

*Cher lecteur,*

*La fin de l'année approche à nouveau et c'est traditionnellement le moment des premières offensives hivernales ou de la fête du personnel dans certaines entreprises. Dans cette édition du SSE Link, nous vous fournissons dès lors diverses indications pratiques et intéressantes en cas d'arrivée tardive au travail ou d'accident après une fête du personnel. Notre service juridique est par ailleurs confronté régulièrement à la question de savoir si les examens médicaux pendant les heures de travail sont justifiés. Vous trouverez également dans ce numéro une réponse succincte et concrète à cette question.*

*Au nom de l'ensemble d'EASYPAY GROUP, je vous souhaite d'ores et déjà une excellente fin d'année !*

*Nikolaas Deloof*  
DIRECTEUR SSE

## ● Contenu

Préface .....	1
Examen médical pendant les heures de travail : droit au salaire ? .....	1
Accident lors de la fête du personnel = accident de travail ? .....	2
Joies de la neige... mais arrivées tardives au travail ! .....	2
Quels jours donnent droit à des chèques-repas ? .....	3
Nouveau mode de calcul des cotisations sociales des indépendants .....	3
En bref .....	4

## ● Examen médical pendant les heures de travail : droit au salaire ?

**Il arrive régulièrement que des travailleurs informent leur employeur qu'ils doivent se rendre chez le médecin pendant les heures de travail. Êtes-vous cependant obligés d'autoriser cette absence et qui doit payer pour ces heures perdues ?**

Un travailleur se rend, pendant ses heures de travail, chez le docteur, le dentiste ou à l'hôpital. La question qui se pose souvent est de savoir si l'employeur est tenu de payer le salaire pour ces heures non prestées. Pour formuler une réponse à cette question, il convient de distinguer les situations suivantes :

### 1. Examens prénatals

La travailleuse enceinte qui a informé son employeur de sa grossesse, a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal pendant le temps nécessaire aux examens prénatals, lorsque ces derniers ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour avoir droit à son salaire, la travailleuse doit avertir au préalable l'employeur de son absence.

### 2. Maladie en cours de journée

Si un travailleur tombe malade en cours de journée et ne peut plus poursuivre son travail, il aura droit à son salaire journalier garanti pour les heures non prestées. La condition est cependant que le travailleur ait été apte à travailler au début de la journée de travail.

### 3. Contrôle ou examen

Les contrôles ou examens chez un médecin ou un dentiste doivent en principe avoir lieu en dehors des heures de travail. Si ce n'est toutefois pas possible, le travailleur devra prendre un congé (légal ou extra-légal), moyennant l'accord de l'employeur. La remise d'un certifi-

cat médical à l'employeur pourra uniquement servir à prouver que l'absence (de quelques heures) était justifiée, mais ne donnera pas droit à un salaire garanti.

Ce n'est que s'il s'avère que le contrôle ou l'examen a entraîné une incapacité de travail du travailleur que celui-ci pourra prétendre au salaire garanti.

### 4. Visite chez le médecin du travail

Les examens effectués par le médecin du travail doivent avoir lieu pendant les heures habituelles de travail. Le travailleur recevra son salaire normal pour ces heures perdues. Les frais de déplacement éventuels et autres frais liés à cet examen sont toujours à charge de l'employeur.

Une exception est toutefois prévue pour les visites de pré-reprise du travail et les examens dans le cadre de la procédure de réintégration d'un travailleur en incapacité de travail définitive. Ceux-ci peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Stijn Loosvelt  
JURISTE



## ○ Accident lors de la fête du personnel = accident de travail ?

**En cette période de fêtes de fin d'année, nombreux sont les employeurs qui organisent une fête du personnel pour leurs travailleurs. Mais que se passe-t-il si la fête se termine mal et qu'un de vos travailleurs est victime d'un accident ? Peut-on parler dans ce cas d'un accident de travail ?**

La loi définit un accident de travail comme « un événement soudain qui occasionne une lésion et qui se produit durant et par le fait de l'exécution du contrat de travail ». Nous pouvons dès lors nous demander si un accident survenu lors de la fête du personnel ou sur le chemin pour s'y rendre ou en revenant répond à cette définition légale. L'accident doit-il dans ce cas être considéré comme

« se produisant durant l'exécution du contrat de travail » ? Et qu'en est-il si la fête du personnel ne se déroule pas dans les locaux de l'entreprise, mais dans un restaurant ou une salle de réception ? Peut-on dès lors parler d'un accident de travail ?

Les cours et tribunaux se sont déjà prononcés à plusieurs reprises sur cette question. À certaines conditions, la fête du personnel peut être considérée comme du « travail » et tout accident pendant ou à la suite de cet événement peut par conséquent être qualifié d'accident de travail. Pour ce faire, les conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

- La fête est payée par l'employeur ;
- L'employeur exerce une pression morale sur les travailleurs pour qu'ils soient présents à la fête ;

- Pendant la fête, les travailleurs sont sous l'autorité de l'employeur ;
- Les membres de la direction de l'entreprise sont présents lors de la fête.

Si l'accident dont est victime un travailleur pendant la fête du personnel ou sur le chemin pour s'y rendre ou rentrer chez lui satisfait à ces quatre conditions, on peut alors parler d'accident de travail. Il peut donc aussi s'agir d'un accident de travail lorsque la fête du personnel se déroule en dehors de l'entreprise.

Eline Verfaillie  
JURISTE

## ○ Joies de la neige... mais arrivées tardives au travail !

**Les paysages enneigés sont un véritable régal pour les yeux et permettent de s'adonner aux plaisirs de la neige. Mais ils sont aussi synonymes d'enfer sur les routes et peuvent avoir pour conséquence qu'un travailleur ne puisse pas arriver (à l'heure) au travail.**

La neige et les embarras de circulation qui en découlent ne constituent pas un motif valable pour rester à la maison ou arriver en retard. Les travailleurs doivent faire tout ce qui est nécessaire pour arriver (à temps) au travail. Ne pas oser prendre le volant ou être bloqué dans un embouteillage n'est donc pas une raison pour ne pas se rendre au travail normalement.

Ce n'est qu'en cas de **circonstances imprévues** que le travailleur percevra son salaire s'il ne se rend pas ou arrive en retard au travail. Les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le travailleur doit se rendre normalement au travail ;
- Le travailleur doit être apte à travailler au moment où il part ;
- La cause du retard ou de l'absence survient sur le chemin du travail ;
- La cause est indépendante de la volonté du travailleur.

Si les chutes de neige et le froid glacial ont été annoncés par différents médias et de nombreuses prévisions météorologiques, ils ne peuvent plus être qualifiés de circonstances imprévues. Un travailleur ne pourra dès lors pas prétendre à son salaire pour les heures de



travail perdues (= salaire journalier garanti).

Si le travailleur n'a pas pu arriver (à l'heure) au travail, c'est à lui de prouver qu'il a fait tout ce qui était nécessaire pour se rendre au travail, par exemple en partant plus tôt, en changeant de moyen de transport (p. ex. train au lieu de la

voiture) ou en faisant du covoiturage avec un collègue.

Eline Verfaillie  
JURISTE

## ☉ Quels jours donnent droit à des chèques-repas ?

Les chèques-repas constituent, tant pour l'employeur que pour le travailleur, une forme alternative de rémunération particulièrement attrayante. Ils peuvent en effet être exonérés d'impôts et de cotisations sociales à certaines conditions. L'une de ces conditions est que le nombre de chèques-repas doit être égal au nombre de jours effectivement prestés. Mais que faut-il précisément entendre par « jour presté » et combien d'heures doit durer ce jour pour donner droit à un chèque-repas ?

La règle qui veut que le nombre de chèques-repas doive être égal au nombre de jours effectivement prestés par le travailleur, implique que des chèques-repas peuvent uniquement être octroyés pour les jours lors desquels le travailleur est effectivement venu travailler. Pour les jours lors desquels le travailleur ne vient pas travailler, mais perçoit quand même une rémunération, on ne peut donc pas octroyer de chèque-repas. Le nombre d'heures prestées par jour par le travailleur ne joue pas le moindre rôle dans le droit ou non à un chèque-repas. Même si le travailleur quitte le travail après seulement une heure, il aura droit à un chèque-repas. Si le nombre de chèques-repas octroyés est insuffisant ou trop élevé, ces chèques-repas seront considérés comme une rémunération. Il en résulte que des cotisations de sécurité sociale et des impôts devront être payés sur la quote-part patronale du chèque-repas.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples à titre d'illustration :

Une partie de la journée prestée, l'autre non (peu importe la durée de l'absence du travail)	Droit au chèque-repas
Services de garde à domicile	Pas droit au chèque-repas
Heures supplémentaires prestées un jour habituel d'inactivité (p. ex. samedi)	Droit au chèque-repas
Congé pour réduction du temps de travail	Pas droit au chèque-repas
Jour de grève	Pas droit au chèque-repas
Jour férié	Pas droit au chèque-repas

Dans un souci d'exhaustivité, il convient de préciser qu'un mode de calcul alternatif peut être appliqué à certaines conditions pour l'octroi des chèques-repas. Le nombre de chèques-repas est alors calculé sur base des heures plutôt que des jours. Attention : ce mode de calcul peut uniquement être appliqué si l'entreprise a prévu celui-ci dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail.

Elke Vannerom  
JURISTE



## ☉ Nouveau mode de calcul des cotisations sociales des indépendants

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le nouveau mode de calcul des cotisations sociales des travailleurs indépendants entre en vigueur. Celui-ci prévoit que les cotisations sociales seront calculées sur base des revenus professionnels nets de l'année en cours.

Actuellement, les cotisations sociales des indépendants sont calculées sur base des revenus de la troisième année qui précède l'année pour laquelle les cotisations sont dues, sauf si les activités professionnelles ont débuté plus tard. Les cotisations pour 2014 sont donc calculées sur les revenus nets de 2011. En raison du contexte économique peu favorable, de nombreux indépendants ont cependant enregistré un recul considérable de leurs revenus en 2014. Dans la mesure où le système actuel prévoit que l'indépendant doit payer ses

cotisations sociales sur base des revenus de 2011, celui-ci doit verser des cotisations relativement élevées par rapport à ses revenus actuels. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce ne sera plus le cas grâce au nouveau régime de cotisations.

Vous vous posez sans doute de nombreuses questions sur les formalités pratiques de ce nouveau mode de calcul.

Sur notre site web, via la rubrique Caisse d'assurances sociales L'ENTRAIDE, qui fait aussi partie d'EASYPAY GROUP, vous pourrez trouver les réponses à de multiples questions et toutes sortes d'informations :

- Calcul des cotisations provisoires ;
- Cotisations forfaitaires pour les starters ;
- Changement de catégorie : d'indépendant à titre principal à indépendant à titre complémentaire et inversement ;

- Calcul des cotisations en cas d'année incomplète ;
- Majoration ou réduction volontaire des cotisations provisoires ;
- Imputation d'une majoration pour retard de paiement ;
- Imputation d'une majoration suite à une demande de réduction des cotisations provisoires sur base d'un revenu sous-estimé ;
- Exception concernant la base de calcul en cas de plus-value de cessation ;
- Prescription ;
- Dispense de cotisations.

Greta Dewaer  
RESPONSABLE DE SERVICE L'ENTRAIDE

## En bref...

### Jours fériés en 2015

Les 10 jours fériés légaux en 2015 sont les suivants :

Jour férié	Date
Nouvel An	Jeudi 1 <sup>er</sup> janvier 2015
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril 2015
Fête du Travail	Vendredi 1 <sup>er</sup> mai 2015
Ascension	Jeudi 14 mai 2015
Lundi de Pentecôte	Lundi 25 mai 2015
Fête nationale	Mardi 21 juillet 2015
Assomption	Samedi 15 août 2015
Toussaint	Dimanche 1 <sup>er</sup> novembre 2015
Armistice	Mercredi 11 novembre 2015
Noël	Vendredi 25 décembre 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. Les jours fériés à remplacer en 2015 (dans la semaine de travail de 5 jours) sont le samedi 15 août 2015 et le dimanche 1<sup>er</sup> novembre 2015.



### Adaptation des montants pour 2015

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'EASYPAY GROUP ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)), sous la rubrique « Chiffres clés ».

### N'oubliez pas d'adapter votre règlement de travail avant le 1<sup>er</sup> mars 2015 !

La nouvelle législation relative au bien-être au travail est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2014. Celle-ci parle désormais de risques psychosociaux au travail et utilise une nouvelle définition plus large. Plusieurs modifications ont également été apportées dans ce cadre au statut de la personne de confiance et aux procédures qui doivent être suivies dans l'entreprise.

Suite à ces nouveautés, une adaptation du règlement de travail s'impose. Vous pouvez cependant appliquer la procédure abrégée de modification du règlement de travail. Il vous suffit dès lors :

- de remettre à chaque travailleur une copie de l'annexe au règlement de travail (il est préférable que vous fassiez signer le travailleur pour réception) ;
- d'envoyer une copie au service Contrôle des lois sociales.

Attention : l'adaptation du règlement de travail doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> mars 2015.

### Seuls les chèques-repas électroniques seront encore possibles au 1<sup>er</sup> janvier 2016 !

Les derniers chèques-repas papier qui pourront être délivrés aux travailleurs se rapporteront aux prestations de septembre 2015. Tous les chèques-repas papier qui seront délivrés en 2015 dérogeront à la durée de validité normale de 12 mois et ne seront valables que jusqu'au 31 décembre 2015.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les chèques-repas papier feront partie du passé.

Arian Roelens

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](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto: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](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto: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](http://www.entraidegroupe.be) - [clasti@entraidegroupe.be](mailto: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