

● Crédit-temps : modifications en vue !

Le Plan Peeters prévoyait certaines modifications en matière de crédit-temps. Leur objectif était de mettre fin aux décalages qui existaient entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations. Le Plan Peeters laissait cependant la porte ouverte à une adaptation de la CCT n° 103 relative au crédit-temps par les partenaires sociaux. Fin décembre 2016, ces derniers sont parvenus à un accord à ce sujet. Cet accord prévoit notamment une suppression du crédit-temps sans motif, une extension du droit au crédit-temps avec motif et certaines adaptations pratiques.

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux nouvelles demandes et demandes de prolongation introduites à partir de l'entrée en vigueur de l'A.R. adapté du 12 décembre 2001 et au plus tard au 1^{er} avril 2017.

Suppression du droit au crédit-temps sans motif

Le crédit-temps sans motif est abrogé.

Prolongation du crédit-temps avec motif « soins »

Le crédit-temps avec motif « soins » peut être pris pour une durée maximale de 51 mois. Ce crédit-temps peut être pris pour les motifs suivants :

- Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- Octroyer des soins palliatifs ;
- Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- Prendre soin d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;
- Assister ou octroyer des soins à un enfant mineur gravement malade.

Attention : un travailleur ne peut prendre un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif que si une CCT sectorielle ou d'entreprise le prévoit.

La prise du crédit-temps avec motif pour suivre une formation reste limitée à 36 mois.

Un travailleur peut prendre un crédit-temps avec motif pour 51 mois au maximum.

Droit au crédit-temps avec motif ou fin de carrière étendu au travailleur qui combine 2 fonctions à temps partiel chez 2 employeurs

Un travailleur qui combine 2 fonctions à temps partiel chez 2 employeurs peut prendre un crédit-temps d'1/5^e si la somme des deux fractions d'occupation chez ces employeurs correspond, au total, à une occupation au moins à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels a lieu la notification écrite.

Éradication des abus dans le cadre du crédit-temps avec motif « assistance médicale »

Une attestation du médecin traitant de la personne pour laquelle une assistance médicale est souhaitée doit toujours être jointe à la

demande de crédit-temps avec motif « assistance médicale ». Le médecin traitant devra y mentionner explicitement la forme de crédit-temps qui est souhaitée pour octroyer l'assistance requise (1/5^e, mi-temps ou temps plein).

Adaptation du calcul de la condition de carrière pour le crédit-temps fin de carrière

La déclaration sur l'honneur du travailleur qui atteste que la condition de carrière est remplie est supprimée. L'ONEM pourra vérifier lui-même si, pour le travailleur concerné, les conditions pour bénéficier du crédit-temps fin de carrière sont remplies.

Suppression de tous les décalages entre le droit au crédit temps et le droit aux allocations ?

Les modifications prévues mettent un terme à de nombreux décalages entre le droit au crédit-temps d'une part et le droit aux allocations d'autre part. Il demeure toutefois certaines discordances entre les conditions du droit au crédit temps fin de carrière et celles du droit aux allocations.



Arian Roelens
 JURISTE

Contenu

Crédit-temps : modifications en vue !	1
Entrée en vigueur de la réintégration des malades de longue durée !	2
Nouveau en 2017 : révision du supplément aux allocations familiales	3
En bref	4

● Entrée en vigueur de la réintégration des malades de longue durée !

Le gouvernement a décidé de miser, dès 2017, sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée. L'objectif est de remettre un maximum de personnes au travail en recherchant un travail adapté temporairement ou définitivement, et de préférence chez le même employeur. Les chômeurs sont également visés et incités par cette mesure à reprendre le chemin du travail. Pour atteindre cet objectif, un trajet de réintégration spécifique a été mis sur pied.

1. Comment se présente un trajet de réintégration ?

Un trajet individuel de réintégration peut être démarré par le travailleur, éventuellement en concertation avec son médecin traitant, par le médecin-conseil de la mutuelle, qui procédera toujours à un bref examen 2 mois après la déclaration de l'incapacité de travail, ou par l'employeur au plus tôt 4 mois après l'incapacité de travail. La demande est adressée au conseiller en prévention-médecin du travail (interne ou externe) qui informera toutes les parties dès qu'il reçoit une demande de réintégration émanant de l'une d'entre elles.

Le médecin du travail dispose alors de 40 jours pour examiner le travailleur en incapacité de travail et décider si un travail adapté est possible à court terme ou de façon permanente. Le résultat de cet examen est consigné dans un « *formulaire d'évaluation de réintégration* » et est transmis tant à l'employeur qu'au travailleur.

Si un travail adapté est proposé, l'employeur sera contraint d'élaborer, au niveau de l'entreprise, un *plan de réintégration* qui analysera comment un poste de travail adapté peut éventuellement être prévu. Pensez notamment aux aménagements pour une voiturette électrique, à la transformation d'un poste de travail de la station debout à la station assis, à la réorganisation des tâches, etc. Si le travailleur accepte le plan, celui-ci peut être mis en œuvre moyennant un suivi périodique. Si le travailleur devait refuser le plan, il serait encore fait appel au médecin du travail.

Il est important de signaler que l'employeur est tenu de prendre en charge tous les frais de déplacement liés au trajet de réintégration, peu importe la partie qui a démarré celui-ci.

2. Qu'en est-il si l'employeur ne peut pas proposer de travail adapté ?

Lorsque l'employeur se voit contraint, sur recommandation du médecin du travail, de prévoir un travail adapté, il se peut évidemment qu'il lui soit impossible, pour des raisons organisationnelles et objectives, de proposer ce travail adapté. Si tel est le cas, l'employeur devra motiver cette impossibilité de manière circonstanciée et transmettre un rapport à ce sujet au médecin du travail.

3. Peut-on encore mettre fin au contrat d'un travailleur pour force majeure médicale ?

Contrairement à auparavant, une rupture du contrat pour force majeure médicale (c.-à-d. sans délai de préavis, ni indemnité en compensation du licenciement) devra toujours être précédée d'un trajet individuel de réintégration tel qu'exposé ci-dessus. Un employeur qui souhaite mettre fin au contrat d'un travailleur pour force majeure médicale pourra donc envoyer le travailleur, au plus tôt 4 mois après l'incapacité de travail, chez le médecin du travail pour qu'il se soumette à une évaluation de réintégration.

Si, dans son « *formulaire d'évaluation de réintégration* », le médecin du travail estime que le travailleur est définitivement inapte au travail, le travailleur disposera encore d'un délai de 7 jours ouvrables pour s'y opposer par une procédure de recours auprès du Contrôle du bien-être au travail. À l'expiration de ce délai, l'employeur pourra mettre fin définitivement au contrat pour cause de force majeure médicale.

Attention : le démarrage d'un trajet de réintégration à l'initiative unilatérale de l'employeur n'est actuellement possible que pour les travailleurs tombés malades après le 1^{er} janvier 2016. Pour les travailleurs qui sont absents depuis plusieurs années, les démarches ne pourront être entreprises qu'à partir du 1^{er} janvier 2018. Le trajet peut en revanche toujours être démarré à l'initiative du travailleur lui-même.

Kim Servaeghe
JURISTE





● Nouveau en 2017 : révision du supplément aux allocations familiales

Certaines familles ont droit à un supplément en plus des allocations familiales ordinaires. Il s'agit des familles qui se trouvent dans les situations suivantes :

- Familles monoparentales ;
- Familles dans lesquelles un des parents est malade ou chômeur de longue durée.

Une personne est considérée comme un chômeur ou malade de longue durée si elle perçoit une allocation de chômage ou une allocation d'incapacité de travail depuis plus de 6 mois.

Les revenus annuels jouent également un rôle pour déterminer le droit au supplément.

Dans le cadre d'une modification de la législation relative aux conditions de revenus, une collaboration a été mise en place entre les caisses d'allocations familiales et le SPF Finances et il a été décidé que les revenus seraient envoyés par avis électroniques aux caisses d'allocations familiales.

Dans le courant de l'année 2017, les caisses d'allocations familiales recevront les revenus définitifs de 2015.

S'il ressort de ces données qu'une famille a droit à un supplément et ne l'aurait pas encore reçu, **le supplément sera octroyé avec effet rétroactif à partir de 2015.**

S'il apparaît en revanche qu'une famille n'avait pas droit à un supplément en 2015 et l'a néanmoins reçu, la caisse d'allocations familiales sera tenue de réclamer ces suppléments.

Attention : la demande de remboursement portera uniquement sur les suppléments que la famille a reçus en plus des allocations familiales ordinaires. La famille conservera donc bien le droit aux allocations familiales de base.

Vous avez d'autres questions ?

Prenez contact avec la Caisse d'allocations familiales Horizon à l'adresse Gistelse Steenweg 238-240 à 8200 Bruges, par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be.

En bref...

Nouveaux montants pour 2017

De nombreux montants sont traditionnellement indexés au début de chaque année civile. Vous trouverez un aperçu des montants adaptés sur notre site web www.easypay-group.com, sous la rubrique Services juridiques > Chiffres clés.

Introduction des attestations de vacances

Pour les clients du secrétariat social, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier.

Si vous avez engagé des employés en 2016 ou 2017, 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).

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 2016, une régularisation devra avoir lieu avec le pécule de vacances de 2017.

Petit chômage pour la communion solennelle

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant son salaire le jour de la communion solennelle (ou fête de la « jeunesse laïque ») de l'un de ses enfants. La première communion et la fête du printemps ne donnent pas droit à un jour de petit chômage.

Le travailleur a droit au petit chômage le jour de la cérémonie. Cependant, lorsque la cérémonie 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 aussi 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.



Plan pour l'emploi

Toute entreprise de plus de 20 travailleurs doit établir un plan pour l'emploi destiné à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Celui-ci est calculé sur base du nombre de travailleurs (en équivalents temps plein) au premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan pour l'emploi. Il a dû être calculé pour la première fois le 2 janvier 2013. Ce nombre de travailleurs est fixé pour 4 ans. L'employeur qui occupait moins de 20 travailleurs au moment du décompte n'a donc pas dû établir de plan pour l'emploi durant 4 ans. Cela signifie concrètement qu'un nouveau décompte devait être effectué le 2 janvier 2017.

Contrainte ONSS

Dans le passé, l'ONSS percevait généralement les cotisations non payées par le biais de procédures judiciaires. Depuis le 1^{er} janvier 2017, il est cependant prévu que la perception des cotisations non payées (et non contestées) puisse se faire par contrainte. L'ONSS ne devra dès lors plus avoir recours au tribunal, mais pourra procéder à la perception par l'intermédiaire d'un huissier de justice. Les recouvrements par citation devant le tribunal du travail restent possibles, mais deviendront l'exception. L'objectif principal est de réduire la charge de travail des tribunaux.

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
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