

○ Dispense de versement du précompte professionnel pour les starters bientôt d'application ?

La loi-programme contient une nouvelle mesure destinée à soutenir les entrepreneurs débutants, à savoir la dispense de versement du précompte professionnel pour les starters.

Conditions à remplir pour entrer en ligne de compte ?

L'employeur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Relever du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ;
- Satisfaire à la définition de PME ;
Par petites sociétés, il faut entendre les sociétés dotées de la personnalité juridique qui, pour le dernier et l'avant-dernier exercice clôturé, ne dépassent pas plus d'une des limites suivantes :
 - Nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle : 50 ;
 - Chiffre d'affaires annuel, hors TVA : 7.300.000 EUR ;



- Total du bilan : 3.650.000 EUR ;
sauf si le nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle, dépasse 100. Les personnes physiques répondent *mutatis mutandis* aux critères de la définition de PME ;
- Être inscrit depuis au plus 48 mois (4 ans) à la Banque-carrefour des entreprises. Si l'employeur poursuit une activité qui était exercée auparavant par une personne physique ou une autre personne morale, le délai de 48 mois commence au moment de la première inscription à la Banque-carrefour des entreprises par cette personne physique ou morale.

- Le chiffre d'affaires, hors TVA, n'est pas supérieur à 700.000 EUR ;
- La moyenne des travailleurs occupés pendant l'année n'est pas supérieure à 10.

Cumul avec d'autres dispenses ?

La dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises qui débutent peut être cumulée avec toutes les autres dispenses de versement du précompte professionnel (p. ex. heures supplémentaires, travail en équipe et travail de nuit).

Entrée en vigueur ?

La dispense de versement du précompte professionnel peut être appliquée sur les rémunérations qui sont payées ou attribuées à partir du 1^{er} août 2015. Concrètement, les entreprises inscrites depuis moins de 4 ans à la Banque-carrefour des entreprises au moment de l'entrée en vigueur de cette mesure entreront encore en ligne de compte pour cette dispense de versement du précompte professionnel pour les starters.

Arian Roelens
JURISTE

Contenu

Dispense de versement du précompte professionnel pour les starters bientôt d'application ?	1
Travailleurs à temps partiel : règles à respecter et pièges à éviter !	2
Prêt lancement flamand : désormais pour tous les starters !	3
Fin des chèques-repas papier au 1 ^{er} janvier 2016	3
Mon enfant arrête ses études – Qu'advient-il de ses allocations familiales ?	3
En bref	4

Certaines entreprises n'entrent pas en ligne de compte pour cette dispense de versement du précompte professionnel. Il s'agit notamment des entreprises pour lesquelles une déclaration ou une demande de faillite a été introduite.

Montant de la dispense de versement du précompte professionnel ?

L'employeur est dispensé de verser **10 %** du précompte professionnel. Ce pourcentage est porté à **20 %** si, à la fin de la période imposable, l'employeur répond à au moins deux des trois critères ci-dessous (dont les montants en EUR ne sont pas indexés) :

- Le total du bilan n'est pas supérieur à 350.000 EUR ;

Travailleurs à temps partiel : règles à respecter et pièges à éviter !

Le travail à temps partiel devient sans cesse plus fréquent dans le monde du travail. Les raisons peuvent être diverses : congé parental, crédit-temps, travail volontaire à temps partiel, etc. Mais le travail à temps partiel exige aussi l'application correcte de certaines règles. Nous nous arrêterons dès lors ci-dessous sur certaines règles à respecter et pièges à éviter en la matière.

1. Travailleurs à temps partiel et contrat de travail écrit

Toute occupation à temps partiel doit obligatoirement être fixée par écrit dans un contrat de travail au plus tard au moment où le travailleur commence à exécuter le contrat. Le contrat de travail à temps partiel écrit doit également contenir certaines mentions obligatoires :

- Régime de travail : il s'agit de la durée de travail à temps partiel convenue par semaine (p. ex. 25h/semaine) ;
- Horaire de travail : il s'agit des jours et heures qui ont été convenus pour l'exécution du travail (p. ex. du lundi au vendredi, de 8h à 12h).

Attention : ce qui précède s'applique également pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un régime de congé thématique (p. ex. congé parental) ou d'un crédit-temps ; ces travailleurs sont en effet aussi considérés comme des travailleurs à temps partiel. En d'autres termes, le régime de travail et l'horaire à temps partiel doivent aussi être fixés par écrit, p. ex. dans une annexe au contrat de travail.

2. Travailleurs à temps partiel et dérogations à l'horaire à temps partiel

Si un travailleur à temps partiel preste des heures complémentaires ou déroge à l'horaire à temps partiel convenu, toutes les dérogations doivent obligatoirement être enregistrées dans un document de contrôle, à savoir le **registre des dérogations**. Celui-ci doit contenir certaines mentions obligatoires. Le registre des dérogations peut cependant être remplacé par un autre moyen de contrôle répondant à certaines conditions (p. ex. outil d'enregistrement des temps).

Attention : si ces dérogations ne sont pas enregistrées par l'employeur, l'ONSS pourra, p. ex. à l'occasion d'une inspection sociale, appliquer une présomption réfragable de travail à temps plein. L'ONSS pourrait dès lors exiger des cotisations ONSS sur base d'un travail à temps plein. L'employeur pourrait en outre se voir infliger des sanctions pénales ou administratives (amendes), conformément à ce qui est prévu dans le Code pénal social.

3. Travailleurs à temps partiel et heures complémentaires

Il peut arriver qu'un travailleur à temps partiel preste des heures complémentaires en plus de son horaire à temps partiel. Ces heures complémentaires doivent en principe être payées sur base du salaire normal, mais peuvent donner lieu à un sursalaire (50 % ou 100 %) si elles dépassent une certaine limite.

Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail fixe, un crédit de **12 heures complémentaires par mois** est d'application, sans sursalaire.

Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, un crédit de **3 heures complémentaires par semaine** est d'application, sans sursalaire, avec un maximum de 39 heures de crédit. Toutes les heures complémentaires qui sont prestées au-delà des crédits d'heures susmentionnés doivent être payées avec un sursalaire.

4. Travailleurs à temps partiel et droit aux jours fériés

Les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un **horaire fixe** ont seulement droit aux jours fériés et jours de remplacement qui s'appliquent aux travailleurs à temps plein à condition que ces jours fériés coïncident avec un jour lors duquel ils auraient dû travailler selon leur horaire à temps partiel.

P. ex. si un travailleur à temps partiel travaille le lundi, le mardi et le vendredi selon son horaire, il aura droit aux jours fériés qui tombent un lundi, un mardi ou un vendredi, mais pas à ceux qui tombent un mercredi ou un jeudi.

Les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un **horaire variable** ont toujours droit

au salaire pour au minimum 10 jours fériés légaux (à l'instar des travailleurs à temps plein), mais pour les jours fériés ou jours de remplacement qui ne coïncident pas avec un jour qu'ils auraient normalement dû prester, un calcul de salaire différent est appliqué.

5. Travailleurs à temps partiel et droit aux vacances annuelles

Tout comme les travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel ont droit à des vacances proportionnellement à leurs prestations pendant l'exercice de vacances, mais ils ne peuvent jamais prendre plus de vacances que ce qui est possible **selon le régime de travail qui s'applique au moment de la prise des vacances**.

P. ex. si un travailleur a travaillé à temps plein pendant l'exercice de vacances (p. ex. 2014), mais travaille à temps partiel (p. ex. à mi-temps) pendant l'année de vacances (2015), ses jours de vacances seront aussi réduits selon son occupation à temps partiel lors de la prise de ses vacances. Cela signifierait dans ce cas-ci que, suite au passage à un emploi à mi-temps, les jours de vacances seraient divisés par deux.

Vous pourrez consulter tous les modèles nécessaires (convention collective de travail ou convention individuelle) sur notre site www.easypay-group.com, sous la rubrique Services juridiques > Offre > Documents types.

Bart Depreitere
JURISTE



● Prêt lancement flamand : désormais pour **tous** les starters !

Le prêt lancement+ est le successeur du prêt lancement (qui était destiné uniquement aux chômeurs démarrant comme indépendant).

Depuis plusieurs années, la KUM militait pour une suppression de la condition du chômage. Cette suppression est enfin devenue effective au 1^{er} juillet 2015.

Le nouveau prêt lancement+ est un prêt subordonné pour **tous** les starters (personnes physiques et morales) qui ne sont pas encore actifs ou le sont depuis au maximum 4 ans.

Montant et caractéristiques de ce prêt :

- Maximum 100.000 EUR ;
- Apport propre : 25 % ;
- Taux d'intérêt : 3 % ;
- Durée : de 3 à 10 ans ;
- Remboursements mensuels, constants ;

- Dispense de versement du capital la première année ;
- Destination du prêt : investissements matériels, immatériels et financiers ;
- Prêt subordonné (les autres organismes de crédit peuvent donc considérer ce prêt comme des fonds propres) ;
- Garanties : en fonction du risque. Les coûts pour le client sont limités autant que possible. Aucune garantie n'est demandée aux chômeurs.

Pour de plus amples renseignements ou pour une demande de prêt, vous pouvez vous adresser à la KUM, partenaire agréé du fonds de participation flamand (09/265 95 14).

Yves Vandewal
KUM

● Fin des chèques-repas papier au 1^{er} janvier 2016

Dans la mesure où des évaluations ont démontré que la coexistence des versions papier et électronique des chèques-repas donnait lieu à d'importantes charges administratives pour les commerçants et les employeurs, les partenaires sociaux ont décidé de généraliser le système des chèques-repas électroniques à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cela signifie concrètement que les chèques-repas papier seront totalement supprimés à partir du 1^{er} janvier 2016.

Pour éviter qu'à cette date, des chèques-repas papier et électroniques continuent d'exister en parallèle :

- les derniers chèques-repas papier qui seront délivrés aux travailleurs devront se rapporter aux prestations de septembre 2015 ;
- tous les chèques-repas papier émis en 2015 ne seront valables que jusqu'au 31 décembre 2015.

Les employeurs qui souhaitent octroyer des chèques-repas électroniques doivent accomplir certaines **formalités** obligatoires pour éviter que les chèques-repas soient considérés comme une rémunération (et soumis à des cotisations sociales et au précompte professionnel).

Si aucune convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise n'a été conclue, l'employeur et le travailleur doivent conclure une convention individuelle relative à l'octroi des chèques-repas électroniques.

L'octroi des chèques-repas électroniques doit en effet être fixé dans une convention collective de travail.

Certains secteurs ont déjà prévu l'octroi de chèques-repas électroniques dans une CCT sectorielle. C'est par exemple le cas dans les commissions paritaires 109, 110, 119, 120, 214, 215, 301.02, 301.05, 322 et 328.02.

Vous pourrez consulter tous les modèles nécessaires (convention collective de travail ou convention individuelle) sur notre site www.easypay-group.com, sous la rubrique Services juridiques > Offre > Documents types > Rémunération > Chèques-repas.

Les employeurs qui passent des chèques-repas papier à la version électronique devront pour leur part mettre à jour leur convention collective de travail ou les conventions individuelles.

Il est par ailleurs conseillé aux clients qui doivent opérer ce passage de prendre contact dès que possible avec leur gestionnaire de dossier.

Stijn Loosvelt
JURISTE

● Mon enfant arrête ses études – Qu'advient-il de ses allocations familiales ?

Votre enfant dispose d'un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois d'août inclus de l'année de ses 18 ans.

Si votre fils ou votre fille arrête ses études, son droit aux allocations familiales cesse au 30 juin ou à la fin de la période de vacances, en fonction du nombre d'heures prestées au troisième trimestre.

Si votre enfant ne trouve pas un emploi fixe directement après ses études, il lui est recommandé de s'inscrire comme jeune demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi (SRE). En Flandre, il s'agit du VDAB ; en Wallonie, du FOREM ; pour la Région de Bruxelles-Capitale, d'Actiris et pour la région de langue allemande, de l'ADG.

Pendant le stage d'attente comme jeune demandeur d'emploi (ou période d'octroi), il subsiste toutefois un droit possible aux allocations familiales. Cette période d'octroi dure 360 jours à compter du dernier jour d'école (en cas d'interruption des études pendant l'année scolaire) ou à compter du 1^{er} août (en cas d'arrêt des études à la fin de l'année scolaire).

Si un jeune travaille pendant la période d'octroi, le droit aux allocations familiales est maintenu tant que ses revenus mensuels bruts ne dépassent pas 520,08 EUR par mois. Dès que le jeune dépasse ce plafond, son droit aux allocations familiales échoit. Le jeune doit prendre contact avec la caisse d'allocations familiales pour faire bloquer le paiement des allocations familiales pour cause de revenus trop élevés, et ce, afin d'éviter des remboursements ennuyeux par la suite. À la fin de la période d'octroi, la caisse d'allocations familiales procédera à l'évaluation définitive du droit aux allocations familiales pendant la période d'octroi au moyen du formulaire P20.

Attention : Veuillez informer la caisse d'allocations familiales à temps dans les cas suivants :

1. Le jeune arrête ses études et ne s'inscrit pas comme jeune demandeur d'emploi.
2. Le jeune est inscrit comme jeune demandeur d'emploi et ses revenus dépassent le plafond de 520,08 EUR brut par mois.

Il nous est évidemment impossible de dépeindre ici toute la législation relative aux allocations familiales pour les jeunes sortant de l'école. Vous avez des questions ? Prenez contact avec la Caisse d'allocations familiales Horizon à l'adresse Avenue Rogier 19/20 à 4000 Liège, par téléphone au 04/224 44 96 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be.

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 2015 :

- Le montant de la rémunération ne peut pas dépasser 2.725 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 2015.

Plafond 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 2015-2016, le plafond salarial s'élève à 2.760 EUR (inchangé).

Jours fériés collectifs en 2016

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 2015**. Vous pourrez trouver un modèle de document à cet effet sur notre site web, sous la rubrique « Documents types ».

Jours de vacances non pris à la fin de l'année

Un travailleur doit prendre tous ses jours de vacances avant la fin de l'année. Cela signifie que les jours de vacances légales ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. Si un travailleur n'a pas pu prendre une partie de ses jours de vacances pour une raison indépendante de sa volonté (p. ex. maladie en fin d'année), l'employeur sera tenu de lui payer, au 31 décembre, les jours de vacances non pris, sous la forme d'un simple (et éventuellement d'un double) pécule de vacances. Si le travailleur choisit en revanche délibérément de ne pas prendre des jours de vacances, il n'aura pas droit au pécule de vacances.

Élections sociales 2016 : participez à nos journées de formation !

En 2016, les travailleurs devront de nouveau élire leurs représentants au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail et du Conseil d'entreprise. Sur base de l'année de référence 2015, vous saurez si votre entreprise devra ou non organiser des élections. Le suspense est donc à son comble...

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 ? Inscrivez-vous dans ce cas sans hésiter à notre formation de base ! Cette formation est une étape cruciale dans la préparation des élections sociales.

Attention ! Les employeurs du secteur de la construction (qui occupent au moins 50 travailleurs en moyenne en 2015) devront aussi organiser des élections sociales en 2016 !

Pendant cette formation purement juridique d'une journée complète, nous passerons en revue la procédure de A à Z. Nous nous arrêterons notamment sur les calculs à effectuer, ainsi que les documents à délivrer, afficher et envoyer, et compléterons nos explications par de nombreux exemples et conseils pratiques. Démarrez dès à présent du bon pied et inscrivez-vous à cette formation sur notre site : https://www.easypay-group.com/fr_BE/logiciel/elections_sociales_2016/.

En tant que partenaire global dans le domaine des RH, EASYPAY GROUP peut vous soutenir pleinement pendant les élections sociales de 2016 grâce à une offre comprenant un pack complet de produits et services. Pour plus d'informations à ce sujet, contactez-nous par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.

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
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