

● Règles du RCC/de la prépension en 2015 : état des lieux

Au 1^{er} janvier 2015, les règles en matière de RCC/prépension ont à nouveau été revues en profondeur et renforcées. Vous trouverez ci-dessous une brève description des règles d'application pour l'année 2015.

1. RCC à 62 ans : régime général (CCT n° 17)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la condition d'âge pour pouvoir partir au RCC sur base de la CCT n° 17 du CNT est de 62 ans (auparavant : 60 ans). Le nombre d'années de passé professionnel n'a pas changé.

Les conditions d'âge et de carrière d'application à partir du 1^{er} janvier 2015 peuvent être schématisées comme suit :

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Âge	60	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Carrière hommes	35 ans	40 ans									
Carrière femmes	28 ans	31 ans	32 ans	33 ans	34 ans	35 ans	36 ans	37 ans	38 ans	39 ans	40 ans

Exception : deux mesures de transition permettent néanmoins de continuer à partir au RCC à l'âge de 60 ans dans certains cas.

2. RCC à 58 ans : (très) longue carrière (CCT n° 115 et n° 116)

Les règles ci-dessous s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016. À la fin du contrat de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être âgé d'au moins 58 ans ;
2. Justifier une carrière professionnelle de 40 ans ;
3. Être licencié pendant la période de validité de cette CCT.

Exception : une mesure de transition permet néanmoins de continuer à partir au RCC à l'âge de 56 ans à certaines conditions.

3. RCC à 58 ans : métier lourd (nouveau régime, CCT n° 111 et n° 112)

Les règles ci-dessous s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016. À la fin du contrat de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être âgé d'au moins 58 ans ;
2. Justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans ;
3. Avoir exercé un métier lourd (équipes successives, travail en services interrompus, travail de nuit) :
 - Soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années avant la fin du contrat de travail ;
 - Soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années avant la fin du contrat de travail.

Une CCT sectorielle doit en outre prévoir le régime ci-dessus en matière de RCC.

4. RCC à 58 ans : métier lourd (régime existant, CCT n° 113)

Les règles ci-dessous s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016. À la fin du contrat de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être âgé d'au moins 58 ans ;
2. Justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans ;
3. Avoir exercé un métier lourd (équipes successives, travail en services interrompus, travail de nuit) :
 - Soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années avant la fin du contrat de travail ;
 - Soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années avant la fin du contrat de travail.

Ici aussi, une CCT sectorielle/d'entreprise est nécessaire pour l'octroi du complément d'entreprise RCC.

Contenu

Règles du RCC/de la prépension en 2015 : état des lieux	1
Occupation d'un étudiant pendant les grandes vacances : procédure à suivre !	2
Des travaux devant votre commerce ? Bénéficiez d'une indemnité compensatoire de pertes de revenus !	3
En bref	4



5. RCC à 58 ans : travail de nuit (CCT n° 111 et n° 112)

Les règles ci-dessous s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016.

À la fin du contrat de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être âgé d'au moins 58 ans ;
2. Justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans ;
3. Avoir travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail avec des prestations de nuit.

Une CCT sectorielle doit en outre prévoir le régime ci-dessus en matière de RCC.

Exception : il reste néanmoins possible, à certaines conditions, de quand même partir au RCC à 56 ans.

6. RCC à 58 ans : CP 124 et incapacité de travail (CCT n° 111 et n° 112)

Les règles ci-dessous s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016.

À la fin du contrat de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être occupé par un employeur de la CP 124 ;
2. Disposer d'une attestation délivrée par le médecin du travail qui confirme l'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle ;
3. Satisfaire aux conditions qui doivent être conclues dans une CCT de la CP 124 et prévoir au minimum que le travailleur doit être âgé d'au moins 58 ans, compter une carrière professionnelle d'au moins 33 ans à la fin du contrat de travail, ainsi qu'une condition relative à l'aptitude au travail.

Exception : il reste néanmoins possible, à certaines conditions, de quand même partir au RCC à 56 ans.

7. RCC à 58 ans : travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (CCT n° 114)

Les règles ci-dessous s'appliquent pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016. À la fin du contrat de travail, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être âgé d'au moins 58 ans ;
2. Justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans ;

3. Soit avoir le statut de travailleur moins valide reconnu par une autorité compétente ; Soit avoir des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par l'activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice du métier ;
4. Être licencié pendant la période de validité de cette CCT.

8. RCC dans les entreprises en difficulté/restructuration (CCT n° 117)

À compter de 2015, les travailleurs des entreprises en difficulté ou restructuration ne pourront partir au RCC qu'à l'âge de 55 ans au plus tôt (auparavant : 50 ou 53 ans). Dès 2016, cet âge passera à 56 ans.

Les travailleurs des entreprises en difficulté ou restructuration pourront cependant encore partir au RCC à partir de 55 ans en 2016 si certaines conditions sont remplies.

Bart Depreitere

JURISTE

Occupation d'un étudiant pendant les grandes vacances : procédure à suivre !

Les employeurs qui souhaitent occuper des étudiants doivent tenir compte de nombreuses règles. Nous les récapitulons pour vous ci-dessous en cette veille des grandes vacances !

1. Résumé des règles

- Un étudiant peut travailler au maximum 50 jours par année civile à un taux avantageux de cotisations ONSS. Ces 50 jours peuvent être prestés à n'importe quel moment de l'année ;
- La cotisation ONSS de solidarité avantageuse s'élève à 8,14 %, dont 2,71 % à charge de l'étudiant et 5,43 % à charge de l'employeur (y compris la cotisation pour le Fonds amiante) ;
- Le contrat de travail avec l'étudiant doit obligatoirement être établi par écrit. Les trois premiers jours du contrat d'étudiant sont considérés automatiquement comme une période d'essai ;
- La durée maximale du contrat d'étudiant chez un même employeur est fixée à 12 mois. L'étudiant ne peut par ailleurs être occupé que durant les périodes de présence non obligatoire dans l'établissement d'enseignement ;
- Après la conclusion d'un contrat d'étudiant, l'employeur doit réserver le nombre prévu de jours d'occupation via la Dimona.

2. Consultation du contingent de 50 jours au maximum

Le nombre de jours que l'étudiant peut encore travailler moyennant les cotisations de solidarité avantageuses peut être consulté tant par l'employeur que par le travailleur.

1. L'étudiant imprime au préalable une attestation mentionnant le contingent disponible : L'étudiant se connecte au site web www.studentatwork.be et demande une attestation qui mentionne le contingent encore disponible.
2. L'employeur contrôle en ligne le contingent disponible : Sur l'attestation délivrée par l'étudiant figure un code qui permet à l'employeur de consulter en ligne (en temps réel !) le contingent encore disponible. Vous pourrez effectuer cette opération en vous rendant sur le site portail de l'ONSS, rubrique « Employeurs » et en cliquant sur « student@work-50 days ».
3. L'employeur et l'étudiant signent le contrat d'étudiant :

Une fois que l'employeur est certain que l'étudiant a encore des jours disponibles, le contrat de travail peut être signé. L'employeur peut alors encore choisir :

- soit de limiter la période et/ou le nombre de jours du contrat au contingent disponible ;

- soit de dépasser le contingent disponible, ce qui aura pour conséquence que des cotisations ONSS ordinaires devront être appliquées via une DmfA correcte pour une partie de l'occupation (à savoir le nombre de jours qui dépassent le contingent).
4. L'employeur déclare les dates d'entrée et de sortie de l'étudiant, ainsi que du nombre de jours (par trimestre) via la Dimona. Il est conseillé d'effectuer les déclarations Dimona immédiatement après la consultation en ligne du contingent et la signature du contrat de travail. Lors de cette déclaration, le nombre de jours convenu dans le contrat de travail devra être « réservé ». C'est le moment de la



réservation (et non la date d'occupation) qui est décisif pour déterminer les 50 premiers jours pour lesquels seules les cotisations de solidarité doivent être versées.

3. Déclarations Dimona via le secrétariat social SSE : instructions spécifiques

Pour les étudiants, les employeurs qui font appel aux services de SSE pour leurs déclarations Dimona doivent aussi communiquer à leur gestionnaire de dossier le nombre de jours pendant lesquels l'étudiant travaillera (en plus des données classiques d'identification et de la période d'occupation). Sans cette indication,

aucune déclaration Dimona ne pourra être envoyée.

Il est en outre recommandé, avant la signature du contrat, de demander à chaque fois à l'étudiant l'attestation mentionnant le solde restant. Nous vous demandons dès lors d'envoyer cette attestation immédiatement à votre gestionnaire de dossier pour qu'il puisse effectuer la Dimona.

Si l'occupation de l'étudiant entraîne un dépassement du contingent de 50 jours, vous devez le signaler explicitement à votre gestionnaire de dossier pour que les déclara-

tions DmfA puissent être établies correctement.

Les clients doivent s'assurer eux-mêmes que le contingent de 50 jours n'a pas été dépassé, et ce, tant lors de la communication des jours pour la Dimona que lors de la communication des prestations effectives de l'étudiant.

Eline Verfaillie
JURISTE

☉ Des travaux devant votre commerce ? Bénéficiez d'une indemnité compensatoire de pertes de revenus !

Les indépendants qui doivent fermer leur commerce en raison de travaux peuvent prétendre, à certaines conditions, à une indemnité compensatoire de pertes de revenus.

Votre entreprise n'entre en ligne de compte pour l'indemnité compensatoire de pertes de revenus que si les conditions suivantes sont remplies :

- L'établissement occupe moins de 10 travailleurs ;
- Le chiffre d'affaires et le total du bilan annuels ne peuvent dépasser 2 millions d'euros ;
- L'activité principale de l'entreprise doit être la vente directe de produits ou l'offre de services pour laquelle un contact direct et personnel avec des clients a lieu à l'intérieur d'un établissement bâti ;
- Vous ne bénéficiez pas d'autres revenus professionnels que ceux issus de l'exploitation du commerce qui subit les nuisances.

Procédure

La commune doit vous délivrer, à votre demande, une attestation de nuisances lorsque les travaux ont au moins une des conséquences suivantes pendant au minimum 7 jours civils consécutifs :

- Aucun des emplacements de parking public réglementairement aménagés ne peut être utilisé dans la rue où est situé le commerce ;
- Aucun emplacement de parking public réglementairement aménagé ne peut être utilisé dans un rayon de 100 mètres autour de tout accès au commerce ;
- Une voie d'accès au commerce est fermée à la circulation de transit, dans un sens ou dans les deux ;
- L'accès pédestre au commerce est impossible.



La demande doit être introduite, au moins 7 jours civils avant la fermeture, accompagnée de l'attestation de nuisances et d'une copie de votre carte d'identité.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, ce sont les régions qui sont compétentes pour l'octroi des indemnités. Vous pouvez vous adresser aux organismes suivants :

- Participatiefonds-Vlaanderen si vous êtes domicilié en Flandre : www.participatiefonds.be ou 02/229.53.10 ;
- Brupart si vous êtes domicilié à Bruxelles : www.srib.be/fr ou 02/548.22.11 ;
- Sowalfin si vous êtes domicilié en Wallonie : www.sowalfin.be ou 04/237.07.70.

Indemnité

L'indemnité s'élève à 76,30 EUR par jour civil, à partir du 8^e jour de fermeture et pour la première fois dans le courant du mois qui suit la date du courrier d'approbation.

Greta Dewaer
RESPONSABLE DE SERVICES L'ENTRAIDE

En bref...

Déplacements de service avec le véhicule privé : nouveau montant à partir du 1^{er} juillet 2015

Si un travailleur utilise son propre véhicule dans le cadre de déplacements de service pour le compte de l'employeur, ce dernier peut 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 0,3412 EUR par kilomètre pour la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 (auparavant : 0,3468 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.

Maladie pendant les vacances



Nombreux sont les travailleurs qui prendront prochainement leurs vacances. Mais qu'en est-il lorsque le travailleur tombe malade ou a un accident pendant ses vacances ?

Selon la réglementation belge actuelle, le travailleur ne pourra récupérer plus tard ses jours de vacances planifiés que s'il est tombé malade avant le début de sa période de vacances. S'il tombe malade pendant sa période de vacances, cette dernière se poursuit normalement et les jours de vacances concernés sont par conséquent « perdus ».

La Cour européenne de Justice a cependant estimé que les jours de vacances qui coïncident avec une période de maladie doivent toujours pouvoir être récupérés, peu importe le moment où le travailleur est tombé malade. En d'autres termes, même s'il tombe malade pendant sa période de vacances, il pourra prendre les jours ainsi perdus à un autre moment.

Bien que ce principe n'ait pas encore été transposé dans la législation belge, les juges belges devront quand même suivre cette jurisprudence européenne.

Les élections sociales de 2016 approchent...

En 2016, les travailleurs devront de nouveau élire leurs représentants au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et du Conseil d'entreprise (CE). Sur base de l'année de référence 2015, vous saurez si votre entreprise devra ou non organiser des élections.

Votre entreprise est confrontée pour la première fois à des élections sociales, vous avez été désigné pour les organiser ou vous souhaitez connaître tous les tenants et aboutissants de cette procédure ? En tant que partenaire global dans le domaine des RH, Easypay Group peut vous soutenir pleinement pendant les élections sociales de 2016 grâce à un pack complet de produits et services.

Sur notre site web www.easypay-group.com, un mini-site est consacré aux élections sociales de 2016 (manuels, formations, législation, calendrier, actualité, etc.).

Stijn Loosvelt
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
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Nele Vangheluwe
Arian Roelens
Saïd El Hammoudi

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