

● Norme salariale 2015-2016

Tous les deux ans, les partenaires sociaux se réunissent pour décider de la marge d'augmentation des coûts salariaux dans le secteur privé. Un nombre restreint d'acteurs (Groupe des Dix) peuvent ainsi garder le contrôle d'une évolution (en principe) libre des salaires au niveau national. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des conventions fixées dans ce cadre pour la période 2015-2016.

Sur base d'un rapport technique établi par le Conseil central de l'économie (CCE), les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des Dix déterminent, tous les deux ans, la marge maximale de l'évolution des coûts salariaux. Cette convention est fixée dans un accord interprofessionnel (AIP).

Pour les deux dernières années, un gel des salaires avait été appliqué, c.-à-d. une norme salariale de 0 %, dans le cadre de laquelle les indexations et les augmentations barémiques restaient néanmoins garanties.

Le 30 janvier 2015, les partenaires sociaux sont parvenus à un consensus sur le contenu de l'accord interprofessionnel pour la période 2015-2016. Vous trouverez ci-dessous les dispositions prévues au sujet de la norme salariale sur base de ce projet d'accord.

Pour l'année 2015, la norme salariale est main-

tenue à 0 %. Le Gouvernement a par ailleurs décidé d'appliquer un saut d'index, en exécution de l'accord de gouvernement. Cela signifie que les salaires seront entièrement gelés en 2015 (sauf augmentations barémiques).



Pour l'année 2016, les partenaires sociaux ont eu la possibilité de négocier, dans certaines limites, une augmentation du pouvoir d'achat. Cette légère hausse de la masse salariale est autorisée en compensation du saut d'index. Deux enveloppes fermées sont prévues dans ce cadre :

- Une enveloppe d'au maximum 0,5 % de la masse salariale sur base annuelle (à imputer dans le coût salarial, c.-à-d. coût total pour l'employeur, toutes charges comprises), avec une recommandation d'affecter cette enveloppe à des mesures tournées vers l'avenir (vieillesse, longues carrières, mobilité, deuxième pilier, formation...) et/ou à des éléments financiers présentant un avantage tant pour les employeurs que pour les travailleurs ;
- Une enveloppe d'au maximum 0,3 % de la masse salariale en net sur base annuelle.

Il s'agit ici de maxima, ce qui signifie que les secteurs et/ou les entreprises peuvent décider de ne rien octroyer ou de prévoir des hausses inférieures.

Pour faciliter la concrétisation de la dernière enveloppe en pouvoir d'achat net, les mesures suivantes ont été prévues :

- La valeur maximale du chèque-repas est augmentée d'un euro et passe de 7 EUR à 8 EUR. L'employeur peut déclarer cette augmentation fiscalement à titre de frais déductibles ;
- Le montant maximum des avantages non récurrents liés aux résultats (CCT n° 90) est majoré de 69 EUR. Le nouveau plafond est par conséquent fixé à 3.200 EUR.

La concrétisation de ces enveloppes est laissée aux secteurs et/ou aux entreprises. Nous nous attendons donc, dans le courant de 2015, à de nombreuses conventions collectives de travail sectorielles qui viendront exécuter l'accord interprofessionnel 2015-2016.

Stijn Loosvelt
JURISTE

Contenu

Norme salariale 2015-2016	1
Crédit-temps en 2015	2
Nouvelle législation relative aux suppléments sociaux à partir du 1 ^{er} janvier 2015	3
Chèques-repas : que nous réserve l'avenir ?	3
En bref	4

○ Crédit-temps en 2015

Fin 2011, le Gouvernement Di Rupo 1^{er} avait déjà apporté plusieurs adaptations dans le cadre du crédit-temps. Le Gouvernement Michel 1^{er} a encore renforcé celui-ci. Pour l'instant, les modifications portent uniquement sur les allocations que le travailleur reçoit de l'ONEM pendant la période de crédit-temps.



Remarque préliminaire

Le crédit-temps est totalement indépendant des dispositions relatives aux congés thématiques (congé parental, congé palliatif et congé pour l'octroi de soins à un membre du ménage gravement malade). Ces périodes ne sont pas imputées dans le crédit-temps. Aucune modification ne devrait être apportée aux congés thématiques.

En ce qui concerne le crédit-temps, il convient de faire la distinction entre le « droit au crédit-temps à l'égard de l'employeur » et le « droit aux allocations d'interruption à charge de l'ONEM ».

Le droit au crédit-temps à l'égard de l'employeur est régi par les dispositions de la CCT n° 103. Une fois que le travailleur satisfait à toutes les conditions pour avoir droit au crédit-temps chez l'employeur, il peut prétendre à des allocations à charge de l'ONEM. Le droit aux allocations est réglé séparément dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié récemment par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Modifications en 2015

Le Gouvernement Michel 1^{er} a apporté plusieurs modifications au « droit aux allocations d'interruption » à charge de l'ONEM. L'objectif est de rendre le système de crédit-temps moins populaire, sans toutefois toucher au crédit-temps avec motif.

Ces modifications s'appliquent pour toutes les nouvelles demandes d'allocations d'interruption à partir du 1^{er} janvier 2015, à savoir :

- Toutes les demandes des travailleurs qui demandent des allocations d'interruption pour la première fois ;
- Toutes les demandes d'allocations d'interruption qui ne sont pas des prolongations sans interruption et sous une même forme

d'une période d'allocations d'interruption en cours au 31 décembre 2014.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu du droit au crédit-temps et des nouvelles dispositions relatives aux allocations pendant la période de crédit-temps :

Droit au crédit-temps à l'égard de l'employeur CCT n° 103 – inchangée	Droit aux allocations à charge de l'ONEM NOUVEAU depuis le 1 ^{er} janvier 2015
<p>Crédit-temps sans motif</p> <p>À prendre pendant 12 mois à temps plein, 24 mois à mi-temps ou 60 mois de crédit-temps d'1/5^e. Pour y avoir droit, le travailleur doit compter au moins 2 ans d'ancienneté chez l'employeur et une carrière d'au moins 5 ans.</p>	<p>Crédit-temps sans motif</p> <p>Un travailleur qui satisfait aux conditions pour avoir droit au crédit-temps sans motif pourra toujours prendre ce crédit-temps, mais ne recevra plus d'allocations de l'ONEM dans ce cadre à partir du 1^{er} janvier 2015.</p>
<p>Crédit-temps avec motif</p> <p>À prendre pendant au maximum 36 mois pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour octroyer des soins palliatifs, pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour suivre une formation. Ce crédit-temps peut être pris pendant au maximum 48 mois pour s'occuper d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou pour assister ou octroyer des soins à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage. Pour y avoir, le travailleur doit compter au moins 2 ans d'ancienneté chez l'employeur.</p>	<p>Crédit-temps avec motif</p> <p>Désormais, le travailleur a droit à des allocations pour toutes les formes de crédit-temps avec motif pendant 48 mois, sauf pour le motif formation (reste limité à 36 mois). Le droit aux allocations d'interruption est en d'autres termes étendu.</p>
<p>Emplois de fin de carrière</p> <p>Les travailleurs qui sont âgés d'au moins 55 ans, comptent 25 ans de passé professionnel et 2 ans d'ancienneté chez l'employeur (sauf convention contraire) peuvent prendre un crédit-temps illimité à mi-temps ou d'1/5^e. Dans certains cas exceptionnels, ce crédit-temps est encore possible à partir de 50 ans.</p>	<p>Emplois de fin de carrière</p> <p>L'âge pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps illimité à mi-temps ou d'1/5^e dans le cadre des emplois de fin de carrière est relevé de 55 ans à 60 ans (dispositions transitoires cf. ci-dessous).</p>

Dispositions transitoires

Pour les trois régimes de crédit-temps, les anciennes dispositions en matière d'allocations restent d'application si les conditions suivantes sont remplies simultanément : 1) la notification écrite à l'employeur date d'avant le 1^{er} janvier 2015, 2) la demande d'allocations d'interruption a été reçue par l'ONEM avant le 1^{er} avril 2015 et 3) le crédit-temps débute avant le 1^{er} juillet 2015.

Pour les emplois de fin de carrière, l'âge est maintenu à 55 ans dans les cas suivants :

- Toutes les premières demandes d'allocations qui prennent cours après le 31 décembre 2014 pour les travailleurs d'au moins 50 ans occupés dans une entreprise reconnue en difficulté/restructuration avant le 9 octobre 2014 ;
- Demandes introduites en 2015 par des travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui avaient bénéficié d'allocations avant le 1^{er} janvier 2015 et dont les allocations ont été temporairement suspendues en raison d'une période de reprise du travail à temps plein, de maladie ou après une période de congé thématique (congé parental, congé palliatif ou congé d'assistance médicale).

Décalages

Pour l'instant, les modifications portent uniquement sur le droit aux allocations à charge de l'ONEM. Aucune modification n'a (jusqu'ici) été apportée à la CCT n° 103. Il en résulte certaines conséquences curieuses :

- L'extension du droit aux allocations à 48 mois pour le crédit-temps avec motif reste pour l'instant lettre morte, étant donné qu'un travailleur ne peut prendre que 36 mois de crédit-temps avec motif au maximum (dans le cadre de la CCT n° 103), notamment pour prendre soin d'un enfant ;
- Un travailleur a droit à un emploi de fin de carrière à l'égard de l'employeur, à partir de l'âge de 55 ans, mais il ne pourra percevoir des allocations de l'ONEM qu'à partir de 60 ans.

Nous nous attendons donc à ce que de nouvelles adaptations soient apportées à la CCT n° 103 afin d'harmoniser les deux législations.

Nele Vangheluwe
JURISTE

● Nouvelle législation relative aux suppléments sociaux à partir du 1^{er} janvier 2015

Jusqu'au 31 décembre 2014, l'examen du droit aux suppléments sociaux pour les parents isolés, les (anciens) chômeurs de longue durée et les (anciens) malades de longue durée était effectué sur base du formulaire P19. Les caisses d'allocations familiales ne disposent en effet pas des données officielles concernant les revenus des personnes pouvant prétendre à ces suppléments.

Changements prévus

Afin de lutter contre la fraude sociale et dans un souci d'exactitude concernant l'exercice de ce droit, les données des revenus des personnes pouvant prétendre à un supplément sont désormais mises à la disposition des caisses d'allocations familiales via un flux fiscal. Nous nous pencherons ci-dessous sur ce qui change précisément, en fonction de la situation.

Situation 1 :

vous recevez déjà un supplément

Si vous bénéficiez déjà d'un supplément social, vous ne recevrez plus le formulaire annuel P19 habituel dans le courant du mois de janvier 2015. Vous serez averti (au moyen d'un nouveau formulaire) que votre caisse d'allocations familiales continuera de verser le supplément social si aucun changement n'intervient sur le plan socio-professionnel. Si vous ne réagissez pas à ce courrier, votre caisse d'allocations familiales devra supposer que vos revenus pendant l'année 2014 n'ont pas dépassé le plafond

de 2.309,58 EUR en tant qu'isolé ou 2.385,65 EUR en tant que cohabitant.

Vous aurez toutefois la possibilité de signaler à votre caisse d'allocations familiales l'augmentation de vos revenus par rapport à l'année passée.

Dès le moment où votre caisse d'allocations familiales reçoit une demande d'arrêt du supplément social, celui-ci prendra fin immédiatement.

Le droit au supplément social pour l'année 2015 ne sera définitif que lors de la réception des données fiscales, planifié pour l'instant dans le courant du quatrième trimestre de 2017. Si nécessaire, le supplément social sera alors validé, complété ou réclamé.

Situation 2 :

vous ouvrez un nouveau droit à un supplément

Si vous ouvrez un nouveau droit à un supplément à partir du 1^{er} janvier 2015, vous recevrez désormais automatiquement une première évaluation par votre caisse d'allocations familiales. Si vous êtes un parent isolé et percevez seulement un revenu de remplacement, le supplément social sera octroyé automatiquement. Dans tous les autres cas, le supplément sera refusé et vous aurez la possibilité de prouver que vos revenus sont quand même inférieurs à la norme prévue. Ce n'est qu'au quatrième trimestre de 2017 que le supplément social sera validé, complété ou réclamé sur base du flux fiscal concernant 2015.

Conclusion

Le supplément social qui est payé ou non à partir du 1^{er} janvier 2015 est toujours provisionnel (pour l'instant). Cela signifie que votre caisse d'allocations familiales réexaminera ce droit de manière définitive à partir du quatrième trimestre de 2017 (via la réception du flux fiscal de 2015). Il se peut donc que vous receviez alors un complément ou qu'un supplément déjà payé pour 2015 vous soit réclamé.

Nous ne pouvons dès lors que vous conseiller de fournir des informations correctes sur vos revenus à votre caisse d'allocations familiales !



● Chèques-repas : que nous réserve l'avenir ?

Les chèques-repas constituent une forme attrayante de rémunération alternative, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Fin septembre 2015, la version papier des chèques-repas disparaîtra définitivement et leur version électronique sera obligatoire. Dans cet article, nous reviendrons en détail sur les obligations qui incombent à l'employeur dans ce cadre. Nous nous arrêterons également brièvement sur la suppression éventuelle des chèques-repas.

Le choix entre les chèques-repas papier et les chèques-repas électroniques existe déjà depuis 2011. Dans la mesure où de nombreuses entreprises sont restées fidèles à la version papier et où la coexistence des deux systèmes a donné lieu à des charges administratives sup-

plémentaires, il a été décidé de passer définitivement aux chèques-repas électroniques.

La distribution définitive des chèques-repas électroniques doit être réglée d'ici le 1^{er} janvier 2016. Des chèques-repas papier peuvent encore être délivrés jusqu'au 30 septembre 2015. Ces chèques ne seront alors valables que 3 mois. Tous les chèques-repas papier émis en 2015 ne seront de toute façon valables que jusqu'au 31 décembre 2015. À partir d'octobre 2015, tout travailleur doit pouvoir disposer d'une carte pour les chèques-repas électroniques.

Si l'octroi des chèques-repas dans votre entreprise est déjà régi par une CCT d'entreprise ou une convention individuelle, il n'est pas nécessaire de conclure une nouvelle convention lors du passage aux chèques-repas électroniques. Il est cependant conseillé d'examiner en profondeur les CCT ou conventions existantes et, le cas échéant, de supprimer et/ou modifier

les dispositions obsolètes ou dépassées, et ce, dans un souci de clarté et de sécurité juridique. Il y a peu, les 3 grands partis ont également déposé à la Chambre une proposition de loi visant à supprimer les chèques-repas. L'idée serait de remplacer les chèques-repas par une indemnité de repas sur la fiche de paie. Il convient d'attendre ce qu'il sera décidé à ce sujet. Nous suivrons ce dossier de près et ne manquerons pas de vous informer dès que nous disposerons de plus de détails.

Elke Vannerom
JURISTE

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 2014 ou 2015, 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. Pour les travailleurs qui ont bénéficié de vacances supplémentaires (européennes) en 2014, une régularisation doit avoir lieu avec le pécule de vacances de 2015.

Petit chômage pour la communion solennelle ou la 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 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.

Plan pour l'emploi

Toute entreprise de plus de 20 travailleurs doit établir un plan pour l'emploi destiné à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

Celui-ci est calculé sur base du nombre de travailleurs (en équivalents temps plein) au premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan pour l'emploi. Il a dû être calculé pour la première fois le 2 janvier 2013. Ce nombre de travailleurs est fixé pour 4 ans. L'employeur qui occupe moins de 20 travailleurs au moment du décompte, ne devra donc pas établir de plan pour l'emploi durant 4 ans. Cela signifie concrètement qu'un nouveau décompte devra être effectué le 2 janvier 2017.

Si, en tant qu'employeur, vous avez cependant déjà établi un plan pour l'emploi en 2013 (car vous occupiez plus de 20 travailleurs au 2 janvier 2013), vous avez eu la possibilité de choisir entre un plan annuel ou un plan pluriannuel.

Si vous aviez conclu un plan pour une année, un nouveau plan doit être établi avant la clôture de l'exercice comptable. Les exercices comptables qui ne correspondent pas à l'année civile sont généralement clôturés le 31 mars, le 30 juin ou le 30 septembre. En tant qu'employeur, vous devez donc prendre les mesures nécessaires pour vous acquitter aussi de vos obligations dans les temps en 2015.

Veillez également à y intégrer une évaluation de votre précédent plan pour l'emploi.

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