

Cher lecteur,

Les « grandes vacances » sont déjà en vue. Nous nous pencherons dès lors une nouvelle fois, dans ce SSE Link, sur la réglementation relative aux vacances. Pour l'instant, cette dernière n'a que très peu été modifiée, mais nous pouvons sans aucun doute nous attendre à des adaptations lors de la prochaine législature, suite à l'introduction du statut unique entre ouvriers et employés. Nous reviendrons également dans ce numéro sur le droit aux allocations familiales pour les jeunes de 18 ans et plus.

Je souhaite par ailleurs attirer votre attention sur l'article relatif à la régionalisation des réductions ONSS. Il est dans l'intérêt de chaque employeur que **ses unités locales d'établissement** soient renseignées correctement dans la Banque-carrefour des entreprises, s'il veut pouvoir bénéficier au maximum de certaines réductions (régionales). Nous avons déjà abordé cette question dans nos flashes. N'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de dossier. Il pourra vous fournir plus de détails à ce sujet.

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

● Contenu

Préface	1
Le pécule de vacances : un extra pour chaque travailleur !	1
Réductions groupes-cibles ONSS : désormais une compétence régionale !	2
Besoin d'une assurance hospitalisation pour vous et/ou vos travailleurs ?	3
Allocations familiales pour les jeunes (étudiants)	3
En bref	4

● Le pécule de vacances : un extra pour chaque travailleur !

L'été frappe de nouveau à la porte et de nombreux travailleurs prendront prochainement leurs vacances. Et même si le statut unique a permis de créer une certaine égalité entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, il demeure encore de nombreuses différences en matière de vacances annuelles. L'objectif reste certes d'harmoniser le régime des vacances à terme, mais ce n'est toujours pas le cas actuellement. Vous trouverez donc ci-dessous un récapitulatif des règles relatives au pécule de vacances des employés et des ouvriers.

1. Ouvriers

Le pécule de vacances des ouvriers (et des apprentis ouvriers) est calculé et payé par la caisse de vacances (Office national des vacances annuelles ou caisse sectorielle). Ce pécule de vacances est payé chaque année dès le mois de mai. Il est cependant financé indirectement par l'employeur par le biais d'une cotisation ONSS trimestrielle de 6 % et d'une cotisation annuelle de 10,27 %, calculées toutes deux sur la rémunération brute à 108 %.

Le pécule de vacances des ouvriers s'élève à 15,38 % et est calculé sur les rémunérations brutes (à 108 %) effectivement gagnées pendant l'exercice de vacances, majorées le cas échéant du salaire fictif (à 100 %) pour les jours assimilés à des jours prestés.

Les ouvriers reçoivent donc en une seule fois les pécules simple, double et complémentaire. Il en résulte que, si un ouvrier prend des jours de congé pendant l'année de vacances, ceux-ci seront enregistrés comme non payés par l'employeur, étant donné que le pécule de vacances a déjà été reçu par la caisse de vacances.

Sur la partie du double pécule de vacances (c.-à-d. 6,8/15,38%), une cotisation ONSS de 13,07 % est prélevée.

L'ouvrier recevra ensuite une sorte d'« attestation de vacances » qui regroupera tous les montants de pécule de vacances payés. Sur cette attestation, la caisse de vacances mentionnera aussi le nombre de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit pendant l'année de vacances.



2. Employés

La réglementation relative aux vacances prévoit que l'employeur doit payer le pécule de vacances à ses employés au moment de la prise des vacances principales. Le concept de vacances principales n'est toutefois décrit nulle part, mais on part du principe qu'il s'agit de la plus longue période de vacances du travailleur.

Dans la pratique, l'employeur paie en général le pécule de vacances de tous les travailleurs au même moment. Le paiement a généralement lieu en avril, mai ou juin.

Pour le calcul du pécule de vacances, il faut tenir compte de toutes les prestations qui ont été fournies pendant l'exercice de vacances, tant chez l'employeur actuel que chez d'éventuels employeurs précédents.

Le pécule de vacances à payer aux employés se compose des éléments suivants :

- Simple pécule de vacances : pour chaque jour de vacances pris, l'employé a droit à son salaire (brut) habituel ;
- Double pécule de vacances : par mois presté (ou assimilé) pendant l'exercice de vacances, l'employé a droit à 1/12^e de 92 % du salaire mensuel brut, ventilés en 85 % de double pécule ordinaire et 7 % de double pécule complémentaire.

Cette ventilation vient du fait que seul le double pécule ordinaire (85 %) est soumis à une cotisation ONSS personnelle de 13,07 %, et non le double pécule complémentaire.

Si vous souhaitez de plus amples informations sur les vacances annuelles, vous pouvez vous procurer notre syllabus « Vacances annuelles 2014 ».

Elke Vannerom
JURISTE

● Réductions groupes-cibles ONSS : désormais une compétence régionale !

Suite à la sixième réforme de l'État, la plupart des réductions groupes-cibles ONSS sont transférées aux Régions au 1^{er} juillet 2014. Cette régionalisation a pour conséquence que les Régions pourront définir elles-mêmes les conditions d'octroi des avantages ONSS.

Mais que cela signifie-t-il pour les employeurs ? Vous trouverez ci-dessous la réponse à cette question !

1. Changements prévus

Pour l'engagement de certains travailleurs (p. ex. demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes travailleurs, travailleurs victimes de restructurations...), les employeurs peuvent prétendre à une réduction de leurs cotisations de sécurité sociale. Ces réductions des cotisations patronales, appelées réductions groupes-cibles, seront transférées de l'État fédéral vers les Régions au 1^{er} juillet 2014.

Ce transfert ne s'applique toutefois pas pour les réductions groupes-cibles premiers engagements, personnel fixe dans l'Horeca, réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours. La réduction structurelle et la réduction Maribel social ne sont pas non plus visées ; elles resteront également une question fédérale.

À partir du troisième trimestre 2014, les Régions pourront notamment déterminer elles-mêmes les règles et les conditions d'octroi des réductions groupes-cibles demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs âgés, tuteurs, etc. Il se pourrait donc que les conditions d'âge, les montants ou la durée de la réduction diffèrent selon que l'employeur se trouve en Région flamande, en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale. Il ne nous reste qu'à attendre ce que les Régions nous réserveront concrètement dans ce cadre.

L'exécution pratique des réductions groupes-cibles reste une compétence de l'Office national de sécurité sociale (ONSS).

2. L'unité d'établissement comme point de départ

Le point de départ pour déterminer quelles réductions régionales peuvent être appliquées est l'unité d'établissement à laquelle l'employeur est rattaché. Une **unité d'établissement** est définie comme tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise. Il s'agit d'un siège d'exploitation, d'une division ou d'une subdivision d'une entreprise (atelier, usine, magasin, bureau, etc.) localisée séparément et située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. À cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales, secondaires ou auxiliaires sont exercées pour le compte de l'entreprise.

Chaque entreprise possède au moins une unité d'établissement qui dispose de son propre numéro d'identification. L'unité d'établissement ou les unités d'établissement de chaque entreprise doivent être inscrites à la Banque-carrefour des entreprises (BCE).

Dans le cadre de ces modifications, il est capital que les données reprises dans la BCE soient correctes. Si ce n'est pas le cas, il pourrait s'ensuivre un octroi erroné d'une réduction groupe-cible, ou pire encore, la perte de certains avantages.

Tout travailleur doit en outre être relié à une unité d'établissement. Celle-ci doit être communiquée dans la DmfA au niveau de la ligne d'occupation.

Il va de soi que les données doivent correspondre à la réalité. L'objectif n'est pas que l'employeur opte pour la Région qui propose le régime le plus avantageux dans sa situation concrète.



3. Plus une minute à perdre !

Si vos données dans la BCE sont obsolètes ou ne sont pas à jour, nous vous conseillons de régler la situation au plus vite et au plus tard pour le 30 juin 2014.

SSE propose dans ce cadre une action spéciale à ses clients, en collaboration avec le guichet d'entreprises Eonomia. Si vous souhaitez que nous contrôlions vos unités d'établissement dans la BCE et, le cas échéant, que nous les complétions et/ou les corrigions, 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 (p. ex. l'ONEM) disposeront aussi de vos données correctes via la BCE.

Conclusion

Des modifications majeures sont donc attendues en ce qui concerne les conditions d'octroi de plusieurs réductions groupes-cibles ONSS. À partir du deuxième semestre 2014, les clés de ces réductions seront remises aux Régions ! Affaire à suivre...

Eline Verfaillie
JURISTE

● Besoin d'une assurance hospitalisation pour vous et/ou vos travailleurs ?

Est-il encore bien nécessaire de vous mettre en garde contre les frais exorbitants qui peuvent découler d'une hospitalisation ? Vous pensez peut-être que la sécurité sociale remboursera tous les frais ? Malheureusement, ce n'est pas tout à fait le cas.

C'est pourquoi nous vous proposons notre assurance hospitalisation. Le prix de départ de celle-ci reste valable pour toute la période d'affiliation. En d'autres termes, plus jeune vous y souscrivez, moins vous payerez pour la période complète d'affiliation !

Outre une assurance individuelle, nous vous proposons également une assurance hospitalisation collective pour vos travailleurs. Cette assurance hospitalisation collective peut être adaptée entièrement aux besoins de votre entreprise. Vous pouvez notamment la combiner à une épargne-pension pour vos travailleurs. Ces assurances hospitalisation sont très prisées par les candidats travailleurs. Elles sont également un élément important pour la rétention de vos collaborateurs. Aujourd'hui, on ne peut plus concevoir un package salarial attractif sans une assurance hospitalisation collective ! Nous ne devons sans doute plus vous en convaincre.

Vos avantages :

- Remboursement illimité en complément de l'assurance maladie légale (libre choix de médecin, de la chambre et de l'hôpital) ;
- Remboursement illimité des frais de transport en ambulance ou en hélicoptère (Belgique) ;
- Garantie à vie (la société ne peut pas mettre fin au contrat unilatéralement) ;
- Affiliation possible jusqu'à 69 ans ;
- Pas de période d'attente ;
- Garantie pré- et post-hospitalisation (remboursement des frais médicaux 30 jours avant et 90 jours après l'hospitalisation).

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations et plus de détails sur les conditions.

Sur simple demande, nous pourrions également réaliser un audit gratuit de votre portefeuille d'assurances.

Koninklijke Unie van de Middenstand VZW
(partenaire d'Easypay Group)
Hélène Dutrieuxlaan 10/301 –
9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. : 09/265 95 11 (Christoph De Velder ou Yves Vandewal)
www.kum.be



Yves Vandewal
DIRECTEUR KONINKLIJKE UNIE VAN DE
MIDDENSTAND (KUM)

● Allocations familiales pour les jeunes (étudiants)

En tant qu'employeur, vous pouvez être confronté à la question de savoir s'il existe encore un droit aux allocations familiales pour les jeunes qui atteignent l'âge de 18 ans.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principales directives dans ce cadre :

1. Il existe un droit inconditionnel aux allocations familiales pour les enfants jusqu'au mois d'août de l'année de leurs 18 ans.
2. À partir du mois de septembre, l'étudiant devra répondre à certaines conditions pour continuer de bénéficier d'allocations familiales :
 - Le jeune doit être inscrit dans un établissement d'enseignement reconnu ;
 - Études supérieures : le jeune doit être inscrit pour 27 crédits au moins (ou 13 heures de cours par semaine) ou être inscrit pour une année de diplôme ;
 - Enseignement secondaire : le jeune doit suivre au moins 17 heures de cours par semaine ;

- Enseignement à temps partiel : le jeune a droit aux allocations familiales si ses revenus ne dépassent pas 520,08 EUR brut par mois ;
- Formation de chef d'entreprise : le jeune a droit aux allocations familiales si ses revenus ne dépassent pas 520,08 EUR brut par mois ;
- Contrat d'apprentissage : le jeune a droit aux allocations familiales si le contrat d'apprentissage a été reconnu et si ses revenus ne dépassent pas 520,08 EUR brut par mois.

Si le jeune étudie dans un établissement d'enseignement de la *Communauté flamande* ou *germanophone*, un courrier informatif sera envoyé le 15 septembre 2014. Le jeune ne doit pas y répondre, sauf s'il suit une formation dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, de cours du soir, de l'enseignement pour adultes, de l'enseignement privé, de l'enseignement supérieur professionnel ou si le jeune suit une formation de chef d'entreprise ou un contrat d'apprentissage. Ces formes d'enseignement ne sont en effet pas encore exprimées en crédits.

Si le jeune étudie dans un établissement d'enseignement de la *Communauté française*, le formulaire P7 sera envoyé le 15 septembre 2014. Ce formulaire doit être complété par l'établissement d'enseignement et renvoyé signé à la caisse d'allocations familiales.

Si le jeune travaille pendant ses études, le nombre d'heures prestées par trimestre ne peut pas dépasser 240 heures (sauf au troisième trimestre).

Il est évidemment impossible d'exposer ici l'ensemble de la législation relative aux allocations familiales pour les jeunes. Si vous ou vos travailleurs avez des questions, n'hésitez pas à prendre contact avec la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/44.93.00, par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezijn.be ou à l'adresse postale Gistelse Steenweg 238-240, 8200 Bruges.

Véronique Van Iseghem
DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
HORIZON

En bref...

Déplacements de service avec le véhicule privé : nouveau montant à partir du 1^{er} juillet 2014

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 0,3468 EUR par kilomètre pour la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 (auparavant : 0,3461 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.



Note « Statut unique » disponible gratuitement sur notre site web

L'introduction du statut unique entre ouvriers et employés au 1^{er} janvier 2014 a donné lieu à une multitude de nouvelles règles et dispositions. Pour vous aider à y voir plus clair, nous avons rédigé une note détaillée à ce sujet et la mettons gratuitement à votre disposition sur notre site web. Vous pourrez retrouver cette note sous la rubrique « Info juridique > Dossiers juridiques ». Elle sera mise à jour dès que de nouvelles informations seront disponibles.

À partir du 1^{er} septembre 2014 : risques psychosociaux au travail

La loi relative au bien-être des travailleurs sera adaptée au 1^{er} septembre 2014. Les modifications les plus marquantes sont les suivantes :

- Actuellement, l'accent est mis sur la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Il sera étendu à **tous les risques psychosociaux** au travail (stress, burn-out, etc.) ;
- Le rôle de la personne de confiance sera limité à l'intervention informelle. Cette personne ne sera donc plus compétente pour recevoir les demandes d'intervention psychosociale formelle. Le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail peut exercer les tâches de la personne de confiance ;
- La victime pourra choisir soit de prouver les dommages réellement subis, soit de réclamer un dédommagement forfaitaire ;
- La protection contre le licenciement est limitée aux cas dans lesquels la procédure interne n'a pas donné de solution ou dans lesquels cette procédure interne n'était pas présente. Les procédures judiciaires sont également adaptées.

Élargissement du réseau d'agences du Secrétariat Social Easypay

SSE, le secrétariat social d'EASYPAY GROUP, a récemment élargi son réseau d'agences à 3 nouveaux établissements. Voici leur adresse :

- Route de Hannut 47, 5004 Bouge ;
- Interleuvenlaan 46, 3001 Heverlee (Haasrode) ;
- Center 26, Bosstraat 54, 3560 Lummen.

Vous pouvez faire appel à nos collaborateurs sur place pour des conseils socio-juridiques spécialisés et pour des prestations personnalisées et de qualité.

Pour tout complément d'information et pour obtenir toutes nos coordonnées, visitez la rubrique « Secrétariat social » de notre site web www.easypay-group.com.

Karolien Van den Perre

JURISTE

SSE VZW
ASBL

Secrétariat Social SSE asbl
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

H&A
SOCIAAL SECRETARIAAT

Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
www.easypay-group.com - info@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
www.easypay-group.com - info@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
www.horizonhetgezin.be - info@horizonhetgezin.be

EUNOMIA
GUICHET D'ENTREPRISES

Guichet d'entreprises Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.eunomia.be - info@easypay-group.com

KUM
KONINKLIJKE UNIE VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
www.kum.be - info@kum.be

S

L'Entraide, a.s.b.l.
Caisse Libre d'Assurances Sociales pour
Travailleurs Indépendants
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79
www.entraidegroupe.be - clasti@entraidegroupe.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