

Cher lecteur,

Dans cette édition du SSE Link, nous revenons sur une série de modifications importantes qui peuvent se révéler capitales pour toutes les entreprises qui occupent du personnel. Citons par exemple une extension considérable de la réduction groupe-cible « premiers engagements ». Cette réduction est en effet élargie aux quatrième et cinquième engagements (auparavant uniquement pour les trois premiers). Dans le cadre des réductions groupes-cibles justement, le lieu de travail deviendra à l'avenir un critère (plus) déterminant. Il est par conséquent essentiel que l'entreprise enregistre correctement ses unités d'établissement. Pour répondre de manière optimale à cette exigence, EASYPAY GROUP vous propose une action spéciale. Vous en saurez plus en lisant ce numéro. Je terminerai en me permettant d'attirer votre attention sur la (nouvelle) obligation de motivation du licenciement qui a été introduite à la suite du statut unique.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

● Contenu

Préface	1
Tout licenciement devra être motivé à partir du 1 ^{er} avril 2014	1
Avantages pour l'engagement de vos 5 premiers travailleurs !	2
Vous ne souhaitez pas être privé de certaines réductions ONSS ? Demandez-nous de vérifier vos unités d'établissement !	3
Vers un régime unique d'allocations familiales pour les salariés, les indépendants et le personnel public !	3
En bref	4

● Tout licenciement devra être motivé à partir du 1^{er} avril 2014

Le lundi 10 février 2014, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 sont parvenus à un accord sur la motivation du licenciement. Cet accord a été transposé dans la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Motivation par l'employeur à la demande du travailleur

Après 6 mois d'occupation, l'employeur est tenu de **motiver le licenciement par écrit si le travailleur (ouvrier ou employé) en fait la demande.**

Le travailleur doit faire la demande conformément à la procédure et aux conditions prescrites. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de 2 mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis à prester, le travailleur adresse sa demande dans un délai de 6 mois après la notification du préavis (pour les préavis envoyés par recommandé, la notification a lieu le troisième jour qui suit la date de l'envoi), sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail. C'est la date du cachet de la poste sur la demande qui est déterminante dans ce cadre.

L'employeur doit communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, et ce, par lettre recommandée dans les 2 mois qui suivent la demande du travailleur. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. Ici aussi, c'est la date du cachet de la poste sur la réponse de l'employeur qui est déterminante.

Si l'employeur refuse de répondre à la demande du travailleur ou ne communique pas tous les

motifs concrets dans sa motivation spontanée, il sera redevable d'une amende civile forfaitaire de **2 semaines de rémunération.**

Si le travailleur conteste la motivation du licenciement avancée par l'employeur et obtient gain de cause devant le tribunal du travail, celui-ci peut infliger à l'employeur une indemnisation allant de **3 semaines de rémunération au minimum à 17 semaines de rémunération au maximum** pour cause de licenciement manifestement déraisonnable.

Le tribunal peut uniquement apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement et non l'opportunité du licenciement en tant que tel. L'employeur dispose donc toujours de la liberté de procéder ou non au licenciement.

La **charge de la preuve** est cependant **partagée** dorénavant entre l'employeur et le travailleur.

Exceptions à l'obligation de motivation

En cas de licenciement pendant les 6 premiers mois d'occupation, l'employeur ne doit pas motiver le licenciement. Pour le calcul de la



période de 6 mois d'occupation, les contrats antérieurs et consécutifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur sont pris en considération.

L'obligation de motivation ne s'applique pas dans le cadre du travail intérimaire, des contrats d'étudiants, de la prépension (RCC), de la pension, d'une cessation d'activité, d'une fermeture d'entreprise et d'un licenciement collectif.

Cette CCT ne s'appliquera pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement

pour lequel l'employeur doit respecter une procédure spéciale (tel que défini par la loi ou par une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise) ou en cas de licenciements multiples dans le cadre d'une restructuration. Il s'agit par exemple de la procédure de licenciement pour les représentants des travailleurs au sein du Conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail ou pour les candidats non élus au sein de ces organes lors des élections sociales, ou encore de la procédure de licenciement du conseiller en prévention.

Les dispositions de cette CCT ne s'appliquent pas non plus en cas de licenciement pour faute grave. Les dispositions existantes de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail restent pleinement d'application dans ce cadre.

Entrée en vigueur ?

La nouvelle CCT entrera en vigueur au **1^{er} avril 2014 pour les licenciements donnés ou notifiés à partir de cette date.**

Dérogations pour certains secteurs !

Les nouvelles dispositions relatives à l'obligation de motivation ne s'appliqueront qu'à partir du **1^{er} janvier 2016** pour les ouvriers concernés par la dérogation temporaire aux nouveaux délais de préavis, c.-à-d. les ouvriers des secteurs pour lesquels des délais de préavis dérogatoires réduits peuvent être appliqués jusqu'au 31 décembre 2017. Pour ces ouvriers, les dispositions relatives au licenciement abusif restent d'application.

Nele Vangheluwe

JURISTE

☉ Avantages pour l'engagement de vos 5 premiers travailleurs !

Durant un certain nombre de trimestres, les nouveaux employeurs du secteur privé peuvent bénéficier d'une réduction ONSS pour leurs premiers engagements.

Jusqu'à la fin 2013, cette réduction groupe-cible existait uniquement pour les premier, deuxième et troisième engagements. Elle a été étendue aux quatrième et cinquième engagements au 1^{er} janvier 2014.

Tout nouvel employeur a droit à une réduction groupe-cible pour ses 5 premiers travailleurs. Au cours d'une période de 20 trimestres après l'engagement du premier, deuxième, troisième, quatrième ou cinquième travailleur, l'employeur peut prétendre à une réduction de cotisations pendant un nombre déterminé de trimestres. Ce nombre de trimestres et le montant de la réduction différeront selon qu'il s'agit de l'engagement d'un premier, deuxième, troisième, quatrième ou cinquième travailleur.

1. Employeurs concernés

Les employeurs du secteur privé qui engagent des travailleurs soumis à la législation ONSS peuvent avoir recours à la réduction groupe-cible « premiers engagements », à condition d'être considérés comme « nouvel employeur ».

Un « nouvel employeur » est un employeur qui occupe du personnel pour la première fois ou qui n'occupe pas un, deux, trois ou quatre travailleurs simultanément pendant les 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement.

Le premier, deuxième, troisième, quatrième ou cinquième travailleur ne peut en outre pas remplacer un travailleur qui était occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des 4 trimestres consécutifs qui précèdent le trimestre de l'engagement.

2. Application

L'employeur peut choisir librement, au cours de la période des 20 trimestres qui suivent l'engagement, les trimestres pour lesquels il souhaite bénéficier de la réduction. La réduction n'est par ailleurs pas liée à un travailleur déterminé. L'employeur peut donc choisir durant quel trimestre et pour quel travailleur il veut appliquer la réduction.

Tous les travailleurs soumis à l'ONSS entrent en ligne de compte. Contrairement aux exigences prévues pour l'application des autres réductions groupes-cibles, les travailleurs ne doivent pas répondre à des conditions spécifiques pour cette réduction.

3. Extension aux 5 premiers travailleurs à partir du 1^{er} janvier 2014

Jusqu'à la fin 2013, la réduction groupe-cible pouvait être appliquée pour l'engagement des 3 premiers travailleurs. Au 1^{er} janvier 2014, elle a été étendue aux 5 premiers travailleurs. La réduction pour les quatrième et cinquième travailleurs peut être appliquée si, avant le trimestre de l'engagement, l'employeur n'avait pas été assujéti à la législation ONSS, pendant

4 trimestres consécutifs, pour plus de 3 travailleurs (engagement d'un quatrième travailleur) ou plus de 4 travailleurs (engagement d'un cinquième travailleur). Les travailleurs occasionnels, les travailleurs domestiques, les apprentis et les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ne sont pas pris en considération dans ce cadre. Comme vous le constaterez dans le tableau ci-après, l'avantage pour l'engagement des quatrième et cinquième travailleurs est le même que pour le troisième travailleur.

4. Tableau récapitulatif

Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique reprenant le montant de la réduction et le nombre de trimestres pendant lesquels celle-ci peut être appliquée.

Pour un récapitulatif complet des mesures auxquelles un employeur peut prétendre lors de l'engagement de certains travailleurs, nous vous renvoyons au site www.autravail.be.

Eline Verfaillie

JURISTE

Engagement	Montant de la réduction	Trimestres de réduction	Période
Premier engagement	1.500 EUR	5 trimestres	13 trimestres pendant la période de 20 trimestres à partir du trimestre du premier engagement
	1.000 EUR	4 trimestres	
	400 EUR	4 trimestres	
Deuxième engagement	1.000 EUR	5 trimestres	13 trimestres pendant la période de 20 trimestres à partir du trimestre du deuxième engagement
	400 EUR	8 trimestres	
Troisième engagement	1.000 EUR	5 trimestres	9 trimestres pendant la période de 20 trimestres à partir du trimestre du troisième engagement
	400 EUR	4 trimestres	
Quatrième engagement	1.000 EUR	5 trimestres	9 trimestres pendant la période de 20 trimestres à partir du trimestre du quatrième engagement
	400 EUR	4 trimestres	
Cinquième engagement	1.000 EUR	5 trimestres	9 trimestres pendant la période de 20 trimestres à partir du trimestre du cinquième engagement
	400 EUR	4 trimestres	

● Vous ne souhaitez pas être privé de certaines réductions ONSS ? Demandez-nous de vérifier vos unités d'établissement !

Suite à la 6^e réforme de l'État, les compétences et les moyens pour certaines réductions groupes-cibles ONSS sont transférés vers les Régions à compter du 1^{er} juillet 2014. Cela signifie que chaque Région pourra mener sa propre politique pour l'octroi de ces réductions groupes-cibles. Il se peut notamment qu'après le 1^{er} juillet 2014, d'autres conditions soient d'application pour bénéficier d'une réduction groupe-cible en Région wallonne, en Région de Bruxelles-Capitale ou en Région flamande. De par cette régionalisation, le lieu de travail de vos travailleurs devient donc un élément crucial pour déterminer quelle réduction régionale sera d'application. Ce lieu de travail sera défini sur base de l'unité d'établissement.

Il est donc capital que toutes les unités d'établissement où vous occupez du personnel soient inscrites correctement à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE). Les autorités constatent en effet qu'actuellement, aucune unité d'établissement n'est renseignée dans la BCE pour plus de 10.000 employeurs, sans compter les très nombreuses unités d'établissement qui ne sont pas (ou plus) inscrites à la bonne adresse ou celles qui pourraient faire défaut dans la BCE.

Pour éviter des problèmes concernant vos réductions ONSS à partir du troisième trimestre 2014, SSE vous propose une action spéciale.

Si vous souhaitez que nous contrôlions vos unités d'établissement dans la BCE et, le cas échéant, que nous les corrigions et/ou en ajoutions, enregistrez-vous via le lien suivant : www.easypay-group.com/actions/unites-d-etablissement.

Nous ferons alors le nécessaire pour votre entreprise. Un autre avantage est que toutes les autres instances disposeront aussi de vos données correctes via la BCE.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA.

● Vers un régime unique d'allocations familiales pour les salariés, les indépendants et le personnel public !

Au 1^{er} juillet 2014, la compétence des allocations familiales devrait être transférée aux Communautés et, pour Bruxelles, à la Commission communautaire commune. Pour faciliter ce transfert de compétence, les régimes des allocations familiales pour travailleurs salariés et pour indépendants sont harmonisés. Les lois relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés sont transformées en une loi générale relative aux allocations familiales dans laquelle sera incorporé le régime des allocations familiales des travailleurs indépendants. Les montants des allocations familiales des travailleurs indépendants et salariés seront également alignés. La séparation socio-professionnelle entre ces deux secteurs est toutefois maintenue afin de tenir compte de leurs particularités.

Les tâches assurées par les caisses d'assurances sociales en la matière seront reprises par les caisses d'allocations familiales.

Les employeurs et travailleurs peuvent toujours nous adresser leurs questions spécifiques 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

La simplification apportée par la loi générale relative aux allocations familiales concerne aussi l'octroi des allocations familiales dans le secteur public, étant donné que la loi sera également appliquée au personnel statutaire et contractuel.

Concrètement, cette simplification signifie aussi que toutes les allocations familiales seront payées par les caisses d'allocations familiales.



En bref...

Introduction des attestations de vacances

Pour les clients du Secrétariat Social EASYPAY, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez engagé des employés en 2013 ou 2014, nous vous demandons de bien vouloir transmettre dans les plus brefs délais à votre gestionnaire de dossier les attestations de vacances de leur(s) employeur(s) précédent(s). Si l'un de vos ouvriers est devenu employé, nous vous conseillons de demander l'attestation de vacances que le travailleur a reçue de la caisse de vacances et de nous la transmettre. N'oubliez pas non plus de nous signaler quels jeunes travailleurs ont terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent en effet entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

La liquidation du pécule effectuée en décembre 2013 pour les travailleurs ayant réduit leurs prestations au cours de l'année 2013 devra être régularisée avec le pécule de vacances de 2014. Pour les travailleurs qui ont bénéficié de vacances supplémentaires (européennes) en 2013, une régularisation doit également avoir lieu avec le pécule de vacances de 2014.



Petit chômage en cas de communion solennelle ou de fête de la jeunesse laïque

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant son salaire le jour de la communion solennelle de l'un de ses enfants. Ce droit est uniquement valable pour la communion solennelle ou la fête de la « jeunesse laïque ». La première communion et la fête du printemps ne donnent en revanche pas droit à un jour de petit de chômage.

Le travailleur a droit au petit chômage le jour de la cérémonie. Cependant, lorsque la communion solennelle ou la fête de la jeunesse laïque tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur pourra s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit la cérémonie.

Les enfants adoptés ou naturels reconnus sont assimilés aux enfants légitimes. La personne qui cohabite légalement avec le travailleur est assimilée à son conjoint. Le travailleur aura dès lors non seulement droit au petit chômage pour ses propres enfants, mais aussi pour ceux de son partenaire.

Si plusieurs enfants célèbrent leur communion solennelle (ou leur fête de la jeunesse laïque) le même jour, le travailleur n'aura droit qu'à un seul jour de petit chômage. Le nombre de jours de petit chômage ne sera donc pas doublé pour la communion de jumeaux.

Il vous est par ailleurs conseillé de vérifier si aucune disposition dérogatoire n'a été prévue au niveau sectoriel.

Renforcement du bonus à l'emploi fiscal au 1^{er} avril 2014

Les travailleurs qui ont droit à un « bonus à l'emploi social » (réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale octroyée aux travailleurs à bas salaire) peuvent en principe aussi prétendre à un bonus à l'emploi fiscal appliqué par une réduction du précompte professionnel dans le chef du travailleur.

Au 1^{er} avril 2014, la réduction de précompte professionnel accordée dans le cadre du bonus à l'emploi fiscal est majorée de 8,95 % à 14,40 % du bonus à l'emploi social octroyé.

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

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