

Travail d'étudiants : changement en vue

En tant qu'employeur, l'occupation d'étudiants peut s'avérer très intéressante. Elle offre non seulement à l'employeur la possibilité de remplacer temporairement le personnel en congé et de faire face à des périodes de pointe ou pics de production, etc., mais elle lui permet en outre de le faire à des taux ONSS avantageux en bénéficiant de la fameuse « cotisation de solidarité ». Jusqu'ici, un employeur pouvait faire appel à un étudiant moyennant un contrat de travail à raison de 50 jours par an par étudiant. Un changement interviendra cependant au 1^{er} janvier 2017.



475 heures au lieu de 50 jours

Le Gouvernement fédéral a approuvé la mesure qui autorise, à compter du 1^{er} janvier 2017, le travail sous statut d'étudiant jobiste pendant 475 heures par an (au lieu de 50 jours) moyennant l'application de la cotisation de solidarité avantageuse de 8,13 % (5,42 % de cotisation patronale et 2,71 % de cotisation personnelle), majorée de la cotisation de 0,01 % pour le Fonds amiante.

En sachant que seul un faible pourcentage des étudiants exploite les 50 jours dans leur intégralité, le quota de 475 heures suffira amplement pour éviter une marche arrière du statut d'étudiant (même pour les étudiants qui travaillaient 50 jours et prestaient des heures supplémentaires ou étaient occupés dans un régime flexible).

Il est par ailleurs tenu compte de la réalité selon laquelle de nombreux jobs d'étudiants sont exercés dans l'Horeca ou un autre travail saisonnier et exigent souvent des prestations de plus de 8 heures par jour. Le quota de 475 heures sera dans ce cas suffisant et permettra de faire en sorte que ces « heures supplémentaires » puissent aussi être exercées dans le cadre du système avantageux de cotisations.

Flexibilité et optimisation

Cette conversion des jours en heures permet de répondre à la demande de flexibilité émanant tant des employeurs que des étudiants.

Le système existant des 50 jours a en effet ses limites. Ainsi, un étudiant qui ne preste que 4 heures par jour perd à chaque fois un jour complet de son quota de 50 jours. Ni l'employeur, ni le travailleur ne peuvent donc bénéficier de manière optimale du taux ONSS avantageux. Le décompte du travail d'étudiants en heures permet de remédier à la situation, de sorte qu'employeur et travailleur puissent répondre de manière plus flexible et plus optimale à leurs besoins.

Conséquences pour 2017

L'application `student@work` qui fonctionne pour l'instant en jours, fonctionnera par conséquent aussi en heures à partir du 1^{er} janvier 2017. À partir du 1^{er} juillet 2016, il n'est plus possible de réserver le travail d'étudiants en jours, si ces jours se situent après le 31 décembre 2016. La réservation en heures devrait être possible à partir de début décembre 2016.

Le projet de loi à ce sujet n'a toujours pas été publié au Moniteur belge pour l'instant.

Frederic Hustinx
 JURISTE

Contenu

Travail d'étudiants : changement en vue	1
« Travail faisable et maniable » : bientôt aussi pour vous ?	2
Un nouveau statut pour les étudiants-entrepreneurs	3
En bref	4

« Travail faisable et maniable » : bientôt aussi pour vous ?

Les mesures du projet « Travail faisable et maniable » de Kris Peeters font d'ores et déjà couler beaucoup d'encre. Et les éléments sur la table provoquent déjà beaucoup d'agitation. Quelles mesures pourraient s'avérer intéressantes pour votre entreprise prochainement ?

Les mesures proposées dans le projet de loi sur le travail faisable et maniable ont pour but de rendre le travail « faisable », mais aussi « maniable ». Le projet de loi en tant que tel se compose de deux parties : d'une part, une partie générale appelée **socle** qui contient des mesures directement applicables aux entreprises ; d'autre part, un **menu** qui comporte une série de mesures pouvant uniquement être activées par les secteurs eux-mêmes.

A. Le socle

1. Annualisation de la durée de travail

Une annualisation de la durée de travail signifie qu'il sera possible de considérer la semaine de travail de 38 heures en moyenne sur une période d'un an, mais cela ne signifie pas la suppression de la semaine de 38 heures.

Dans ce cadre, il sera possible de travailler pendant certaines périodes jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine au maximum, à condition que ces heures soient compensées durant les périodes où l'on travaille moins. Cette flexibilité n'est pas illimitée. Le travailleur ne pourra à aucun moment avoir presté plus de 143 heures au-delà de la durée moyenne du travail. Une fois que cette limite sera atteinte, un repos compensatoire devra être accordé.

Le régime de sursalaire existant est maintenu en l'état. Une compensation financière sera donc accordée au travailleur qui travaille plus pendant certaines périodes.

2. 100 heures supplémentaires volontaires et rémunérées

Il s'agit d'un capital de 100 heures supplémentaires que le travailleur peut décider de prester volontairement, avec l'accord de l'employeur. Ces heures seront payées moyennant un sursalaire.

3. Formation

L'objectif interprofessionnel actuel d'affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation sera remplacé et transformé en un nouvel objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an.

4. Télétravail occasionnel

Un cadre légal définit les conditions auxquelles un travailleur pourra prétendre à du télétravail occasionnel et les arrangements minimums à conclure dans ce cadre.

B. Le menu

1. Réforme globale de la durée de travail

Par le biais d'une CCT, les partenaires sociaux pourront déroger aux limites normales de la durée de travail. Les limites absolues resteront 11 heures par jour et 50 heures par semaine (pour peu que la moyenne de 38 heures par semaine soit respectée). La limite du travail de nuit pourra être portée de 20h à 22h.

2. Changement d'horaires

Tous les horaires de travail à temps plein devront être inscrits au règlement de travail. Si plusieurs horaires de travail sont applicables, le règlement de travail devra aussi prévoir les règles détaillées pour le passage d'un horaire à l'autre.

3. Plus Minus Conto

Au moyen d'une CCT, les secteurs concurrentiels au niveau international pourront stipuler que le calcul de la semaine de travail de 38 heures en moyenne sera étalé sur plusieurs années. Cela se fait déjà aujourd'hui dans l'industrie automobile.

4. Travail intérimaire à durée indéterminée

Le travail intérimaire à durée indéterminée offre plus de sécurité au travailleur intérimaire. Les travailleurs intérimaires avec un tel contrat percevront également un salaire de l'agence d'intérim entre deux missions. Cela ne sera par ailleurs possible que s'il existe un accord sectoriel à cet effet.



5. Réforme du système de groupement d'employeurs

De petites entreprises pourront engager un travailleur conjointement. Il s'agit là d'une chance pour les entreprises qui n'ont pas les moyens d'avoir un travailleur en service.

6. Simplification du travail à temps partiel

- L'obligation d'inscrire tous les horaires les un après les autres dans le règlement de travail sera supprimée. Il s'agit de la principale simplification administrative.
- Pour les travailleurs qui travaillent avec un horaire variable, le délai de communication des horaires reste de 5 jours. Il pourra être prolongé ou réduit (à 1 jour au minimum), mais uniquement si les partenaires sociaux le conviennent dans une CCT rendue obligatoire.
- Certains documents qui sont pour l'instant tenus sur papier, pourront dorénavant être conservés par voie électronique.

7. Épargne carrière

Les travailleurs pourront épargner du temps. Il pourra être décidé, par secteur, d'appliquer cette option au niveau de l'entreprise ou du secteur. En cas de changement d'emploi (dans un autre secteur également), s'il n'est pas en mesure d'emporter les jours épargnés, le travailleur pourra opter pour leur paiement. Le temps épargné ne sera donc jamais perdu. Les partenaires sociaux devront conclure des accords sectoriels à ce sujet.

8. Adaptation des régimes de congé

Le congé palliatif est prolongé d'un mois et porté à un maximum de 3 mois. Le crédit-temps avec motif « soins » est prolongé de 3 mois.

9. Horaires flottants

Un cadre légal pour les horaires flottants permettra au travailleur de fixer lui-même le début et la fin de ses prestations, moyennant le respect de certaines limites.

10. Don de jours de congé

Un travailleur qui a un enfant gravement malade et a épuisé tous ses régimes de congé pourra demander à son employeur d'avoir accès à ce système. L'employeur le communiquera alors à ses collaborateurs. Seuls les jours qui ne relèvent pas des 20 jours de congé légaux pourront faire l'objet d'un don totalement anonyme. Cela ne sera par ailleurs possible que s'il existe un accord sectoriel à ce sujet.

Bart Depreitere
JURISTE

☉ Un nouveau statut pour les étudiants-entrepreneurs

Actuellement, un étudiant qui commence comme indépendant a le statut d'indépendant à titre complémentaire.

Cela implique par rapport à ses cotisations sociales :

- L'étudiant ne paie pas de cotisations s'il a moins de 1.439,42 EUR de revenus annuels.
- L'étudiant paie des cotisations (réduites) si son revenu annuel est entre 1.439,42 EUR et 6.815,52 EUR.
- L'étudiant paie la cotisation due par les indépendants à titre principal (21,5%) s'il a un revenu supérieur à 6.815,52 EUR.

Le Conseil des Ministres a approuvé la création du **statut d'étudiant-entrepreneur**. L'avant-projet de loi crée un nouveau statut pour les étudiants-entrepreneurs de moins de 25 ans qui sont régulièrement inscrits à des cours dans un établissement d'enseignement en vue d'obtenir un diplôme reconnu par une autorité compétente en Belgique.

Le futur statut prévoit :

- **Un régime de cotisation avantageux** pour les étudiants qui ont des revenus inférieurs au seuil légal pour les indépendants à titre principal (13.010,66 EUR pour 2016)
 - Exonération de cotisations s'ils ont des revenus annuels inférieurs à 6.505,33 EUR
 - Taux de 21% (20,5% à partir de 2018) sur la tranche de revenus comprise entre 6.505,33 EUR et le seuil de 13.010,66 EUR.
- **Le maintien des droits** en soins de santé en tant que personne à charge si les revenus sont inférieurs à 6.505,33 EUR. (et en tant que titulaire si l'étudiant paie des cotisations). Les périodes pour lesquelles l'étudiant paie des cotisations comptent pour ouvrir des droits en incapacité de travail, invalidité et maternité.
- Les revenus issus de la **formation en alternance** ne seront pas pris en compte comme une ressource des étudiants pour rester à charge de leurs parents sur le plan fiscal.

L'entrée en vigueur de cette future loi est prévue pour le 01/01/2017.



Aimé Wagner
L'ENTRAIDE, A.S.B.L.
CAISSE LIBRE D'ASSURANCES SOCIALES POUR
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

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 2016 :

- Le montant de la rémunération ne peut pas dépasser 2.950 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 2016.

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 2016-2017, le plafond salarial s'élève à 2.760,00 EUR (sous réserve).

Jours fériés collectifs en 2017

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 2016**. Vous pourrez trouver un modèle de document à cet effet sur notre site web, sous la rubrique « Documents types ».



Fin du paiement du salaire en liquide à partir du 1er octobre 2016 !

À compter du 1^{er} octobre 2016, l'employeur sera tenu de payer la rémunération de ses travailleurs en monnaie scripturale (par virement), sauf si une CCT sectorielle, un accord implicite sectoriel ou un usage sectoriel autorise encore le paiement de la rémunération de la main à la main.

Les secteurs ont jusqu'au 30 septembre 2016 inclus pour communiquer les accords ou usages existants au président de la commission paritaire. Il s'en suivra alors un délai de 6 mois (c.-à-d. jusqu'au 1^{er} avril 2017) durant lequel les accords sectoriels et/ou usages pourront être contestés, rejetés ou dénoncés.

En cas de contestation, de rejet ou de dénonciation, le paiement de la rémunération de la main à la main ne sera plus autorisé à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la publication de la contestation, du rejet ou de la dénonciation sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

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
Arian Roelens
Said El Hammoudi
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe

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