

Le travail à domicile toujours aussi populaire !

De plus en plus de travailleurs cherchent des possibilités de travailler de la maison. Selon le SPF Économie, le nombre de travailleurs à domicile a même augmenté de 20 % au cours des 5 dernières années. Grâce au travail à domicile, le travailleur peut travailler régulièrement à partir d'un autre endroit : tout simplement à la maison, au café tendance situé au coin de la rue, dans le train ou encore dans une agence satellite située à proximité. La liberté dont bénéficie le travailleur dans ce cadre ira cependant de pair avec certaines considérations essentielles que nous récapitulons pour vous ci-dessous.

Ne confondez pas « travail à domicile » et « télétravail »

Un travailleur à domicile est un travailleur qui choisit où il souhaite travailler, sans contrôle direct de l'employeur. Lorsque le travailleur à domicile utilise des technologies de l'information, il devient un télétravailleur. Le télétravailleur exécute alors, à l'aide de son ordinateur et sur base régulière, un travail qu'il aurait tout aussi bien pu réaliser dans les locaux de l'entreprise. Dans le cadre des technologies

modernes, il faut souvent entendre « télétravail » quand on parle de « travail à domicile ».

Pour être considéré comme un télétravailleur, il est essentiel que le télétravail soit régulier, et pas seulement occasionnel. Cela signifie par exemple qu'un travailleur peut travailler 1 jour par semaine à partir de la maison.

Volet « télétravail » aussi prévu dans le projet de loi de Kris Peeters

L'ascension du télétravail apparaît également dans le projet de législation introduit récemment par le ministre de l'Emploi. Ce projet de loi vise en effet à régir de manière encore plus globale le télétravail, et notamment à prévoir un cadre légal pour le télétravail organisé sur base exceptionnelle et non régulière.

Pensez notamment aux travailleurs empêchés de se rendre au travail en raison de fortes chutes de neige, de gros embarras de circulation ou d'une consultation médicale urgente. Grâce aux nouvelles dispositions légales, le travailleur pourra dès lors envisager ces situations avec son employeur.

Points importants pour l'autorisation du télétravail

Toutes les conventions relatives au télétravail doivent avant tout être fixées par écrit dans le contrat de travail ou dans une annexe à celui-ci. Sans écrit, le télétravail ne peut pas être autorisé. Ce document écrit doit en outre contenir un certain nombre de mentions obligatoires.

L'employeur doit par ailleurs veiller à ce que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et conditions de travail que des travailleurs dans une situation comparable occupés dans les locaux de l'entreprise. Pensez notamment à la charge de travail, aux critères de résultat et même à la sécurité et la prévention sur le lieu de travail. La seule différence est que les

télétravailleurs peuvent organiser leur travail eux-mêmes dans le cadre de la durée de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il convient enfin de se mettre d'accord sur l'ordinateur et la connexion Internet qui seront utilisés et sur la manière dont l'employeur indemniserait les frais engagés par le travailleur. Dans ce contexte, il peut aussi s'avérer préférable de passer au crible la rémunération du télétravailleur. Il est par exemple possible de prévoir une indemnité de travail à domicile qui peut, à certaines cotisations, être exonérée de cotisations ONSS.

Si le télétravail est réglé correctement, il pourra être source d'une collaboration agréable pour les deux parties et le nombre de télétravailleurs pourrait continuer de croître.



Kim Servaeye
 JURISTE

Contenu

Le travail à domicile toujours aussi populaire !	1
Régionalisation des réductions groupes-cibles : ce qui change au 1 ^{er} janvier 2017 ?	2
Adaptation du congé de maternité des indépendantes	3
En bref	4

● Régionalisation des réductions groupes-cibles : ce qui change au 1^{er} janvier 2017 ?

Depuis le 1^{er} juillet 2016, les nouvelles dispositions faisant suite à la régionalisation des réductions groupes-cibles sont d'application en Flandre. La nouvelle politique flamande des groupes-cibles met l'accent sur les jeunes, les 55 ans et plus et les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi. Plusieurs mesures (fédérales) existantes s'éteindront par ailleurs au 1^{er} janvier 2017.

1. Ce qui change au 1^{er} juillet 2016 ?

Les réductions groupes-cibles en Flandre ont été réformées de manière drastique au 1^{er} juillet 2016, avec une simplification considérable du nombre de mesures et de groupes-cibles. Les grandes lignes de cette réforme peuvent être schématisées comme suit :

L'occupation de jeunes peu et moyennement qualifiés est encouragée par une réduction des cotisations patronales pendant 2 ans. La réduction est en outre étendue à tous les jeunes moyennement qualifiés.

La réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés fait la distinction entre une réduction pour les travailleurs en activité et une réduction pour l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés d'au moins 55 ans.

Pour les engagements à partir du 1^{er} juillet 2016, l'application des réductions groupes-cibles jeunes travailleurs et Activa Start n'est plus possible (il est néanmoins toujours possible de demander une allocation de travail si le travailleur habite en Wallonie et travaille en Flandre). Il en va de même pour la réduction ONSS pour les travailleurs âgés au niveau fédéral et de la réduction Activa pour incapacité de travail.

Les engagements avant le 1^{er} juillet 2016 peuvent cependant encore donner droit aux anciennes réductions jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

2. Ce qui est supprimé à partir de 2017 ?

À partir du 1^{er} janvier 2017, plusieurs mesures existantes disparaîtront encore. Dès la nouvelle année, la réduction groupe-cible restructuration et la réduction de cotisation pour les demandeurs d'emploi de longue durée dans le cadre du plan Activa appartiendront définitivement au passé.

Il sera toutefois encore possible de bénéficier des réductions existantes jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard. Cela signifie que si vous envisagez d'engager des travailleurs donnant droit à ces réductions, mieux vaut ne pas tarder et les embaucher avant le 1^{er} janvier 2017.

Jeunes	55 ans et plus		Personnes atteintes d'un handicap à l'emploi
	De 55 à 59 ans	60 ans et plus	
Apprentis en formation en alternance : Au max. 1.000 EUR/trimestre pendant la formation			
Peu qualifiés : Au max. 1.150 EUR/trimestre pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres suivants	En cas d'engagement : Au max. 1.150 EUR/trimestre pendant le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres suivants	En cas d'engagement : 1.500 EUR/trimestre pendant le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres suivants	Maintien de la prime de soutien flamande (compensation pour la perte de rendement)
Moyennement qualifiés : Au max. 1.000 EUR/trimestre pendant le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres suivants	En service : Au max. 600 EUR/trimestre	En service : 1.150 EUR/trimestre	Extensions de la prime de soutien flamande (économie sociale de transition, indépendants à titre complémentaire)



Exemple

Un employeur du secteur privé souhaite engager un demandeur d'emploi de longue durée à partir du 1^{er} septembre 2016. Bien que la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée ne soit plus prévue dans la nouvelle politique flamande des groupes-cibles en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016, l'employeur pourra encore bénéficier de cette réduction des cotisations patronales. Une mesure de transition est en effet prévue jusqu'au 31 décembre 2016 inclus. Cet employeur pourra encore appliquer la réduction pour les demandeurs d'emploi de longue durée jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

L'allocation de travail Activa dans le chef du demandeur d'emploi de longue durée habitant en Flandre cessera également d'exister au 1^{er} janvier 2017. Les entrées en service jusqu'au 31 décembre 2016 au plus tard entreront encore en ligne de compte pour la mesure Activa.

3. Autres changements prévus en 2017 ?

Le supplément pour reprise du travail des 55 ans et plus sera réformé dans le courant de

2017. Une proposition d'adaptation sera élaborée par les services compétents et soumise à l'approbation du Gouvernement flamand.

Eline Verfaillie
JURISTE

● Adaptation du congé de maternité des indépendantes

Début 2016, les ministres fédéraux Maggie De Block et Willy Borsus avaient présenté plusieurs propositions visant à soutenir l'esprit d'entreprise de la gent féminine. Leurs propositions concernant le congé de maternité viennent d'aboutir. Vous en trouverez un aperçu ci-dessous.

1. Prolongation de la durée du congé de maternité

La durée du congé de maternité est **portée de 8 à 12 semaines**. En cas de **naissances multiples**, elle passera de **9 à 13 semaines**. Cette prolongation concerne uniquement la période facultative du congé de maternité. La période obligatoire reste de 3 semaines.

2. Prolongation du délai pour la prise du congé de maternité

Le **délai** dans lequel le congé de maternité doit être pris est **porté de 21 à 36 semaines**.

3. Possibilité de travail à mi-temps pendant le congé de maternité facultatif

Les indépendantes ont désormais la possibilité de **travailler à mi-temps** pendant la période facultative du congé de maternité. L'indemnité forfaitaire (hebdomadaire) sera alors diminuée de moitié, mais la période facultative maximum sera dans ce cas de 18 semaines de congé de maternité à mi-temps (ou 20 semaines en cas de naissances multiples).



Afin de soutenir l'entrepreneuriat féminin, une dispense de paiement des cotisations sociales avec maintien des droits est également prévue pendant le **trimestre qui suit l'accouchement**. Cette dispense est liée au droit aux indemnités de maternité et est d'application pour les accouchements à partir du 1^{er} octobre 2016.

Exemple : une indépendante accouche le 15 janvier 2017. Si elle possède une assurance maternité, elle pourra bénéficier d'une dispense de cotisations au deuxième trimestre 2017.

Dans la mesure où, ces dernières années, de plus en plus de droits sociaux sont accordés automatiquement, l'indépendante ne devra pas introduire elle-même de demande pour

bénéficier de la dispense. Dès que la mutuelle aura transmis les données de l'indemnité de maternité, L'Entraide ASBL veillera à son application.

Attention ! En cas de grossesse, il est toujours utile d'informer L'Entraide ASBL. Cela nous permettra de vous envoyer les documents nécessaires en temps utile. Pour plus d'informations sur les allocations familiales, l'allocation de naissance et les autres primes, veuillez contacter votre caisse d'allocations familiales.

Ces dispositions entrent en vigueur au **1^{er} janvier 2017**.

En bref...

Jours fériés 2017

Les 10 jours fériés légaux en 2017 sont les suivants :

Jour férié	Date
Nouvel An	Dimanche 1 ^{er} janvier 2017
Lundi de Pâques	Lundi 17 avril 2017
Fête du Travail	Lundi 1 ^{er} mai 2017
Ascension	Jeudi 25 mai 2017
Lundi de Pentecôte	Lundi 5 juin 2017
Fête nationale	Vendredi 21 juillet 2017
Assomption	Mardi 15 août 2017
Toussaint	Mercredi 1 ^{er} novembre 2017
Armistice	Samedi 11 novembre 2017
Noël	Lundi 25 décembre 2017

Adaptation des montants pour 2017

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1^{er} janvier 2017. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'EASYPAY GROUP, sous la rubrique « Chiffres clés » (www.easypay-group.com).

Nouvelles adresses des agences du secrétariat social SSE

SSE aspire en permanence à fournir le meilleur service possible à ses clients. C'est dans ce cadre que nous avons le plaisir de vous annoncer le déménagement de certaines de nos agences :

- L'agence de **Bouge** (SSA n° 603) déménage le **25 novembre 2016** dans un nouvel établissement situé Rue de la Pavée 7/1 à 5101 **Namur**.
- Les agences de SSE **Lummen** (SSA n° 602) et SSE **Lommel** (SSA n° 922) sont fusionnées en une seule agence qui prendra place dans de nouveaux bureaux établis Centrumlaan 8, boîte 2 à **Genk**. Ce déménagement sera effectif le **21 décembre 2016**. Les clients de la région de Lommel pourront néanmoins toujours s'adresser quelques jours par semaine au bureau satellite situé Industrielaan 16 à **Overpelt**.
- Nous pouvons enfin vous annoncer que SSE ouvrira le **9 décembre 2016** une toute nouvelle agence Uitbreidingsstraat 60-62 à 2600 **Anvers-Berchem**. Nous pourrons ainsi encore mieux servir nos clients dans cette région.

Vous trouverez la liste de toutes les agences SSE sur notre site web www.easypay-group.com

*Nous vous souhaitons à toutes et tous
un joyeux Noël et une merveilleuse année 2017 !*



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