

● Octroyez-vous déjà une allocation de mobilité ?

Depuis quelques temps déjà, les médias parlent de la possibilité d'octroyer une allocation de mobilité. En mai 2018, le cadre législatif y afférent a été publié. Les travailleurs qui disposent depuis un certain temps d'une voiture de société ont désormais la possibilité d'échanger celle-ci contre une allocation de mobilité pouvant bénéficier de traitements social et fiscal avantageux. Vous trouverez ci-dessous les réponses à certaines questions fréquemment posées.

FAQ 1 : Tout employeur peut-il prévoir une allocation de mobilité ?

En tant qu'employeur, vous pouvez prévoir une allocation de mobilité si vous avez mis des voitures de société à disposition d'un ou plusieurs travailleurs durant une période ininterrompue de 36 mois précédant immédiatement l'instauration de l'allocation de mobilité.

Si votre entreprise est considérée comme débutante, cette condition ne s'applique pas.

FAQ 2 : Comment instaurer une allocation de mobilité ?

En tant qu'employeur, vous pouvez décider de prévoir une allocation de mobilité pour l'ensemble de votre entreprise, pour un département déterminé ou pour certaines catégories de travailleurs.

L'instauration d'une telle allocation peut être prévue via :

- une convention collective de travail ;
- un contrat de travail individuel ;
- une politique présentant les caractéristiques d'un contrat de travail individuel ;
- un usage.

FAQ 3 : Puis-je obliger mes travailleurs disposant d'une voiture de société à échanger celle-ci contre une allocation de mobilité ?

Non, il n'est pas possible d'obliger un travailleur à restituer sa voiture de société. Il existe en effet une liberté de principe tant pour l'employeur que pour le travailleur.

FAQ 4 : N'importe quel travailleur peut-il échanger sa voiture de société contre une allocation de mobilité ?

Non, le travailleur doit remplir la double condition suivante :

- Disposer ou avoir disposé d'une voiture de société auprès de l'employeur actuel pendant au moins 12 des 36 mois précédant la demande ;
- ET disposer, au moment de la demande, d'une voiture de société depuis au moins 3 mois sans interruption chez l'employeur actuel.

Contenu

| | |
|---|---|
| Octroyez-vous déjà une allocation de mobilité ? | 1 |
| Surmonter les périodes de pointe : quelles sont vos options ? | 2 |
| Cotisations minimales réduites pour certains « starters » | 3 |
| En bref... .. | 4 |



La période de 36 mois n'est pas d'application si le travailleur est en service chez un employeur qui débute.

Si le travailleur change d'employeur, et que tant l'ancien que le nouvel employeur octroient une allocation de mobilité, des règles dérogatoires sont d'application.

Attention ! Ce délai de 3 mois peut tomber tant pendant le délai de 12 mois qu'en dehors de celui-ci. Dans ce dernier cas, la durée totale s'étend donc à 15 mois pour le travailleur.

FAQ 5 : Comment le travailleur doit-il demander une allocation de mobilité ?

Le travailleur doit introduire sa demande d'octroi d'une allocation de mobilité par écrit. Il peut le faire par courrier classique ou par voie électronique (par e-mail).

FAQ 6 : Mon travailleur demande une allocation de mobilité. Dois-je y donner suite ?

En tant qu'employeur, vous décidez librement de donner ou non suite à cette demande. Vous pouvez par exemple refuser la demande car

vous êtes d'avis que la voiture de société est nécessaire pour effectuer le travail ou qu'elle fait partie intégrante de votre culture d'entreprise.

Vous devez toujours faire part de votre décision au travailleur par écrit.

Arian Roelens
JURISTE

☉ Surmonter les périodes de pointe : quelles sont vos options ?

Tous les employeurs se trouvent confrontés tôt ou tard à des moments où les effectifs de personnel en place semblent temporairement insuffisants pour mener à bien le travail pendant des périodes chargées. Nous vous fournissons donc dans cet article quelques solutions afin de surmonter ces périodes de pointe.

1. Contrats supplémentaires

La manière la plus simple de couvrir une période chargée est d'engager du personnel supplémentaire. Il est possible d'engager temporairement du personnel supplémentaire en fonction de la cause et de la durée de la période de pointe.

a. Contrat de travail à durée déterminée

Votre travailleur entre en service pour une période bien définie, jusqu'à une date déterminée, ou jusqu'à la clôture d'une mission précise (l'occupation prend automatiquement fin, le cas échéant, une fois le délai convenu expiré, sans avertissement ou préavis obligatoire). Un tel type de contrat vous permet donc de ne pas être lié à un travailleur plus longtemps que nécessaire. Un contrat de travail à durée déterminée doit toujours être établi par écrit.

b. Contrats de remplacement

Le travailleur occupé dans le cadre d'un contrat de remplacement prend temporairement la place d'un travailleur absent (par exemple pour cause de maladie). La durée du contrat est délimitée sur base d'une date de fin concrète ou dépend du retour du travailleur remplacé, mais ne peut en aucun cas durer plus de 2 ans. Ce type de contrat de travail doit obligatoirement être

conclu par écrit et reprendre un certain nombre de dispositions spécifiques.

c. Contrat d'étudiant

Vous pouvez également choisir d'engager des étudiants pour faire face de manière flexible aux périodes chargées ou pour compenser certaines absences de courte durée. Un contrat de travail étudiant doit toujours être conclu par écrit, pour une durée déterminée d'au maximum 12 mois et doit reprendre un certain nombre de mentions obligatoires.

2. Adaptation de la durée du travail

L'application d'un régime de travail flexible peut également apporter un peu de soulagement. Vous avez la possibilité de faire travailler vos

travailleurs plus durant les périodes de pointes, et moins durant les périodes creuses. Les options sont nombreuses : petite flexibilité, nouveaux régimes de travail, horaires de travail flottants, etc.

3. Statuts spécifiques à certains secteurs

a. Flexi-jobs

Les employeurs de l'Horeca et du secteur du commerce de détail et de la distribution (p. ex. boulangers, bouchers, primeurs, coiffeurs, etc.) peuvent faire appel à des flexi-jobs.

Pour pouvoir travailler dans le cadre d'un flexi-job, il faut soit être pensionné, soit avoir été occupé au moins à 4/5^e chez un employeur belge trois trimestres auparavant (au T-3).



Peter Braakmann / Shutterstock.com

Il convient également de remplir les conditions suivantes durant le trimestre d'occupation (T) :

- Le flexi-travailleur ne peut pas être occupé chez le même employeur dans le cadre d'un contrat de travail à au moins 80 % d'une occupation à temps plein ;
- Le flexi-travailleur ne peut pas se trouver dans une période de préavis (ou couverte par une indemnité de préavis) chez ce même employeur ;
- Il doit y avoir un système d'enregistrement des prestations du flexi-travailleur, via un système de caisse enregistreuse (dans l'Horeca), le « système alternatif d'enregistrement de présence » (SAE) ou un système électronique d'enregistrement des temps.

b. Travailleurs occasionnels dans l'Horeca

Dans l'Horeca, il est également possible d'avoir recours à un contrat de travail occasionnel.

Sa particularité est que les cotisations de sécurité sociale (personnelles et patronales) sont calculées sur un salaire journalier forfaitaire, plutôt que sur le salaire réel. Les travailleurs occasionnels peuvent

en outre être occupés au maximum 2 jours consécutifs et au maximum 50 jours par année civile dans le cadre de ce statut avantageux. Les employeurs ne peuvent faire appel à des travailleurs occasionnels que 200 jours par année civile.

Employeurs et travailleurs peuvent consulter leur solde disponible via l'application « Horeca@work – 50days ».

c. Travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture

Dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, il est également possible d'employer des travailleurs occasionnels durant un nombre défini de jours par année civile.

Tant l'employeur que le travailleur bénéficient d'un avantage parafiscal. Les cotisations ne sont pas calculées sur le salaire réel, mais bien sur un salaire journalier forfaitaire inférieur. De plus, l'employeur ne paie ni la cotisation pour les vacances annuelles, ni la cotisation de modulation salariale.

4. Travail intérimaire

Une dernière option consiste à faire appel à une agence d'intérim plutôt qu'à vous charger vous-même d'engager un travailleur. L'agence d'intérim joue le rôle d'employeur et prête temporairement son travailleur contre paiement. Le travail intérimaire est autorisé notamment pour le travail temporaire en cas de surcroît temporaire de travail, de remplacement d'un travailleur fixe, etc.

5. Appel à un sous-traitant

Aucune des solutions proposées ne vous convient ? Vous pouvez alors peut-être faire appel à un sous-traitant pour effectuer pour vous (une partie de) cette tâche.

Frédéric Hustinx
JURISTE

● Cotisations minimales réduites pour certains « starters »

Une nouvelle mesure réduisant le seuil minimal pour les indépendants qui débutent (les « *primostarters* ») a été introduite. Cette mesure vise à faire correspondre au mieux les cotisations sociales à la réalité économique des indépendants qui débutent ou reprennent une activité.



À partir du deuxième trimestre de 2018, le seuil des revenus servant de base au calcul de la cotisation minimale définitive pour certains indépendants « starters » qui satisfont aux conditions pendant au maximum quatre trimestres sera abaissé de 13.550,50 EUR à 6.997,55 EUR.

Personnes entrant en ligne de compte ?

Cette réduction peut uniquement être appliquée sur les **quatre premiers trimestres consécutifs d'assujettissement** et uniquement aux *primostarters*, c.-à-d. :

1. Indépendants débutants à titre principal qui s'affilient pour la première fois ;
2. Indépendants qui, pendant les vingt trimestres précédant le début ou la reprise de leur activité indépendante, n'ont été à aucun moment assujettis en tant qu'indépendant à titre principal », en tant que conjoint aidant (maxi-statut) ou en tant qu'indépendant assimilé à une activité complémentaire ;

3. Indépendants à titre complémentaire et étudiants-indépendants qui deviennent indépendants à titre principal pour la première fois.

Remarque : cette mesure s'applique uniquement aux *primostarters* ayant débuté leur activité au plus tôt le **01/07/2017**.

Comment les cotisations sont-elles calculées ?

Le calcul des cotisations provisoires est effectué sur base du seuil minimal « ordinaire » pour indépendant à titre principal, soit 13.550,50 EUR, avec une cotisation due de 723,97 EUR/trimestre.

Si les *primostarters* peuvent prouver que leurs revenus se situent en deçà des seuils fixés de 6.997,55 EUR ou 9.033,67 EUR, ils pourront alors introduire une demande de réduction de la cotisation provisoire.

Si cette demande est approuvée, les cotisations provisoires seront respectivement réduites à 373,87 EUR/trimestre (revenus annuels inférieurs à 6.997,55 EUR) et 482,65 EUR/trimestre (revenus annuels inférieurs à 9.033,67 EUR).

En revanche, les indépendants déjà affiliés à titre complémentaire ou les étudiants-indépendants qui passent au statut d'indépendant à titre principal, et dont les cotisations sont calculées sur N-3 peuvent, pour les 4 premiers trimestres, payer des cotisations provisoires sur base de l'un des nombreux seuils de réduction.

Les cotisations définitives seront tout de même calculées sur le seuil de 6.997,55 EUR si les revenus réels sont inférieurs à ce seuil. Elles seront calculées sur les revenus réels si ceux-ci se situent entre 6.997,55 EUR et 13.550,50 EUR.

En bref...

Modification des délais de préavis depuis mai 2018

Comme mentionné précédemment, les délais de préavis ont été modifiés en mai 2018. Pour tous les licenciements notifiés à partir du 1^{er} mai 2018, les délais de préavis suivants sont d'application :

| Ancienneté | Moins d'1 mois | Moins de 2 mois | Moins de 3 mois | Moins de 4 mois | Moins de 5 mois | Moins de 6 mois |
|------------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Délai de préavis | 1 semaine | 1 semaine | 1 semaine | 3 semaines | 4 semaines | 5 semaines |

Les modifications sont uniquement d'application pendant les six premiers mois d'occupation du travailleur au sein de l'entreprise et uniquement si c'est l'employeur qui met fin au contrat de travail. Si c'est le travailleur lui-même qui signifie son départ, ou s'il a plus de six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise, les délais de préavis restent inchangés.

Si l'employeur a envoyé une lettre de licenciement le 27 avril 2018 ou ultérieurement, ce sont les nouveaux délais de préavis qui sont d'application.

Attention : s'ils y sont repris, ces délais de préavis doivent également être adaptés dans votre règlement de travail !

Fermeture collective : quid des jours de congé des travailleurs ?



Si l'employeur a prévu une fermeture collective, le travailleur est dans l'obligation de prendre ses jours de vacances légales durant cette période. Le travailleur ne peut choisir aucune autre période, sauf s'il lui reste des jours de vacances.

Lorsque le travailleur n'a pas droit à la totalité de ses vacances légales (ou à une partie de celles-ci), ou qu'il a déjà épuisé la totalité (ou une partie) de ses jours de vacances chez un employeur précédent, il peut alors bénéficier d'allocations de chômage durant la période de fermeture collective, pour les jours de fermeture collective pour lesquels aucun pécule de vacances n'est payé. Pour ce faire, le travailleur doit bien entendu satisfaire aux conditions d'accès au chômage, à l'exception de la condition relative au stage d'attente.

L'employeur doit à cet effet délivrer chaque mois un formulaire de contrôle C3.2A à chaque travailleur mis temporairement au chômage. 2 déclarations électroniques doivent en outre être effectuées (DRS scénarios 2 et 5) auprès de l'ONEM. Vous trouverez plus d'informations sur <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e23>.

Réduction groupe-cible travailleurs âgés à Bruxelles : limitation à partir du 1^{er} juillet 2018

À partir du 1^{er} juillet 2018, la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés ne sera plus octroyée qu'aux travailleurs âgés de 57 ans le dernier jour du trimestre (auparavant : 55 ans).

Avant le 1^{er} juillet 2018, la Région de Bruxelles-Capitale appliquait trois réductions forfaitaires différentes (400 EUR, 1.000 EUR et 1.500 EUR par trimestre) en fonction de l'âge du travailleur.

À partir du 1^{er} juillet 2018, une seule réduction forfaitaire sera appliquée, à savoir au maximum 1.000 EUR par trimestre. Ce forfait est donc possible pour les travailleurs âgés de 57 à 64 ans au maximum le dernier jour du trimestre.

Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Stijn Loosvelt
Arian Roelens
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe
Pauline Mahieu
Céline Tordoir
Joke Vancoppernolle

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

Preprint - Wingene