

| Une édition de votre secrétariat social |  
| Périodique trimestriel Année 17 - n° 67 | oct-nov-déc 2017 |

## ● Congé-éducation : récapitulatif des modifications récentes

Depuis la 6<sup>e</sup> réforme de l'État, plusieurs modifications ont été apportées en matière de congé-éducation. Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des modifications par région.

### Introduction

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les régions sont compétentes pour le congé-éducation payé, sauf pour les aspects relatifs au droit du travail et les règles en matière de concertation sociale. La définition de la limite supérieure du salaire brut de référence pour le remboursement par l'employeur (= plafond salarial) concerne en revanche la relation entre l'employeur et le travailleur et il s'agit d'une disposition relative à la rémunération. Cette compétence reste donc fédérale.

Les salaires horaires forfaitaires qui sont remboursés à l'employeur et le délai dans lequel la demande de remboursement doit être introduite sont en revanche réglés par les régions.

### Plafond salarial (fédéral)

Pour l'année scolaire 2017-2018, le plafond salarial est fixé à 2.871,30 EUR. Ce montant vous est communiqué sous réserve, étant donné qu'il doit encore être confirmé par un arrêté royal à paraître au Moniteur belge (ce qui aura probablement lieu en mars 2018).

### Remboursement à l'employeur (régional)

À l'heure actuelle, les différentes régions proposent encore toujours un montant identique en ce qui concerne le remboursement des coûts salariaux du congé-éducation aux employeurs.

À partir de l'année scolaire 2014-2015, le montant forfaitaire pour le remboursement aux employeurs s'élève à 21,30 EUR par heure de congé-éducation payé.

Cela pourrait évidemment changer à l'avenir, chaque région pouvant prévoir son propre montant.

### Délai d'introduction (régional)

En ce qui concerne le délai d'introduction, il existe en revanche des différences notables entre les différentes régions.

En Région flamande, les demandes pour l'année scolaire 2016-2017 doivent être introduites pour le 31 décembre 2017.

Dans la partie francophone de la Région wallonne, les demandes pour l'année scolaire 2016-2017 doivent être introduites pour le 31 mars 2018. Il existe toutefois une réglementation distincte pour les formations qui ne sont pas organisées par année scolaire.

En Région de Bruxelles-Capitale, les demandes pour l'année scolaire 2016-2017 doivent toujours être introduites pour le 30 juin 2018.

La Communauté germanophone n'a pas non plus modifié son délai d'introduction, et les demandes pour l'année scolaire 2016-2017 doivent donc être introduites pour le 30 juin 2018.

### Région compétente ?

Pour savoir auprès de quelle région poser vos questions ou introduire votre demande de remboursement du congé-éducation, vous devez vous demander dans quelle région le travailleur est occupé.

Par exemple : un travailleur est occupé en Flandre, mais suit une formation en Wallonie. Pour déterminer le droit, il faut vérifier si la formation est reconnue en Flandre.

### Données des services régionaux

Les demandes de remboursement peuvent être adressées aux organismes suivants :

#### Région flamande

Departement Werk en Sociale Economie  
Congé-éducation payé  
Boulevard du Roi Albert II 35 boîte 20  
1030 Bruxelles  
Tél. : 02/553 18 00  
E-mail : educatiefverlof@vlaanderen.be

#### Région de Bruxelles-Capitale

Bruxelles Économie et Emploi  
Congé-éducation payé  
Boulevard du Jardin Botanique 20  
1035 Bruxelles  
Tél. : 02/204 16 30  
E-mail : cep@sprb.irisnet.be

#### Région wallonne

FOREM  
Congé-éducation payé  
Boulevard Tirou 104  
6000 Charleroi  
Tél. : 071/27 50 74  
E-mail : conge.education@forem.be

#### Communauté germanophone

Ministère de la Communauté germanophone  
Département Formation et Organisation de l'Enseignement  
Gospertsraße 1, B-4700 Eupen  
Tél. : 087/59 63 97

Karolien Van den Perre

JURISTE

## Contenu

Congé-éducation : récapitulatif des modifications récentes .....	1
Travail à temps partiel : modifications annoncées au 1 <sup>er</sup> octobre 2017 ! .....	2
Activa : la Région de Bruxelles-Capitale mise sur l'allocation de travail pour stimuler l'emploi .....	3
En bref... ..	4

# Travail à temps partiel : modifications annoncées au 1<sup>er</sup> octobre 2017 !

La législation relative au travail faisable et maniable prévoit une simplification des formalités à respecter pour le travail à temps partiel à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Pensez notamment à l'abrogation de l'inscription obligatoire de tous les horaires à temps partiel fixes et variables dans le règlement de travail et à l'assouplissement de la procédure de communication des horaires en cas d'occupation à temps partiel variable. Une augmentation du crédit d'heures complémentaires en cas d'occupation à temps partiel variable est également prévue.

## 1. Plus d'obligation d'inscrire tous les horaires à temps partiel fixes et variables dans le règlement de travail !

Au 1<sup>er</sup> octobre 2017, l'obligation de reprendre tous les horaires à temps partiel fixes et variables dans le règlement de travail sera abrogée.

En cas d'occupation à temps partiel variable, seul le cadre général devra encore être prévu dans le règlement de travail.

Ce cadre général devra mentionner au moins les éléments suivants :

- Période de la journée durant laquelle les prestations de travail peuvent être prévues ;
- Jours de la semaine durant lesquels les prestations de travail peuvent être prévues ;
- Limites minimale et maximale de la durée de travail journalière et, en cas de régime de travail à temps partiel variable, les limites minimale et maximale de la durée de travail hebdomadaire ;
- Mode et délai de communication des horaires aux travailleurs à temps partiel.

Pour rappel : un travailleur est occupé dans un régime variable à temps partiel si sa durée de travail hebdomadaire varie sans cesse et que la durée de travail moyenne doit être respectée sur une période de référence d'une année civile ou une période de 12 mois consécutifs.

En cas d'occupation à temps partiel fixe, l'horaire ne doit plus non plus être repris explicitement dans le règlement de travail.

Un régime de travail hebdomadaire fixe signifie que la durée de travail hebdomadaire est toujours la même (p. ex. toujours 20 heures par semaine). Ce régime hebdomadaire fixe peut prendre la forme d'un horaire fixe (ou cyclique) ou variable. L'horaire fixe à temps partiel doit néanmoins pouvoir s'intégrer au temps de travail défini dans le règlement de travail.

## 2. Communication des horaires à temps partiel variables individuels

Les horaires à temps partiel variables individuels doivent être portés à la connaissance des travailleurs concernés par écrit et par un avis daté par l'employeur selon le mode et le délai définis dans le cadre général prévu dans le règlement de travail.

Vous devez communiquer ces horaires de manière fiable, adéquate et accessible. Vous pouvez par exemple opter pour une communication par courrier, par fax, par e-mail, par un avis sur l'intranet... Les horaires doivent être communiqués au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

## 3. Obligation de conservation d'une copie du contrat de travail

En cas d'occupation à temps partiel, une copie du contrat de travail de l'ouvrier à temps partiel reprenant les horaires et l'identité du travailleur concerné doit toujours être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, cette copie peut être conservée soit sous forme papier, soit sous forme électronique.

## 4. Augmentation du crédit d'heures complémentaires en cas d'occupation à temps partiel variable

En cas d'occupation à temps partiel, un système spécifique de crédit d'heures complémentaires ne donnant lieu à aucun sursalaire est appliqué.

La réglementation relative aux heures complémentaires fait une distinction selon qu'il s'agit d'une occupation à temps partiel fixe ou variable.

Période de référence	Occupation à temps partiel fixe		Occupation à temps partiel variable	
	Jusqu'au 30/09/2017 inclus	À partir du 01/10/2017	Jusqu'au 30/09/2017 inclus	À partir du 01/10/2017
trimestre	12 heures de crédit/ mois civil	12 heures de crédit/ mois civil	39 heures de crédit	42 heures de crédit
semestre	12 heures de crédit/ mois civil	12 heures de crédit/ mois civil	39 heures de crédit	84 heures de crédit
année civile	12 heures de crédit/ mois civil	12 heures de crédit/ mois civil	39 heures de crédit	168 heures de crédit

## 5. Résumé

Formalités liées à l'occupation à temps partiel	Jusqu'au 30/09/2017 inclus	À partir du 01/10/2017
Contrat de travail ?	Contrat de travail écrit obligatoire avant le début des prestations à temps partiel	
Dérogations à l'horaire normal ?	Document écrit avec certaines mentions obligatoires, mais autre document ou moyen de contrôle possible	Un système de suivi du temps peut remplacer le registre des dérogations
Conservation du contrat de travail à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté	Format papier	Format papier ou électronique
Reprise des horaires dans le règlement de travail ?	Tous les horaires	Horaires à temps partiel fixes et variables : prévoir cadre général
Communication des horaires variables	Double communication : • Communication aux travailleurs 5 jours ouvrables à l'avance • Affichage dans l'entreprise avant le début du jour de travail	Communication au travailleur par écrit, de manière fiable et accessible, en principe 5 jours ouvrables à l'avance

## ☉ Activa : la Région de Bruxelles-Capitale mise sur l'allocation de travail pour stimuler l'emploi

Le Gouvernement bruxellois a choisi de développer une politique de groupes-cibles sur mesure pour sa population active en misant essentiellement sur l'activation des allocations de chômage. Il souhaite ainsi notamment stimuler l'occupation des habitants de la Région de Bruxelles-Capitale dans les autres régions. L'incitatif consiste à permettre de combiner l'allocation de travail (liée au domicile des candidats travailleurs) et les réductions ONSS en Région flamande et en Région wallonne (qui sont alors de nouveau liées à l'unité d'exploitation de l'employeur). Engager des demandeurs d'emploi provenant de la Région de Bruxelles-Capitale deviendra ainsi encore plus attractif pour les employeurs flamands ou wallons.

Les autorités bruxelloises prévoient l'octroi d'une allocation Activa « générique », accessible à tous les demandeurs d'emploi inoccupés depuis 12 mois domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale, à condition toutefois qu'un contrat de travail (au moins à mi-temps) d'au minimum 6 mois soit conclu. La condition d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois n'est cependant pas d'application pour le travail intérimaire avec motif « insertion ».

Cette allocation de travail est octroyée directement au travailleur pendant 30 mois à compter de son entrée en service. L'employeur peut alors retenir le montant de l'allocation de travail du salaire net du travailleur. Les demandeurs d'emploi inoccupés avec une aptitude au travail réduite peuvent bénéficier d'une allocation de travail jusqu'à 36 mois après l'entrée en service. Le montant de l'allocation de travail est toujours adapté au prorata de la fraction d'occupation.

Pour répondre aux besoins spécifiques de certains groupes plus vulnérables, toute une série d'assimilations à cette durée de chômage minimale de 12 mois seront également prévues. Ces groupes vulnérables pourront donc aussi bénéficier de l'allocation Activa, même s'ils sont demandeurs d'emploi inoccupés depuis moins de 12 mois, ou tout de suite après un programme de formation, d'insertion ou de reconversion. Les arrêtés d'exécution devant concrétiser ces mesures n'ont cependant pas encore été publiés. Devraient être concernées les situations de chômage après une occupation dans le cadre d'un contrat d'insertion, via l'art. 60 de la loi sur les CPAS, pour des chômeurs de plus de 57 ans, etc.



Actiris délivrera une carte Activa au demandeur d'emploi qui remplit les conditions ou appartient à une catégorie dispensée de la durée minimale de chômage de 12 mois.

Comme indiqué précédemment, l'objectif du Gouvernement bruxellois était de stimuler l'emploi interrégional. C'est pourquoi les cartes Activa bruxelloises octroyées resteront d'application, à certaines conditions, si leurs détenteurs déménagent en Flandre ou en Wallonie.

Cette mesure s'adresse principalement au marché privé de l'emploi. Les demandeurs d'emploi engagés par des services publics fédéraux ou régionaux (tels que le personnel scientifique ou académique d'une université ou le personnel enseignant dans l'un ou l'autre établissement d'enseignement ou dans des organismes d'intérêt public) sont dès lors exclus du champ d'application de ces mesures.

Cette mesure devrait entrer directement en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2017, sans dispositions transitoires.

La réforme de la politique de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ne se limite pas à l'octroi d'allocations de travail. La réduction groupe-cible existante pour les travailleurs âgés poursuivra sa réforme. Seront notamment aussi prévus : la création de contrats d'insertion pour les jeunes demandeurs d'emploi de longue durée qui ont terminé ou arrêté leurs études, un soutien à la formation des jeunes peu qualifiés... Nous vous fournirons plus de détails à ce sujet dans les semaines à venir. Gardez un œil sur notre site web ou nos flashes numériques.

Source :

Ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale, M.B. 14 juillet 2017, p. 72802.

## 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 de décembre 2017 :

- Le montant de la rémunération ne peut pas dépasser 3.025 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 2017.

### Jours fériés collectifs en 2018

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 2017**. Vous pourrez trouver un modèle de document à cet effet sur notre site web, sous la rubrique « Documents types ».

### Contrat de travail ordinaire à la suite d'un contrat d'étudiant

Vous êtes très satisfait des prestations de votre étudiant jobiste et souhaiteriez lui proposer un contrat de travail fixe ? C'est tout à fait possible, mais la prudence est de mise !

Pour que les prestations en tant qu'étudiant restent exclues du champ d'application de la loi sur la sécurité sociale, il est capital que l'occupation en tant qu'étudiant ne puisse pas être considérée comme une préparation aux contrats ultérieurs. Il convient donc de distinguer clairement les deux emplois. Lorsqu'il s'agit de deux fonctions différentes, on pourra évidemment parler de distinction claire. Une période d'inactivité intermédiaire peut éventuellement aussi indiquer une distinction.



Si l'occupation en tant qu'étudiant est suivie par un contrat de travail à durée indéterminée auprès d'un même employeur, l'ONSS devra examiner dans quelle mesure le travail d'étudiant doit ou non être considéré comme une période d'essai pour le contrat ultérieur.

Lorsque l'employeur sait d'emblée qu'il proposera au jeune qu'il occupe un contrat de travail ordinaire après le contrat d'étudiant, l'ONSS pourrait conclure que le contrat d'étudiant constituait les prémisses du contrat de travail. L'employeur devra alors pouvoir prouver que ce n'est pas le cas. Dans le cas contraire, l'employeur perdra le bénéfice du régime avantageux de cotisations et devra verser les cotisations ONSS ordinaires pour l'occupation de l'étudiant durant les mois d'été.

L'employeur court donc toujours le risque qu'on lui réclame les cotisations ONSS complètes après coup, et pas uniquement la cotisation de solidarité, pour la période pendant laquelle le contrat d'étudiant avait cours.

Il est donc toujours conseillé d'engager l'étudiant-travailleur après une période d'interruption (idéalement dans un trimestre suivant) et à une fonction qui se distingue clairement de celle exercée en tant qu'étudiant.

Frédéric Hustinx

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