

## ● Projet « Travail faisable » : quelles sont les mesures attendues (prochainement) ?

**Au cours des dernières années, de nombreuses mesures ont été prises dans le but de garder les travailleurs plus longtemps au travail. Pour faire en sorte que cet allongement des carrières reste « faisable », différentes mesures sont prévues dans le cadre du projet « Travail faisable », à l'initiative du ministre de l'Emploi, Kris Peeters. Vous trouverez ci-dessous des explications sur certaines de ces mesures.**

Un grand nombre de dispositions ont été prévues au cours des dernières années afin de maintenir les travailleurs plus longtemps au travail. Citons entre autres l'augmentation de l'âge légal de la pension, le renforcement des conditions de la pension anticipée, le relèvement des conditions d'âge et d'ancienneté pour le RCC (prépension), etc. Dans le cadre du projet « Travail faisable » (ou « Travail durable »), les différents acteurs cherchent donc des mesures visant à rendre « faisable » cet allongement des carrières. Le projet « Travail faisable » prévoit une série de mesures dans différents domaines. Nous n'en exposerons ici que quelques-unes.

### 1. En route vers un cadre légal pour les horaires flottants ?

Jusqu'ici, les horaires flottants n'ont aucun cadre légal. Ils offrent pourtant de multiples possibilités afin de mieux combiner famille et travail. À certaines conditions, ils peuvent tout de même être tolérés par les services d'inspection concernés.

La nouvelle réglementation telle qu'elle est prévue dans le cadre du projet « Travail faisable » devrait permettre aux employeurs d'instaurer un système d'horaires flottants sur base d'une CCT ou d'une adaptation du règlement de travail. Ces horaires flottants doivent prévoir des plages fixes (= heures de présence obligatoire dans l'entreprise) et des plages mobiles (= heures pendant lesquelles le travailleur peut déterminer lui-même l'heure de début et de fin de la journée de travail et des pauses). Ils ne peuvent en outre pas dépasser 9h/jour et 45h/semaine.

La nouvelle réglementation proposée en matière d'horaires flottants suppose le recours obligatoire à un système d'enregistrement des temps. Certaines formalités obligatoires doivent par ailleurs être reprises dans le règlement de travail.

Vous souhaitez plus d'infos à ce sujet ? **Easytime** se fera un plaisir de vous aider ! (Contact : Florence Pouleur - Florence.Pouleur@easypay-group.com ou 0471/90 53 68)

### 2. Bientôt moins de formalités pour les travailleurs à temps partiel ?

Nombreuses sont les formalités et autres considérations importantes qui sont liées à l'occupation de travailleurs à temps partiel. Le projet « Travail faisable » prévoit une simplification et une modernisation de certaines de ces formalités, et notamment des suivantes :

- Suppression de l'obligation de reprendre tous les horaires et régimes de travail possibles à temps partiel dans le règlement de travail,

## Contenu

|                                                                                                |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Projet « Travail faisable » :<br>quelles sont les mesures attendues<br>(prochainement) ? ..... | 1 |
| Que diriez-vous d'un flexi-job ? .....                                                         | 2 |
| Cotisation annuelle à charge des<br>sociétés – légalité ! .....                                | 3 |
| Financement PME du fonds de<br>participation flamand .....                                     | 3 |
| En bref .....                                                                                  | 4 |



et remplacement de celle-ci par une obligation de définir, dans le règlement de travail, un cadre général pour l'application d'horaires variables à temps partiel ;

- Adaptation des mentions obligatoires dans le contrat écrit de travail à temps partiel pour l'application d'un horaire variable à temps partiel ;
- Simplification et actualisation des obligations relatives à la publicité des horaires des travailleurs à temps partiel et au contrôle des dérogations à leur horaire normal de travail.

### 3. Nouvelle vision de la carrière : de l'aperçu de carrière à l'épargne carrière !

Lors d'une première phase, un « aperçu de carrière » sera prévu afin de permettre à chaque travailleur de pouvoir visualiser sa

carrière actuelle à l'aide d'un outil en ligne. La deuxième phase prévoira un « compte carrière » grâce auquel le travailleur pourra aussi consulter un aperçu des périodes d'interruption de carrière et de crédit-temps déjà prises et encore disponibles. La troisième et dernière phase sera alors « l'épargne carrière » proprement dite qui permettra au travailleur d'économiser du temps de carrière pour en disposer par la suite. C'est dans ce contexte qu'a notamment été évoquée la possibilité de reporter les jours de vacances extra-légaux aux années suivantes.

### 4. Réintégration plus rapide des malades de longue durée sur le marché de l'emploi.

En collaboration avec la ministre des Affaires sociales, Maggie De Block, l'objectif est de

mettre en œuvre des mesures visant, d'une part, à prévenir les absences de longue durée pour cause de maladie (p. ex. suite au stress, à un burn-out) et d'autre part, à examiner comment les malades de longue durée peuvent être ramenés sur le marché de l'emploi.

Outre les mesures ci-dessus, une multitude d'autres dispositions sont encore prévues dans le cadre du projet « Travail faisable ».

Nous ne manquerons pas de vous informer sur leur avancement et leur entrée en vigueur !

Bart Depreitere  
JURISTE

## ☉ Que diriez-vous d'un flexi-job ?

L'une des mesures de compensation prévues suite à l'introduction de la caisse blanche dans le secteur Horeca est l'occupation (déjà très controversée) dans le cadre de flexi-jobs. Les flexi-jobs permettent à l'employeur d'occuper des travailleurs de manière flexible et à un prix très avantageux. Pour le travailleur, cette forme d'occupation est également avantageuse sur le plan fiscal.

Nous répondrons ci-dessous à plusieurs questions fréquemment posées sur les flexi-jobs.

### 1. FAQ 1 : Un travailleur en crédit-temps peut-il entrer en ligne de compte pour une occupation comme flexi-travailleur ?

Non. Un travailleur en crédit-temps peut cumuler des allocations d'interruption avec une activité complémentaire/secondaire salariée qui n'est pas exercée de manière continue à condition que cette activité ait été exercée régulièrement au cours des 12 mois qui précèdent le début du crédit-temps. Le nombre d'heures de cette activité complémentaire préexistante en tant que salarié ne peut en outre pas être augmenté au cours du crédit-temps. Cette activité complémentaire salariée doit être exercée simultanément à l'activité pour laquelle le crédit-temps est demandé.

Étant donné qu'il n'est possible que depuis peu d'être occupé comme flexi-travailleur, le travailleur en crédit-temps ne peut pas cumuler actuellement son crédit-temps et ses allocations à une occupation dans le cadre d'un flexi-job.

### 2. FAQ 2 : Un travailleur qui est mis en chômage économique par son propre employeur peut-il exercer un flexi-job chez un autre employeur ? Cela aura-t-il une influence sur son allocation de chômage ?

Un travailleur qui va travailler dans le cadre d'un flexi-job un jour où il est mis en chômage temporaire chez son employeur, doit le mentionner sur sa carte de contrôle C3.2A en noircissant la case correspondante.

Il convient ici de distinguer les 2 situations suivantes :

- *Le flexi-job est exercé un jour où le travailleur travaille normalement chez son employeur.*  
Le travailleur doit noircir la case correspondante dans la grille 1. Il ne sera pas tenu compte des heures de chômage qui tombent un jour pendant lequel le travailleur a exercé le flexi-job.
- *Le flexi-job est exercé un jour où le travailleur ne travaille normalement pas chez son employeur.*  
Le travailleur doit noircir la case correspondante dans la grille 2.  
Le nombre d'allocations auxquelles il a normalement droit pour le mois concerné sera diminué d'une allocation pour chaque jour durant lequel il a exercé un flexi-job.

Le travailleur doit noircir les cases requises sur sa carte de contrôle à partir du premier jour où il est mis en chômage temporaire chez son employeur.

Il est également préférable qu'il indique sur le formulaire C3.2A qu'il s'agit d'un flexi-job dans l'Horeca pour que l'organisme de paiement et l'ONEM soient au courant de la nature de l'occupation.

### 3. FAQ 3 : Un travailleur prend un crédit-temps d'1/5<sup>e</sup>. Ce travailleur peut-il entrer en ligne de compte pour le régime des heures supplémentaires nettes ?

Dans le secteur Horeca, il est possible de payer des heures supplémentaires nettes aux travailleurs à temps plein si ces heures sont prestées suite à un surcroît extraordinaire ou à une nécessité imprévue et lorsque le travailleur a choisi de renoncer à la récupération de ces heures supplémentaires. Pour ces heures supplémentaires, l'employeur n'est pas redevable d'un sursalaire.



Un travailleur qui prend un crédit-temps/une interruption de carrière d'1/5<sup>e</sup> n'entre pas en ligne de compte pour le régime des heures supplémentaires nettes étant donné qu'il n'est pas considéré comme un travailleur à temps plein.

#### 4. FAQ 4 : Quelles sont les formalités pour pouvoir avoir recours au régime fiscalement avantageux des heures supplémentaires nettes pour les travailleurs à temps plein ?

La loi prévoit les conditions strictes ci-dessous en ce qui concerne le recours au régime fiscalement avantageux des heures supplémentaires nettes pour les travailleurs à temps plein :

a) En cas de « surcroît extraordinaire de travail » : L'employeur doit obtenir l'*autorisation préalable de la délégation syndicale*. En principe, l'accord de la délégation syndicale dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail doit être unanime.

L'employeur doit en outre obtenir la *permission préalable de l'inspecteur social-chef de district du service Contrôle des lois sociales*.

L'employeur doit *afficher l'horaire temporairement modifié (avec les prestations supplémentaires)* au minimum 24 heures à l'avance dans l'entreprise. L'avis doit être signé et daté et la date d'entrée en vigueur de la modification doit être mentionnée. La procédure normale de modification du règlement de travail ne doit pas être suivie dans ce cadre.

b) En cas de « nécessité imprévue » :

L'*autorisation préalable de la délégation syndicale* doit être obtenue et les *heures supplémentaires doivent être signalées a posteriori au service Contrôle des lois sociales*. La loi en tant que telle ne prévoit pas de délai pour cette notification.

La convention collective de travail n° 29 stipule toutefois que, pour les heures supplémentaires faisant suite à une nécessité imprévue, les éléments suivants doivent être portés à la connaissance du service Contrôle des lois sociales :

- Nombre d'heures supplémentaires ;
- Nombre de travailleurs concernés ;
- Raisons qui ont nécessité la prestation d'heures supplémentaires.

La notification doit intervenir dans les 3 jours de travail qui suivent le dépassement des limites de 9 heures par jour et de 38 heures par semaine.

Arian Roelens  
JURISTE

## ● Cotisation annuelle à charge des sociétés – légalité !

Depuis 1992, les sociétés qui :

- Possèdent la personnalité juridique ;
  - Ont leur domicile fiscal sur le territoire belge ;
  - Se livrent à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif,
- sont redevables d'une cotisation forfaitaire annuelle.

La cotisation à charge des sociétés a été créée pour aider à financer les droits sociaux des travailleurs indépendants. Le paiement de cette cotisation n'offre aucun droit direct pour la société ou ses représentants.

L'intégralité des montants sert à financer les pensions ou les allocations familiales des indépendants. Ce sont donc les indépendants qui bénéficient des montants payés.

La cotisation annuelle à charge des sociétés a fait ces dernières années l'objet de contestations diverses notamment par la requalification de cette cotisation en impôt par la Cour constitutionnelle, à certains articles de presse et par le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 29/09/2014.

Ce jugement n'a pas acquis force de chose jugée et est frappé d'appel. Il ne constitue pas une décision de principe en cette matière.

En outre, en droit belge, un jugement ne peut invalider une loi, cette compétence étant réservée à la Cour constitutionnelle. Mais quatre récentes décisions judiciaires sur le sujet confirment toutefois la légalité de la cotisation et la compétence des Caisses d'assurances sociales pour la percevoir:

- Le jugement du Tribunal de travail Charleroi et de Mons du 15 mai 2015;
- Le jugement du Tribunal du travail de Nivelles du 8 juin 2015;
- L'arrêt de la Cour du travail de Liège du 9 juin 2015;
- Le jugement du Tribunal de travail de Gand du 8 septembre 2015.

Pour le moment, la balance jurisprudentielle penche donc clairement en faveur de la légalité de la cotisation.

Greta Dewaer  
RESPONSABLE DE SERVICE L'ENTRAIDE

## ● Financement PME du fonds de participation flamand

Le financement PME (*KMO-financiering*) est un prêt subordonné de 350.000 EUR au maximum, destiné aux starters et aux entreprises existantes.

Ce prêt est toujours combiné à un cofinancement (p. ex. par une banque). Ce dernier doit prendre en charge au moins 20 % des besoins globaux de financement. Le fonds de participation flamand (*Participatiefonds Vlaanderen*) interviendra à concurrence d'au maximum 50 %.

L'apport en fonds propres doit être d'au minimum 25 %. Le taux d'intérêt est fixé à 3 % et

une exonération de remboursement du capital d'1 ou 2 an(s) est prévue.

Le financement doit être destiné à des investissements matériels, immatériels et financiers, mais peut aussi répondre à un besoin en capital d'exploitation.

Il ne peut pas être utilisé pour un refinancement.

Le prêt du fonds de participation flamand est subordonné ; il permet donc d'obtenir plus facilement un financement auprès d'une banque.

#### Personnes entrant en ligne de compte ?

Le financement PME est destiné aux personnes physiques et/ou morales établies en Région flamande.

Les ASBL peuvent entrer en ligne de compte si au moins 50 % de leurs revenus proviennent d'activités économiques normales.

Vous pouvez demander ce prêt auprès de la *Koninklijke Unie van de Middenstand*, partenaire d'EASYPAY GROUP, par e-mail à l'adresse [Yves.vandewal@kum.be](mailto:Yves.vandewal@kum.be) ou par téléphone au 09/265.95.14.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information.

## En bref...

### Suppression de la réduction AIP au 1<sup>er</sup> avril 2016

La réduction AIP est une dispense générale de versement du précompte professionnel d'1 % pour toutes les entreprises du secteur privé. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, cette réduction AIP sera supprimée. Elle devrait être remplacée par la réduction du taux de base des cotisations patronales prévue dans le cadre du *tax shift* depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cette réduction continue toutefois de s'appliquer aux employeurs qui sont considérés comme des petites sociétés (PME au sens de l'article 15 du Code des sociétés, réduction AIP de 0,12 %) ou qui relèvent du Maribel social (réduction AIP d'1 %).

### Congé-éducation : remboursement des montants

Dans le cadre de la sixième réforme de l'État, le régime du congé-éducation a été transféré aux régions, ce qui signifie que chaque région peut désormais fixer ses propres règles en ce qui concerne les formations, le taux de remboursement ou les formalités administratives. Chaque demande de remboursement doit en outre être introduite dans la région où l'entreprise est établie. Lorsque l'entreprise a des unités d'établissement dans différentes régions (cf. Banque-Carrefour), la demande doit être introduite dans la région où sont occupés les travailleurs qui font usage du congé-éducation. Il n'est donc plus possible d'introduire une demande globale sur base du siège social lorsqu'il existe des établissements dans plusieurs régions.

Pour l'année scolaire 2014-2015, les règles d'application diffèrent déjà par région. Pour les entreprises établies en Flandre, le forfait horaire s'élève à 21,30 EUR. Les demandes de remboursement doivent être introduites pour le **31 mars 2016** au plus tard auprès du *Departement Werk en Sociale Economie* (Département Emploi et Économie sociale). Les entreprises établies à Bruxelles doivent introduire leurs demandes de remboursement avant le **30 juin 2016** auprès de Bruxelles Économie et Emploi. Le forfait horaire doit cependant encore être déterminé. En Wallonie, les demandes doivent être scindées selon que le travailleur concerné est occupé dans la partie francophone (FOREM) ou dans la partie germanophone de la région (Communauté germanophone) et introduites avant le **30 juin 2016**. Le forfait horaire doit là aussi encore être déterminé.

### Introduction des attestations de vacances

Pour les clients du Secrétariat Social EASYPAY GROUP, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez engagé des employés en 2015 ou 2016, 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 2015, une régularisation doit avoir lieu avec le pécule de vacances de 2016.

### 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.

Il vous est par ailleurs conseillé de vérifier si aucune disposition dérogatoire n'a été prévue au niveau sectoriel.

Nele Vangheluwe  
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  
Frédéric Hustinx

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