

## Un cadre légal pour les horaires flottants

Le système d'horaires flottants permet au travailleur de déterminer lui-même l'heure de début et de fin de ses prestations de travail en respectant les plages mobiles et obligatoires. Bien que ce système soit déjà d'application dans bon nombre d'entreprises, il n'existait jusqu'il y a peu aucun cadre légal. La loi concernant le travail faisable et maniable a apporté quelques modifications à partir du 1<sup>er</sup> février 2017. Vous en trouverez les grandes lignes ci-dessous.

### Principe

L'horaire flottant contient des périodes fixes durant lesquelles le travailleur est dans l'obligation d'être présent et d'être à la disposition de son employeur (= plages fixes) et de périodes variables durant lesquelles le travailleur détermine lui-même l'heure de début et de fin de sa journée de travail et de ses pauses (= plages mobiles), sans nuire à l'organisation effective du travail.

### Exemple

| Plage mobile |    | Plage fixe |       | Plage mobile |       | Plage fixe |       | Plage mobile |     |
|--------------|----|------------|-------|--------------|-------|------------|-------|--------------|-----|
| 7h           | 9h | 9h         | 11h30 | 11h30        | 13h30 | 13h30      | 15h30 | 15h30        | 18h |



### Introduction

Les horaires flottants peuvent être introduits par convention collective de travail ou via le règlement de travail. Les documents types reprenant tous les éléments obligatoires sont disponibles sur notre site web et peuvent être consultés. Rendez-vous sur [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous le point suivant du menu : Services juridiques > Offre > Documents types > Travail faisable et maniable.

### Salaire moyen

Le paiement du salaire ne dépend pas du nombre d'heures effectivement prestées. À chaque période de paiement, c'est la rémunération ordinaire pour la durée moyenne de travail hebdomadaire qui est payée.

Même si l'objectif est de respecter la durée moyenne de travail au cours de la période de référence, il est possible que, dans certaines circonstances, le solde soit positif ou négatif à la fin de la période de référence.

- Le solde positif sera perdu, à moins que les heures en trop soient prestées à la demande de l'employeur.

- Le solde négatif peut être comptabilisé au prochain paiement du salaire.

Au maximum 12 heures (ce nombre pouvant être augmenté par CCT) peut éventuellement être transféré à la période de référence suivante.

### Limite maximale

Le travailleur peut prester au maximum 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Dans ces limites, aucun supplément pour travail supplémentaire n'est dû. Si les limites de l'horaire flottant sont dépassées, un sursalaire sera alors dû.

### Enregistrement des temps

La durée des prestations de travail (et pauses éventuelles) de chaque travailleur doit être congnée. Il n'est pas forcément nécessaire d'opter pour un système électronique d'enregistrement des temps. Les données doivent toutefois être consultables par tout travailleur qui est occupé dans le cadre d'un horaire flottant, ainsi que par les services d'inspection compétents.

### Mesure de transition

Les nouvelles introductions de systèmes d'horaires flottants doivent être conformes aux nouvelles règles légales.

Les entreprises qui souhaitent maintenir leur système existant d'horaires flottants, par dérogation aux nouvelles règles, doivent formaliser au plus tard au **30 juin 2017** leur réglementation existante dans une convention collective de travail ou dans leur règlement de travail.

Stijn Loosvelt  
**JURISTE**

## Contenu

|   |   |
|---|---|
| Un cadre légal pour les horaires flottants .....                        | 1 |
| Régionalisation des mesures pour l'emploi : Wallonie .....              | 2 |
| Se lancer comme indépendant sans diplôme ou expérience pratique ? ..... | 3 |
| Inscription du syndicat à la BCE .....                                  | 3 |
| En bref... ..   | 4 |

# ● Régionalisation des mesures pour l'emploi : Wallonie

Suite à la 6<sup>e</sup> réforme de l'État, un éventail de compétences fédérales ont été transférées au niveau des régions. Une des compétences transférées concerne la politique des groupes-cibles, qui englobe les réductions groupes-cibles de l'ONSS et les mesures relatives à l'activation des allocations de chômage. Dans l'un de nos numéros précédents, nous avons fait le point de façon étendue sur la politique flamande des groupes-cibles. Mais quels sont les changements prévus prochainement en Wallonie ?

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la Wallonie prévoit les mesures suivantes :

- Octroi d'allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés » ;
- Octroi d'allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 12 mois » ;
- Octroi d'allocations de travail dans le cadre de contrats d'insertion ;
- Octroi de la réduction groupe-cible pour les plus de 55 ans.

Le Gouvernement wallon vise une réforme en profondeur et un réajustement en vue de la création d'un cadre légal simplifié et transparent. La Wallonie prévoit en outre, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la suppression de plusieurs mesures existantes, moyennant ou non certaines mesures transitoires.

## 1. Octroi d'allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés »

### 1.1. Conditions

Le jour précédant son entrée en service (= jour précédant le début de l'exécution de son contrat de travail), le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être un demandeur d'emploi inoccupé < 25 ans ;
- Être soit :
  - peu qualifié (= pas de certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou certificat/diplôme équivalent) ;
  - moyennement qualifié (= tout au plus un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou certificat/diplôme équivalent) + être inoccupé depuis 6 mois ;
- Avoir sa résidence principale sur le territoire de la région de langue française (donc pas dans une commune germanophone).

Remarque : une entrée en service dans les services publics et dans certains établissements d'enseignement ne donne PAS droit à une allocation de travail.

## 1.2. Montant de l'allocation de travail – sous réserve

| Période à partir de l'entrée en service | Allocation de travail maximale par mois |
|---|---|
| De 0 à 24 mois                          | 500 EUR                                 |
| De 25 à 30 mois                         | 250 EUR                                 |
| De 31 à 36 mois                         | 125 EUR                                 |

### 1.3. Cumuls possibles

Les cumuls suivants ne sont pas permis :

- Allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés » et allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 12 mois » ;
- Allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés » et programme de remise au travail pour demandeurs d'emploi inoccupés ou autre intervention financière dans la rémunération.

L'allocation de travail pour les « jeunes de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés » peut être cumulée à une réduction ONSS (p. ex. réduction ONSS structurelle).

## 2. Allocations de travail pour les « demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 12 mois »

### 2.1. Conditions

Le jour précédant son entrée en service (= jour précédant le début de l'exécution de son contrat de travail), le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être inoccupé depuis plus de 12 mois ;
- Avoir sa résidence principale sur le territoire de la région de langue française (donc pas dans une commune germanophone).

Remarque : une entrée en service dans les services publics et dans certains établissements d'enseignement ne donne pas droit à une allocation de travail.

## 2.2. Montant de l'allocation de travail – sous réserve

| Période         | Allocation de travail maximale par mois |
|-----------------|---|
| De 0 à 12 mois  | 500 EUR                                 |
| De 13 à 18 mois | 250 EUR                                 |
| De 19 à 24 mois | 125 EUR                                 |

### 2.3. Cumuls possibles

Les cumuls suivants ne sont PAS possibles :

- Allocations de travail « demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 12 mois » et « demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés » ;

- Allocations de travail et programme de remise au travail pour demandeurs d'emploi inoccupés (par exemple dans l'économie sociale) ou autre intervention financière dans la rémunération. Il est possible de cumuler les allocations de travail « plus de 12 mois » et une réduction ONSS (p. ex. réduction ONSS structurelle).

## 3. Contrat d'insertion

Un jeune demandeur d'emploi inoccupé depuis moins de 18 mois pourra acquérir une première expérience professionnelle dans le cadre d'un contrat d'insertion. De plus, ce demandeur d'emploi pourra bénéficier de l'accompagnement du FOREM.

Le contrat d'insertion est un contrat de travail à temps plein, conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 12 mois au minimum.

### 3.1. Conditions

Le demandeur d'emploi doit satisfaire aux conditions suivantes le jour précédant son entrée en service (= jour précédant le début de l'exécution de son contrat de travail) :

- Être demandeur d'emploi inoccupé de < 25 ans et inscrit au FOREM ;
- Ne pas travailler depuis au moins 18 mois ;
- N'avoir aucune expérience professionnelle ;
- Avoir sa résidence principale sur le territoire de la région de langue française (donc pas dans une commune germanophone).

Remarque : une entrée en service dans les services publics et dans certains établissements d'enseignement ne donne PAS droit à une allocation de travail.

## 3.2. Montant de l'allocation de travail – sous réserve

L'allocation de travail est octroyée pendant au maximum 12 mois à partir de l'entrée en service. L'octroi de l'allocation de travail prend fin si cette durée est dépassée ou si le demandeur d'emploi atteint l'âge de 26 ans. L'allocation de travail prend fin le premier jour du mois suivant.

| Période        | Allocation de travail maximale par mois |
|----------------|---|
| De 0 à 12 mois | 700 EUR                                 |

## 4. Réduction groupe-cible travailleurs âgés

La réduction groupe-cible fédérale existante pour les travailleurs âgés sera remplacée par une réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés en Région wallonne.

#### 4.1. Conditions

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- Travailleur appartenant à la catégorie 1 de la réduction structurelle ;
- Salaire trimestriel de référence inférieur à 13.942,47 EUR.
- Travailleur âgé de moins de 55 ans au dernier jour du trimestre.

#### 4.2. Montant – sous réserve

La réduction prend fin au premier jour du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le travailleur a atteint l'âge légal de la pension. L'allocation de travail maximale sera octroyée comme suit :

| Âge du travailleur le dernier jour du trimestre | Montant maximal par trimestre |
|---|-------------------------------|
| De 55 à 57 ans                                  | 400 EUR                       |
| De 58 à 61 ans                                  | 1.000 EUR                     |
| De 62 à 65 ans                                  | 1.500 EUR                     |

Remarque : la réduction ONSS est octroyée jusqu'à l'âge de la pension légale.

Mesure de transition :

Le travailleur qui aurait eu droit, au 30 juin 2017, à la réduction groupe-cible fédérale pour travailleurs âgés entre encore en ligne de compte pour cette réduction groupe-cible fédérale travailleurs âgés jusqu'au dernier jour du trimestre précédant le trimestre au cours duquel il atteint l'âge de 55 ans.

Arian Roelens  
JURISTE

## Inscription du syndic à la BCE

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, les ACP (Associations de copropriétaires) sont obligées de faire inscrire leur syndic à la BCE (Banque-carrefour des entreprises) via un guichet d'entreprises agréé. Vous pouvez dès à présent vous adresser à Eunomia pour faire le nécessaire :

- Si le syndic est une personne physique : il suffit de nous communiquer le nom, l'adresse, le numéro de registre national et la date de désignation du syndic ;
- Si le syndic est une personne morale : nous n'avons besoin que du numéro d'entreprise et de la date de désignation du syndic. Si un représentant a été désigné pour ce syndic-personne morale, nous devons aussi inscrire ses données personnelles à la BCE.

C'est également au guichet d'entreprises qu'il faut communiquer la cessation du mandat d'un syndic, et son remplacement par un nouveau syndic.

Pour toute question complémentaire concernant le guichet d'entreprise, vous pouvez contacter Eunomia (02 743 04 82).

## Se lancer comme indépendant sans diplôme ou expérience pratique ?

**Le Gouvernement flamand projette de supprimer la loi d'établissement dans plusieurs secteurs au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il n'existe toutefois pas encore de textes de loi concrets et les starters doivent en attendant encore satisfaire aux conditions de la réglementation en vigueur en matière d'établissement. De plus, seule la Flandre prévoit pour l'instant cette suppression. La Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne n'ont encore rien planifié à cet égard.**

De quoi s'agit-il exactement ? Toute personne souhaitant créer son entreprise doit, dans la plupart des cas, justifier de « connaissances en gestion de base » suffisantes pour pouvoir gérer une entreprise. Les personnes exerçant leurs activités dans les secteurs de la construction, de l'alimentation, du soin aux personnes et du transport doivent en outre prouver leurs « connaissances professionnelles », c.-à-d. le savoir-faire technique propre à leur profession. Cette preuve peut être apportée par un diplôme approprié ou un certificat attestant d'un certain nombre d'années d'expérience pratique. Si cela n'est pas possible, l'entreprise peut également être créée en faisant prouver par un collaborateur la gestion et les connaissances professionnelles. Le Gouvernement flamand a récemment décidé de ne plus exiger, en principe à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les connaissances professionnelles pour lancer une activité d'indépendant dans les secteurs de l'alimentation, des soins aux personnes et du transport. Cela signifie concrètement que quiconque souhaitera devenir boulanger, restau-

rateur, coiffeur ou garagiste, par exemple, n'aura plus besoin d'un diplôme ou d'une expérience pratique pour entamer cette profession comme indépendant. Les connaissances professionnelles restent toutefois exigées dans le secteur de la construction.

Le bruit court que l'objectif serait de supprimer aussi, à terme, les connaissances en gestion de base pour toutes les activités commerciales. Les starters devraient alors être encouragés d'une autre façon à continuer à acquérir les connaissances nécessaires à la gestion.

Attention, tous les projets mentionnés ci-dessus doivent encore être transposés concrètement en textes de loi et officialisés. Même si la date précitée est maintenue, les candidats entamant une activité indépendante dans le courant de cette année devront encore toujours satisfaire à la réglementation en matière d'établissement actuellement en vigueur et continuer de fournir

les preuves nécessaires. Les guichets d'entreprise sont tenus de continuer à contrôler ces preuves jusqu'à la suppression effective de la réglementation.

En outre, seul le Gouvernement flamand envisage cette suppression pour l'instant. En 2018, la réglementation sera toujours pleinement d'application à Bruxelles et en Wallonie. La dernière réforme de l'État a régionalisé la loi d'établissement, ce qui signifie que chaque région peut décider du maintien ou non de la réglementation en matière d'établissement, et à quelles conditions. Il y a donc de fortes chances que d'autres conditions soient imposées par la suite suivant la région dans laquelle vous établissez votre activité.

Pour toute question complémentaire concernant le guichet d'entreprise, vous pouvez contacter Eunomia (02 743 04 82).



## En bref...

### Déplacements de service avec le véhicule privé : nouveau montant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017

Si un travailleur utilise son propre véhicule dans le cadre de déplacements de service pour le compte de l'employeur, ce dernier peut rembourser au travailleur un montant pouvant être considéré à certaines conditions comme une indemnité de frais, c.-à-d. exonéré d'ONSS et d'impôts.

Le montant maximum est adapté chaque année au 1<sup>er</sup> juillet et s'élève à 0,3460 EUR par kilomètre pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018 inclus (auparavant : 0,3363 EUR par kilomètre). Ce montant est communiqué sous réserve de publication au Moniteur belge.

L'employeur peut évidemment toujours octroyer une indemnité kilométrique inférieure. L'employeur est également libre de payer une indemnité plus élevée correspondant aux frais réels, à condition que ceux-ci soient prouvés.

### Congé-éducation : augmentation du plafond

Un nouveau plafond est d'application pour le congé-éducation. Le montant du salaire normal qui entre en ligne de compte pour le remboursement des heures a été porté à 2.815 EUR pour l'année scolaire 2016-2017 (année scolaire 2015-2016 : 2.760 EUR).

Les montants les plus récents sont disponibles sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous la rubrique Info juridique > Chiffres clés, dans le document « Congé éducation ».

### Se rendre à pied au travail : droit ou non à une indemnité de marche à pied ?



Contrairement aux cyclistes, les travailleurs qui se rendent à pied au travail ne reçoivent aucune indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôts. Si l'employeur souhaite toutefois leur octroyer une compensation, il devra s'agir d'une indemnité brute. Il ressort toutefois d'une réponse de la Chambre que les travailleurs qui reçoivent une indemnité de marche à pied (certes brute) peuvent bénéficier d'une exonération forfaitaire pour des déplacements domicile-lieu de travail avec un « autre moyen de transport ». Les premiers 390 EUR/an sont donc exonérés d'impôts. Cette exonération ne concerne toutefois que les travailleurs qui ne justifient pas leurs frais professionnels réels, mais qui ont recours aux frais professionnels forfaitaires.

Recevoir une indemnité de marche à pied peut donc tout de même s'avérer légèrement intéressant fiscalement.

Karolien Van den Perre  
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](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto: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](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto: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](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto: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](http://www.entraidegroupe.be) - [clasti@entraidegroupe.be](mailto: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