

Cher lecteur,

Les vacances parlementaires viennent de toucher à leur fin et, bien que nous soyons toujours sans gouvernement, plusieurs modifications entrent en vigueur ces jours-ci en matière de réglementation sociale (en exécution de décisions (antérieures) du gouvernement actuel, de la réforme de l'État ou de la jurisprudence modifiée). Je tiens dès lors à attirer votre attention sur certains thèmes qui seront abordés dans cette édition du SSE Link et qui ne sont pas sans importance pour chaque entreprise et chaque employeur. Citons tout d'abord le renforcement des conditions d'ancienneté et de l'obligation de remplacement (à partir du 1^{er} janvier 2015) pour la prépension (régime de chômage avec complément d'entreprise). En matière d'assurance groupe (pensions complémentaires), un alignement progressif des régimes pour les ouvriers et les employés est aussi prévu, avec une première adaptation au 1^{er} janvier 2015. Suite à la régionalisation, des changements fondamentaux sont par ailleurs d'application depuis le 1^{er} juillet 2014 en ce qui concerne la réglementation en matière d'établissement pour les entreprises. EASYPAY GROUP, par le biais notamment des services de votre secrétariat social et de votre guichet d'entreprises, suit de près toutes ces adaptations pour vous. Nous scrutons également les changements qui pourraient intervenir suite à la formation du gouvernement. Faut-il s'attendre à un saut d'index ? L'âge de la pension sera-t-il encore relevé ? Quelles seront les réductions de charges effectives pour les entreprises ? Etc. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant !
Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

Préface	1
Alignement des pensions complémentaires d'ici 2025	1
Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension) : nouveau renforcement des conditions	2
Les Régions désormais compétentes en matière d'établissement	3
Assujettissement des mandataires à titre gratuit : changements depuis le 1 ^{er} juillet 2014	3
En bref	4

Alignement des pensions complémentaires d'ici 2025

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les ouvriers et les employés sont alignés en ce qui concerne les délais de préavis et la suppression du jour de carence. Il subsiste néanmoins des distinctions entre ces deux statuts dans différents aspects du droit du travail, et notamment en ce qui concerne la législation sur les vacances, le paiement du salaire, le chômage économique, etc. En matière de pensions complémentaires, il demeure certes aussi des différences, mais il existe déjà un accord en vue de leur suppression.

Actuellement, il existe une grande différence entre les plans de pension des ouvriers et ceux des employés, et ce, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Une nouvelle loi du 5 mai 2014 prévoit cependant la suppression des distinctions d'ici 2025.

Suppression progressive

La suppression des différences aura lieu en plusieurs phases et portera uniquement sur le futur. Les employeurs ne devront donc pas procéder à des corrections pour le passé.

- **Avant le 1^{er} janvier 2015**, les différences entre les deux statuts sont possibles ;
- **À partir du 1^{er} janvier 2015**, aucune nouvelle différence ne peut apparaître entre les deux statuts en matière de régimes de pension complémentaire et les différences existantes ne peuvent pas être augmentées ;
- **Durant la période du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2025**, on ne pourra pas parler de discrimination entre ouvriers et employés si la différence résulte de plans de pension qui existaient déjà avant le 1^{er} janvier 2015. La condition est cependant que l'employeur s'inscrive dans un trajet visant à mettre fin, au plus tard au 1^{er} janvier 2025, aux différences de traitement, en tenant compte de ce qui a été convenu au niveau de son secteur ;
- **À partir du 1^{er} janvier 2025**, les régimes de pension ne pourront plus contenir de différence de traitement qui repose uniquement sur la distinction entre ouvriers et employés. Les

différences objectives, par exemple sur base des fonctions, resteront néanmoins admises.

Initiative des secteurs

Les (sous-)commissions paritaires doivent entamer, dans les plus brefs délais, des négociations en vue de conclure des protocoles d'accord qui détermineront comment mettre fin à cette distinction. Ces protocoles d'accord doivent mener à la conclusion d'une ou de plusieurs CCT pour le 1^{er} janvier 2023 au plus tard. Ces CCT peuvent prévoir un régime visant à mettre fin à la distinction existante entre les régimes de pension des ouvriers et employés pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard OU prévoir la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci dans un régime de pension au niveau de l'entreprise. Pour les (sous-)commissions qui n'auront pas déposé de CCT d'ici le 1^{er} janvier 2023, des mesures pourront être prises par *arrêté royal* (après avis du CNT) en vue de mettre fin à la différence de traitement entre ouvriers et employés.

Réaction des travailleurs

Si un régime de pension existant (datant d'avant le 1^{er} janvier 2015) est modifié ou remplacé par un nouveau régime, les travailleurs déjà affiliés au régime existant pourront refuser de participer au régime modifié ou au nouveau régime. Ils ne disposeront cependant pas de cette possibilité si une CCT rend obligatoire l'affiliation au nouveau régime ou au régime modifié. Ce refus doit être exprimé dans les délais et au plus tard à l'entrée en vigueur, l'instauration ou la modification du régime de pension. L'organisateur du régime de pension est tenu de poursuivre l'engagement de pension des travailleurs qui refusent de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension. Ces travailleurs devront néanmoins toujours avoir la possibilité d'adhérer au nouveau régime ou au régime modifié si celui-ci est modifié ultérieurement.

Nele Vangheluwe
JURISTE

○ Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension) : nouveau renforcement des conditions

En 2012, l'âge minimum et le nombre d'années de carrière requises pour les régimes généraux de chômage avec complément d'entreprise (ci-après : RCC) ont été relevés. Pour les secteurs qui avaient déjà prévu un régime dérogatoire à l'époque, une période transitoire avait alors été prévue. Celle-ci arrive aujourd'hui à son terme. Vous trouverez dès lors ci-dessous un récapitulatif des règles en la matière. Des modifications sont en outre prévues concernant l'obligation de remplacement ; nous vous les rappellerons aussi ci-dessous.

1. Règle générale (CCT n° 17 du CNT)

Jusqu'au 31 décembre 2011, la règle générale était que les travailleurs pouvaient accéder au RCC à partir de **60 ans** et après une carrière de **30 ans**, à certaines exceptions près. Au 1^{er} janvier 2012, cette condition de carrière est passée à **40 ans**.

Il existe toutefois de nombreuses exceptions à cette règle générale. Les plus fréquentes sont les régimes suivants : « longues carrières », « métiers lourds », « travail de nuit/construction », « handicapés », « très longues carrières » et « entreprises en difficulté ou en restructuration ». Dans certains de ces régimes aussi, les conditions deviennent plus strictes.

À l'époque, des mesures de transition avaient, d'une part, été prévues pour les femmes et une période transitoire avait, d'autre part, été prévue pour les CCT existantes.

2. Fin prochaine de la période transitoire

Étant donné l'augmentation drastique des conditions de carrière, une période transitoire avait été prévue entre 2012 et 2014 : les CCT qui existaient déjà avant 2012 pouvaient maintenir leurs anciennes conditions plus souples jusqu'à la fin 2014.

Vous trouverez ci-dessous un schéma de la situation pour les **nouvelles CCT à partir du 1^{er} janvier 2012** :

Nouvelles CCT (conclues pour la première fois après le 31/12/2011)	Âge minimum	Carrière professionnelle minimum requise	
		Hommes	Femmes
CCT n° 17	60 ans	40 ans	40 ans
Régime général – Longues carrières*	60 ans	40 ans	35 ans 38 ans (2014) 40 ans (2015)

* CCT sectorielle ou d'entreprise requise.

Vous trouverez ci-dessous un schéma de la situation pour les **CCT existantes (ou prolongées)** :

CCT conclues et déposées avant le 01/01/2012 ou prolongées après cette date	Âge minimum	Carrière professionnelle minimum requise	
		Hommes	Femmes
CCT n° 17	60 ans	35 ans (2012)	28 ans (2012)
		40 ans (2015)	31 ans (2015)
		"	32 ans (2016)
		"	33 ans (2017)
		"	34 ans (2018)
		"	35 ans (2019)
		"	36 ans (2020)
		"	37 ans (2021)
		"	38 ans (2022)
		"	39 ans (2023)
"	40 ans (2024)		
Régime général – Longues carrières*	58 ans	38 ans (2012)	35 ans (2012)
		38 ans (2014)	38 ans (2014)
		40 ans (2015)	38 ans (2015)
		"	39 ans (2016)
		"	40 ans (2017)
Régime général – Métiers lourds*	58 ans	35 ans	35 ans

* CCT sectorielle ou d'entreprise requise.

Rappel : n'oubliez pas que, pour certains RCC, les travailleurs âgés peuvent « bloquer » leurs droits. Ils pourront ainsi continuer de travailler et accéder plus tard au régime concerné, même s'ils ne satisfont alors plus aux nouvelles conditions en vigueur.

3. Allongement de l'obligation de remplacement

Avant le 1^{er} janvier 2015, un employeur était dispensé de l'obligation de remplacement lorsque le travailleur âgé accédait au régime général de RCC (c.-à-d. à partir de l'âge de 60 ans). Dans tous les autres cas (régimes spécifiques), il était soumis à l'obligation de remplacement.

Le principe ci-dessous sera toutefois d'application à partir du 1^{er} janvier 2015 pour les contrats de travail qui prendront effectivement fin après

le 31 décembre 2014 ET pour autant que le travailleur n'ait pas atteint, au plus tard au 31 décembre 2014, l'âge de 60 ans.

L'employeur est tenu de remplacer tous les travailleurs qui accèdent à un des régimes spécifiques de RCC, sauf lorsque le travailleur a atteint l'âge de 62 ans à la fin de son contrat de travail.

En d'autres termes, la dispense de l'obligation de remplacement s'appliquera à partir de 2015 lorsque les deux conditions suivantes seront remplies :

- Fin du contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2015 ;
- Âge de 62 ans à la fin du contrat de travail OU de 60 ans au 31 décembre 2014.

4. Besoin d'aide ?

Vous pouvez évidemment toujours vous adresser à votre gestionnaire de dossier pour de plus amples informations ou pour une réponse à toutes vos questions concrètes.

Karolien Van den Perre
JURISTE

● Les Régions désormais compétentes en matière d'établissement

Depuis le 1^{er} juillet 2014, la Région wallonne, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale sont compétentes en ce qui concerne la loi d'établissement (loi-programme du 10 février 1998 pour la promotion de l'entreprise indépendante). Cette loi prescrit les connaissances de gestion de base pour tous les commerçants et les connaissances techniques requises pour une série de professions dans les secteurs de la construction, de l'alimentation, des soins aux personnes et du transport. La réglementation relative au commerce ambulant n'est plus non plus une matière fédérale, contrairement à la législation sur les professions libérales et intellectuelles.

Dans cet article, nous avons tenté de résumer certains impacts pratiques de cette régionalisation.

Nous tenons tout d'abord à souligner que le transfert de compétence du niveau fédéral au niveau régional ne signifie pas que la législation est devenue immédiatement différente dans les Régions. Tant qu'aucune initiative n'est prise en vue d'adapter la loi d'établissement pour leur propre Région, la législation fédérale existante reste en vigueur. Les accords des gouvernements wallon, bruxellois et flamand ne prévoient d'ailleurs pas de plans majeurs dans ce domaine. Nous pouvons donc partir de l'hypothèse que la réglementation actuelle en matière d'établissement restera encore d'application durant un certain temps dans les

trois Régions. Le Gouvernement flamand a néanmoins annoncé qu'il actualisera les conditions d'accès à plusieurs professions.

Un protocole d'accord a en outre été conclu entre les autorités fédérales et les trois Régions afin de convenir que, durant une période de transition allant jusqu'au 31 décembre 2014, la gestion de la réglementation précitée resterait du ressort du SPF Économie. Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2015 que les différentes administrations régionales gèreront elles-mêmes cette matière.

Les Régions seront alors responsables du contrôle de l'application correcte de la loi d'établissement, des avis aux guichets d'entreprises, de l'organisation des jurys centraux, de l'orga-

nisation des marchés publics, etc.

Le transfert de compétence est organisé de sorte à **ne pas être préjudiciable au (candidat) entrepreneur dans la pratique**. Le guichet d'entreprises, qui grâce à un accord entre les trois Régions reste agréé comme guichet unique, restera l'interlocuteur pour toutes les formalités liées au démarrage d'une nouvelle activité. Il devra néanmoins collaborer avec les trois administrations régionales concernant de nombreux points, et non plus uniquement avec les autorités fédérales.

Rik CARPENTIER

DIRECTEUR GUICHET D'ENTREPRISES EUNOMIA



● Assujettissement des mandataires à titre gratuit : changements depuis le 1^{er} juillet 2014

Les mandataires (gérants, administrateurs, liquidateurs...), qu'ils soient rémunérés ou non, sont assujettis au « statut social » dès qu'ils sont nommés dans une société assujettie elle-même à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt des non-résidents.

Les mandataires de société avec un mandat gratuit constituent toutefois une exception à ce principe.

Au 1^{er} juillet 2014, les dispositions légales et réglementaires relatives à l'assujettissement des mandataires ont été adaptées.

- La gratuité du mandat ne peut être admise au maximum que durant les 12 mois qui précèdent le mois de la publication dans les annexes au Moniteur belge ou le mois de la

communication à la caisse d'assurances sociales ;

- Depuis le 1^{er} juillet 2014, la gratuité du mandat est également admise pour les mandataires non-résidents ;
- Au cas où les statuts stipulent que « le mandat n'est pas rémunéré, sauf décision contraire de l'organe compétent », la gratuité du mandat est admise, aussi longtemps que l'organe compétent n'a pas pris de décision de rémunération ;
- La gratuité du mandat ne peut être admise si le mandataire effectue une tâche commerciale, administrative ou technique relative à la réalisation de l'objet social de la société. Il en va de même pour les mandataires à titre gratuit qui prouvent la gestion journalière et pour les mandataires uniques ;

- Lorsqu'en contradiction avec les statuts, il s'avère que le mandat a produit des revenus ou des avantages en nature, ou si la société verse des cotisations ou des primes en vue de la constitution d'une pension complémentaire pour le mandataire, l'assujettissement est maintenu aussi longtemps que la gratuité n'est pas une nouvelle fois établie. Ce rétablissement de la gratuité ne peut jamais avoir pour conséquence que l'assujettissement du mandataire soit annulé pour les trimestres pour lesquels le mandataire a perçu une rémunération.

Greta Dewaer

RESPONSABLE DE SERVICE L'ENTRAIDE

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 et/ou de décembre 2014 :

- Le montant de la rémunération ne peut pas dépasser 2.700 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 débuter en octobre, novembre ou décembre 2014.

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 2014-2015, 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 22,08 EUR par heure.

Jours fériés collectifs en 2015

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 2014**. Vous pourrez trouver un modèle de document à cet effet sur notre site web, sous la rubrique « Documents types ».

Suppression des salaires des jeunes à partir de 2015

Le pourcentage de réduction du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) pour les travailleurs est supprimé définitivement à partir de 2015. Les travailleurs âgés de 18 ans et plus auront donc droit au moins à ce RMMMG.

Ce qui précède ne s'applique toutefois pas pour les étudiants âgés de 18, 19 et 20 ans, ni pour les jeunes occupés dans un système de formation en alternance (contrat d'apprentissage, convention d'immersion professionnelle, etc.).

Les travailleurs de 19 ans et 6 mois d'ancienneté (auparavant : 21,5 ans) et les travailleurs de 20 ans et 12 mois d'ancienneté (auparavant : 22 ans) percevront en outre un RMMMG plus élevé dès l'année prochaine.

Vous pouvez consulter le RMMMG le plus récent dans le volet juridique du site web d'EASYPAY GROUP, sous la rubrique « Chiffres clés » (www.easypay-group.com).

Liquidation du pécule de vacances en décembre : suppression du pécule anticipé

Lorsqu'un employé réduit son nombre moyen d'heures par semaine, l'employeur doit lui payer son pécule de vacances (par analogie au pécule de sortie) au mois de décembre de l'année au cours de laquelle le nombre d'heures a été réduit. C'est ce qu'on appelle la liquidation du pécule en décembre. Cette règle donnait toutefois lieu dans la pratique à de nombreux problèmes d'application pour les employeurs et avait pour inconvénient que les employés recevaient leur pécule de vacances en décembre plutôt qu'au moment de la prise de leurs vacances.

La législation a par conséquent été adaptée afin de supprimer le paiement anticipé du pécule de vacances de l'année de vacances suivante (c.-à-d. du pécule de vacances anticipé) à partir de 2014. Le principe de la liquidation du pécule en décembre est maintenu, mais portera donc uniquement sur le solde du pécule et plus sur le pécule anticipé.

Eline Verfaillie
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