de travail. Un contrôle plus strict des absences est également prévu, grâce à des sanctions claires et à la possibilité de fixer une période durant laquelle le travailleur doit obligatoirement être à son domicile pour la visite du médecin-contrôleur.

Nele Vangheluwe

JURISTE

● Reclassement professionnel : changements à partir de 2014

À compter du 1^{er} janvier 2014, deux régimes sont prévus dans le cadre du reclassement professionnel : un régime général et un régime spécial. Le nouveau régime général de reclassement professionnel s'applique à tous les travailleurs licenciés moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité de préavis correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Le régime spécial désigne le régime qui existait déjà pour les travailleurs de 45 ans et plus.

Le régime existant de reclassement professionnel connaîtra plusieurs modifications importantes à partir de 2014. Un **nouveau régime général** de reclassement professionnel est en effet introduit et s'applique aux travailleurs licenciés par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité de préavis correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Il convient ici de faire une distinction entre les licenciements avec un délai de préavis à prester et ceux donnant lieu au paiement d'une indemnité de rupture :

1. Licenciement moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Un travailleur qui est licencié et doit prester un délai de préavis, peut prétendre à un ensemble de mesures de licenciement. Celles-ci comprennent une procédure de reclassement professionnel de 60 heures et un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Le reclassement professionnel est dans ce cas imputé sur le congé payé pour la recherche d'un nouvel emploi que le travailleur peut prendre pendant son délai de préavis.

L'employeur doit soumettre une offre de reclassement professionnel dans les 4 semaines qui suivent le début du délai de préavis.

2. Licenciement moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines

Un travailleur qui est licencié moyennant une indemnité de préavis correspondant à au moins 30 semaines, a lui aussi droit à un ensemble de mesures de licenciement. Celles-ci comprennent, d'une part, une procédure de reclassement professionnel de 60 heures et, d'autre part, une indemnité de préavis dont 4 semaines de salaire (valeur estimée du reclassement professionnel) sont déduites. La valeur de cette procédure de reclassement est estimée à 4 semaines de salaire et est donc déduite de l'indemnité de préavis totale que l'employeur doit payer.

Une offre de reclassement professionnel doit être soumise par écrit par l'employeur dans les 15 jours de la fin du contrat de travail.

Le travailleur *recouvrera* son droit à une indemnité complète de préavis si l'employeur ne lui soumet pas d'offre (valable) de reclassement professionnel ou n'exécute pas effectivement son offre (soumise valablement). Dans ce cas, l'indemnité de préavis ne sera pas diminuée de 4 semaines de salaire.

Si un travailleur *refuse* l'offre de reclassement soumise par l'employeur, il recevra également son indemnité de préavis dans son intégralité. Cette disposition ne s'appliquera toutefois que jusqu'au 31 décembre 2015 inclus. À partir du 1^{er} janvier 2016, l'indemnité de préavis sera toujours réduite de 4 semaines de salaire, peu importe que le travailleur accepte ou non l'offre de reclassement professionnel.

3. Dispositions communes

Que ce soit dans le cadre d'un licenciement moyennant un délai de préavis ou moyennant une indemnité de préavis, le travailleur dispose de 4 semaines pour accepter ou non l'offre de reclassement professionnel. Dans les deux cas, le travailleur aura également le droit d'entamer

ou de reprendre le reclassement professionnel s'il a trouvé un nouvel emploi, mais le perd dans les 3 mois. La procédure de reclassement prendra de toute façon fin 12 mois après avoir débuté.

Le régime existant de reclassement professionnel basé sur la CCT n° 82 est maintenu et devient, à dater de 2014, le **régime spécial de reclassement professionnel**. Cela signifie que ce régime ne sera d'application que si le travailleur licencié ne satisfait pas aux conditions pour entrer en ligne de compte pour le régime général de reclassement professionnel, mais bien aux conditions de l'ancienne réglementation. Ce régime concerne donc les travailleurs qui ont droit à un délai ou une indemnité de préavis de moins de 30 semaines, mais qui sont âgés d'au moins 45 ans et comptent au moins un an d'ancienneté.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une politique d'activation en cas de restructuration ou pour faute grave sont exclus du régime tant général que spécial de reclassement professionnel.

Une autre nouveauté est que, dès 2014, le secteur public sera également soumis aux dispositions du régime général de reclassement professionnel !

Pour des explications détaillées sur les nouveautés relatives au reclassement professionnel, nous vous renvoyons à notre note « Statut unique » disponible sur www.easypay-group.com.

EASY HR peut par ailleurs se charger de la procédure complète de reclassement professionnel de vos travailleurs ! Il vous suffit d'envoyer un e-mail à ce sujet à l'adresse info_easyHR@easypay-group.com.

Eline Verfaillie

JURISTE

● Notre guichet d'entreprises peut vous être utile à différents moments !

Le guichet d'entreprises ne se limite pas aux démarches de création d'une nouvelle entreprise. Il peut se révéler utile aux entreprises existantes à différents moments.

1. Le guichet d'entreprises vérifie si votre entreprise est inscrite correctement à la BCE.

Le guichet d'entreprises contrôle si la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) dispose de informations correctes sur votre entreprise : nom, adresse, activités, unités d'établissement, etc.

2. Le guichet d'entreprises corrige les erreurs dans la BCE.

Si vous constatez que la BCE contient des données erronées concernant votre entreprise, alors que celles-ci avaient été transmises correctement aux pouvoirs publics à l'origine (p. ex. à l'ancien Registre de commerce), vous avez droit à une correction. Eunomia rectifiera alors les anomalies au plus vite.

3. Le guichet d'entreprises introduit toutes les modifications dans la BCE.

Si votre situation change, le guichet d'entreprises peut adapter vos données : nouvelle dénomination commerciale, unité d'établissement, adresse, activité, compte bancaire, etc. Même lorsque vous aviez oublié de communiquer de nouvelles données à la BCE, le guichet d'entreprises peut encore introduire la modification avec effet rétroactif.

4. Le guichet d'entreprises enregistre la cessation de votre activité.

Même lorsque vous n'arrêtez qu'une unité d'établissement ou cessez une ou plusieurs de vos activités, vous devez obligatoirement vous adresser à un guichet d'entreprises.

5. Les professions libérales doivent aussi s'inscrire à la BCE.

Les activités non commerciales sont également tenues de s'inscrire à la BCE par l'intermédiaire d'un guichet d'entreprises agréé.

6. Le guichet d'entreprises communique toutes les données de l'entreprise à l'Administration de la TVA.

Grâce à un lien électronique, Eunomia peut régler en un tournemain l'inscription obligatoire à la TVA pour les nouvelles entreprises, ainsi que toutes les modifications et cessations.

7. Le guichet d'entreprises demande les autorisations pour vous.

Les cartes d'ambulancier, cartes de forain et cartes professionnelles pour étrangers doivent obligatoirement être demandées via un guichet d'entreprises. Et si vous le souhaitez, Eunomia peut aussi demander toutes les autres autorisations auprès des autorités compétentes.

8. Eunomia se charge de toutes les publications nécessaires au Moniteur belge.

Eunomia peut se charger de la publication de vos données au Moniteur belge : statuts de

vos sociétés, modification des statuts, modification du siège, nominations, révocations, etc.

Pour tout renseignement sur les services de notre guichet d'entreprises, vous pouvez vous adresser à votre gestionnaire de dossier, qui vous mettra alors en contact avec un collaborateur d'Eunomia.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



● Conséquences du paiement tardif de vos cotisations sociales d'indépendant

Les cotisations d'assurances sociales doivent être versées au plus tard le dernier jour ouvrable du trimestre sur le compte de votre caisse d'assurances sociales. Le non-paiement de ces cotisations a pour conséquence que vos droits en matière de pension et d'assurance maladie-invalidité ne pourront plus être garantis. Votre caisse d'assurances sociales sera par ailleurs tenue de vous facturer une majoration de 3 % sur le solde impayé à la fin de chaque trimestre. Une majoration supplémentaire unique de 7 % sera également appliquée à la fin de l'année civile si les cotisations réclamées pour la première fois durant cette même année n'ont pas été payées dans leur intégralité. Le solde impayé au 31 décembre 2013 sera dans ce cas majoré de 10 % (3 % + 7 %) au 1^{er} janvier 2014.

Il est cependant possible d'introduire une demande motivée d'annulation de ces majorations par l'intermédiaire de votre caisse d'assurances sociales, lorsque le montant principal a été payé intégralement. La non-réception de l'avis d'échéance ne peut pas être invoquée comme motif justifiant un paiement tardif. Une renonciation automatique peut être accordée **une seule fois** pour un premier paiement tardif ayant trait à un seul trimestre et effectué avec un retard maximum de 8 jours calendriers.

Pour éviter tous ces problèmes, vous pouvez opter pour des paiements par domiciliation bancaire. Pour souscrire à la domiciliation Européenne SEPA DD obligatoire, il vous suffit de contacter votre caisse d'assurances sociales (et pas votre banque comme c'était le cas au-

paravant) afin d'obtenir un mandat à retourner dûment complété et signé.

Par la signature de ce mandat, vous autoriserez votre caisse à débiter votre compte à l'échéance prédéfinie et pourrez ainsi vous assurer qu'aucune majoration ne vous sera jamais réclamée. La condition sine qua non est évidemment que votre compte soit suffisamment approvisionné à la date prévue pour le paiement.

Greta Dewaer
RESPONSABLE DE SERVICE L'ENTRAIDE

En bref...

Jours fériés en 2014

Les 10 jours fériés légaux en 2014 sont les suivants :

Jour férié	Date
Nouvel An	Mercredi 1 ^{er} janvier 2014
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril 2014
Fête du Travail	Jeudi 1 ^{er} mai 2014
Ascension	Jeudi 29 mai 2014
Lundi de Pentecôte	Lundi 9 juin 2014
Fête nationale	Lundi 21 juillet 2014
Assomption	Vendredi 15 août 2014
Toussaint	Samedi 1 ^{er} novembre 2014
Armistice	Mardi 11 novembre 2014
Noël	Jeudi 25 décembre 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. Le seul jour férié à remplacer en 2014 (dans la semaine de travail de 5 jours) est le samedi 1^{er} novembre 2014.

Adaptation des montants pour 2014

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1^{er} janvier 2014. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'Easypay Group (www.easypay-group.com), sous la rubrique « Chiffres clés ».

RCC (prépension) en cas de longue carrière : renforcement de la condition de carrière dans certains cas

À compter du 1^{er} janvier 2014, la condition de carrière est relevée pour le RCC en cas de longue carrière dans le cadre des CCT qui existaient déjà au niveau sectoriel ou de l'entreprise au 31 décembre 2011 et de leurs prolongations. Tant les hommes que les femmes doivent désormais satisfaire à une condition de carrière de 38 ans. Ils doivent en outre être âgés d'au moins 58 ans. Pour les nouvelles CCT (c.-à-d. les CCT conclues à partir du 1^{er} janvier 2012), la condition de carrière est portée de 35 ans à 38 ans pour les femmes au 1^{er} janvier 2014. Les hommes doivent pour leur part justifier 40 ans de carrière. L'âge minimum est fixé à 60 ans.

N'oubliez pas votre plan pour l'emploi des travailleurs âgés !

Si, au 2 janvier 2013, un **employeur** occupait plus de 20 travailleurs, il est tenu d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Il peut pour ce faire soit établir un plan annuel pendant quatre ans, soit élaborer un plan pluriannuel.

Si un employeur occupe en revanche 20 travailleurs ou moins, il est dispensé de cette obligation pendant quatre ans.

Par ailleurs, un **employeur qui a démarré une entreprise dans le courant de l'année 2013** devra examiner le nombre de travailleurs qu'il occupe au premier jour de l'année civile suivante, dans le cas présent au 2 janvier 2014, pour savoir s'il doit établir un plan pour l'emploi.

Ce plan doit notamment préciser les mesures que l'entreprise prendra pour maintenir ou accroître l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, ainsi que les domaines d'action sur lesquels il portera.

Bien qu'aucune échéance ne soit prévue explicitement pour l'établissement du plan pour l'emploi des travailleurs âgés, il est conseillé d'élaborer un projet de plan dans le courant du mois de février ou mars. Une procédure spécifique doit être suivie à cet effet.

Les employeurs qui n'établissent pas de plan pour l'emploi risquent des sanctions.

Arian Roelens

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



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