

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

Ces derniers mois, le domaine politique a été dominé par les élections communales. Et des élections, on en aura encore les prochains mois: les élections fédérales sont prévues en mai ou juin et à partir d'octobre, la procédure des élections sociales demandera de nouveau votre attention.

Comme tout cela peut avoir un impact sur vos affaires du personnel, nous vous présentons dans cette édition du SSE-Link un article concernant le congé politique. Dans les messages, nous reprenons déjà quelques premières informations concernant les élections sociales 2008.

Ensuite, vous pouvez lire des articles concernant des éléments sociaux actuels: il y a entre autres un article concernant le nouveau projet de loi relative aux faux indépendants, ainsi que quelques informations récentes au niveau de l'approche sociale et fiscale des cartes carburant et des frais de parking à la charge de l'employeur.

Je profite de l'occasion pour vous annoncer aussi que votre secrétariat social agrandit toujours. Sous peu, notre département SSE-Entraide ouvre un nouveau bureau à Tournai. Et récemment, notre département Handel & Ambacht à Gand a déménagé à ses nouveaux bureaux situés à la Franklin Rooseveltlaan 235. Pour plus d'information, vous pouvez toujours contacter votre gestionnaire de dossier.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
 Directeur SSE asbl

» Faux indépendants : le Gouvernement s'en occupe

S Le Gouvernement veut se mettre au problème des "faux indépendants". Récemment, le Conseil des ministres a approuvé un projet de loi concernant ce problème. Ce projet de loi sert à déterminer à l'aide de certains critères une qualification adéquate pour voir si on parle d'un travailleur ou d'un indépendant. L'objectif est de rendre plus clair la problématique des faux indépendants.

1. Phénomène "Faux indépendants"

On parle de faux indépendants quand les parties concernées prétendent qu'elles travaillent officiellement ensemble sur base indépendante, bien que, en pratique, une des parties, c.-à-d. le faux indépendant, livre ses prestations sous l'autorité de l'autre, c.-à-d. l'employeur.

En occupant un nouveau travailleur, les employeurs essaient souvent d'appliquer le statut d'indépendant au lieu du statut de travailleur. Ainsi on évite en effet certaines obligations. En appliquant le statut d'indépendant, on évite par exemple les cotisations de sécurité sociale à payer dans un régime de travailleurs salariés, et les mesures protectrices du droit de travail (e.a. la réglementation de la durée du travail, les salaires minimaux, les heures supplémentaires, ...).

2. Point de départ: choix libre des parties

Le point de départ du projet de loi consiste en le fait que les parties ont le choix libre entre une collaboration sur base indépendante ou en tant que travailleur salarié. Si un examen ou un contrôle ultérieur donne assez d'éléments incompatibles avec la qualification de la relation professionnelle indiquée par les parties, une requalification de la relation professionnelle sera effectuée.

3. Critères pour la qualification d'indépendant/travailleur

Afin de pouvoir juger si les parties travaillent ensemble sur base indépendante ou en tant que salariés, le projet de loi contient quelques critères pour déterminer la qualification. D'une part, il s'agit de quelques critères généraux (à savoir, la volonté des parties, la liberté d'organiser le temps de travail, la liberté d'organiser le travail, la soumission aux contrôles internes et les sanctions éventuelles) qui valent pour tous les secteurs et toutes les professions; d'autre part des spécifications supplémentaires peuvent être définies par A.R., uniquement valables alors pour certains secteurs et certaines professions.

4. Commission réglant les relations professionnelles

Enfin une "Commission réglant les relations professionnelles" est créée, la dite commission de ruling. Cette commission pourra e.a. prendre des décisions définitives dans des situations concrètes à la demande des parties pour déterminer si une relation professionnelle est établie sur base indépendante ou dans le cadre d'un contrat de travail. De plus, cette commission devra collaborer à la définition de critères spécifiques pour certains secteurs ou professions.

5. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de cette réglementation n'est pas encore fixée. Il est prévu que certaines de ces dispositions seraient reprises dans la loi-programme suivante (déc. 2006).

Bart Depreitere
 Juriste

Contenu

	p.
• Cher lecteur	1
• Faux indépendants	1
• Votre travailleur a-t-il droit au congé politique ?	2
• Cartes carburant et stationnement payant : point de vue du fisc et de l'ONSS.....	3
• Les accidents de travail : assuré ou non ?	3
• Messages	4



» Votre travailleur a-t-il droit au congé politique ?

KZNF Suite aux élections du 8 octobre 2006, il se peut que certains de vos travailleurs soient élus pour exercer un mandat politique. Qu'est-ce que cela signifie pour vous, en tant qu'employeur?

Le congé politique donne aux travailleurs du secteur privé la possibilité de s'absenter de leur travail pour exercer un mandat politique.

Le droit au congé politique est accordé aux:

- travailleurs qui sont membres d'un conseil provincial, d'un conseil d'agglomération, d'un conseil de district, d'un conseil communal, de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande, d'un conseil de l'aide sociale, du Conseil de la Communauté germanophone;
- travailleurs qui exercent la fonction de président d'une de ces institutions ou de membre de leur collège exécutif.

Le congé politique peut uniquement être pris pour remplir les tâches qui résultent directement de l'exercice du mandat ou de la fonction.



1. Durée du congé politique

1.1 Bourgmestre, échevins, président ou membre d'un bureau de conseil de district, président de C.P.A.S.

Le travailleur a le choix entre deux formules :

- Soit s'absenter du travail pendant un maximum de deux jours de travail par semaine: l'employeur doit être informé de l'absence planifiée au plus tard le mercredi de la semaine précédant l'absence;
- Soit suspendre l'exécution de son contrat de travail pendant au moins 12 mois: l'employeur doit être informé par écrit de la date à laquelle la suspension prend cours ainsi que de la durée de celle-ci. (Cette suspension peut être renouvelée à plusieurs reprises pour des périodes d'au moins 12 mois).

1.2 Membres d'un conseil communal, d'un bureau permanent du conseil de l'aide sociale ou membre d'un conseil de l'aide sociale

Le nombre de jours d'absence auquel un travailleur a droit par mois, dépend du nombre d'habitants de la commune.

Nombre d'habitants	Conseiller communal/ Membre d'un conseil pour l'aide sociale	Membre du bureau permanent du conseil de l'aide sociale
-10.000 10.000 – 50.000 + 50.000	½ jour par mois 1 jour par mois 1 jour par mois	1 jour par mois 2 jours par mois 2 ½ jours par mois

1.3 Membre ou président d'un conseil provincial

Le travailleur a droit au congé politique pour des périodes ininterrompues correspondant à la durée effective des sessions ordinaires ou extraordinaires du conseil.

1.4 Membre ou président de la Commission communautaire commune, de la Commission communautaire flamande et française, du Conseil de la Communauté germanophone, d'un conseil d'agglomération, d'un conseil de fédération ou membre de leur collège exécutif

Le congé politique de ces travailleurs est fixé à un jour par mois.

2. Rémunération au cours du congé politique

En principe, le travailleur garde son salaire normal. Le salaire est calculé conformément à la législation relative aux jours fériés. Il est limité au plafond salarial prescrit par le régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (depuis octobre 2006, cette limite salariale est fixée à 2.848,54 EUR).

Par contre, les travailleurs qui exercent un mandat en tant que bourgmestre, échevin, président ou membre d'un bureau d'un conseil de district, ou

président d'un CPAS ne maintiennent pas leur droit au salaire.

Les employeurs peuvent obtenir trimestriellement le remboursement des rémunérations et cotisations patronales couvrant la période du congé politique. La demande de remboursement doit être introduite auprès de l'institution au sein de laquelle le travailleur remplit son mandat ou sa fonction, sous la forme d'une déclaration de créance. Un modèle de cette déclaration se trouve sur le site web d'Easydoc, sous la rubrique "Easydoc".

3. Protection contre le licenciement

Le travailleur qui est candidat pour un des mandats cités ci-avant en avise son employeur par lettre recommandée dans les six mois qui précèdent une élection.

Dès la notification à l'employeur, le travailleur est protégé contre le licenciement.

En cas d'élection du travailleur, la protection reste en vigueur pendant toute la durée du mandat et pendant les six mois immédiatement postérieurs. S'il n'est pas élu, la protection se termine 3 mois après le jour des élections.

Pendant la période de protection contre le licenciement, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur, sauf pour des raisons autres que le mandat. Si le contrat est quand-même terminé d'une façon irrégulière, l'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire brut.

Eline Verfaillie
Juriste

» Cartes carburant et stationnement payant : point de vue du fisc et de l'ONSS.

S Suite à une réponse récente du fisc à quelques questions spécifiques concernant les cartes carburant et les frais pour le stationnement payant, nous avons demandé à l'ONSS de formuler son point de vue concernant les mêmes éléments. Ci-après vous trouvez un résumé des réponses des deux instances.

1. Cartes carburant

1.1 Point de vue fiscal

Le travailleur a sa propre voiture:

Tant pour la partie de la carte carburant qui correspond aux déplacements privés que pour la partie qui correspond aux déplacements domicile-lieu de travail, il faut déclarer un avantage de toute nature pour la valeur réelle, auquel les impôts seront dus.

Le travailleur a une voiture d'entreprise:

Tant pour les déplacements privés que pour les déplacements domicile-lieu de travail, l'avantage

de toute nature est fixé forfaitairement (voir easydoc 1.13, à consulter sur www.easypay.be). L'emploi éventuel d'une carte carburant est repris dans ce forfait. Pour la partie qui correspond à des déplacements purement professionnels, il ne faut pas payer des impôts.

1.2 Point de vue de l'ONSS

Le travailleur a sa propre voiture:

L'employeur devra déterminer quelle partie de l'emploi de la carte carburant correspond aux déplacements privés du travailleur, en excluant les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels. Le montant de cette partie doit être ajouté au salaire normal pour calculer les cotisations sociales.

Le travailleur a une voiture d'entreprise:

L'employeur paie une cotisation CO2 pour le véhicule d'entreprise employé par le travailleur pour des fins privées. L'avantage de la carte carburant est censé être repris dans l'avantage du véhicule d'entreprise.

2. Remboursement stationnement payant

2.1 Point de vue fiscal

Le remboursement des frais pour le stationnement payant dans les environnement de la société est considéré comme un frais propre à l'employeur. Ce remboursement n'est pas soumis aux impôts.

2.2 Point de vue de l'ONSS

Si le travailleur n'a pas le droit ou la possibilité d'utiliser le parking gratuit de la société, l'ONSS dit que ces frais peuvent être considérés comme un frais à la charge de l'employeur. Les cotisations ONSS ne sont pas calculées sur ces montants.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Les accidents de travail : assuré ou non ?

S Il n'est pas toujours très clair quand quelqu'un est assuré ou non contre les accidents de travail au travail même ou survenant sur le chemin du travail. Ci-après vous trouvez les directives générales expliquées à l'aide de quelques exemples spécifiques.

1. Directives générales

La loi décrit un accident du travail comme tout accident qui arrive à un travailleur salarié pendant et à cause de son travail et qui provoque une lésion. Les accidents sur le chemin du travail sont également considérés comme des accidents du travail. Par 'chemin du travail', on entend le trajet normal que le travailleur doit parcourir pour se rendre de son domicile au travail et vice versa.

2. Quelques exemples spécifiques

2.1 Visite au médecin de travail

Par une modification légale, une visite au médecin de travail est maintenant assimilée à l'exécution du contrat de travail. Par conséquent, les accidents qui se produisent sur le chemin du domicile vers le médecin de travail et vice-versa, tout comme les accidents qui se produisent chez le médecin de travail, entrent en ligne de compte pour être considérés comme accident du travail. La date d'entrée en vigueur doit encore être fixée.

2.2 Réunion du délégué du personnel à un endroit autre que le lieu d'occupation

Le travailleur qui assiste à une réunion du conseil



d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, est censé se trouver au lieu de travail. Ceci est particulièrement important quand cette réunion a lieu à un autre endroit que le lieu d'occupation normal.

Il en est de même pour les délégués syndicaux ou autres représentants du personnel quand ils effectuent, même hors des heures de travail, une mission avec l'autorisation explicite ou tacite de l'employeur.

2.3 Accident après une fête du personnel

Les fêtes sont considérées comme du travail si toutes les conditions suivantes sont remplies:

- La fête est payée par l'employeur;
- L'employeur exerce une coercition morale sur ses travailleurs pour qu'ils soient présents;
- Les travailleurs se trouvent sous l'autorité de l'employeur pendant la fête;

- Les membres de la direction de l'entreprise sont présents.

Par conséquent, un accident qui se produit sur le chemin du travail au domicile, après la fête du personnel, sera considéré comme un accident du travail.

2.4 Accident pendant le congé pour postuler

La loi relative aux contrats de travail permet, sous certaines conditions, au travailleur de s'absenter du travail pendant son terme de préavis afin de prendre son congé pour postuler. Un accident qui se produit pendant ce congé pour postuler, est également considéré comme un accident du travail.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Messages...

Cotisation CO2 indexée

Depuis le 1er janvier 2005, l'employeur doit payer une cotisation CO2 pour tous les véhicules de société utilisés pour des fins privées. Cette cotisation de solidarité est liée à l'indice de santé et est indexée chaque année au 1er janvier. La première indexation a été faite le 1er janvier 2006. Pour appliquer la deuxième indexation à partir du 1er janvier 2007, il faut multiplier le montant actuel de la cotisation de solidarité par l'indice de santé du mois de septembre 2006 (118,73) et diviser le résultat par l'indice de santé de septembre 2004 (114,08).

Par exemple :

un véhicule à diesel, avec une émission de 151 grammes/km :

$((151 \times 9) - 600) / 12 = 63,25$ euro par mois

Indexation:

$(63,25 \times 118,73) / 114,08 = 65,83$ euro par mois.

Montants indexés pour les contrats de travail en 2007

Comme d'habitude, les limites salariales appliquées aux contrats de travail, à la saisie sur salaire et la cession de salaire, seront indexées le 1er janvier 2007. Ces montants salariaux sont entre autres importants pour les situations suivantes: la clause de non-concurrence, la période d'essai et le délai de préavis pour les employés, le congé pour postuler pendant le délai de préavis, la clause d'arbitrage.

Dès qu'ils sont connus, vous pourrez consulter ces montants sur le site web d'Easypay (www.easypay.be) sous la rubrique easydoc. Remplissez votre nom d'utilisateur et votre mot de passe pour avoir accès aux "chiffres-clé".

Revalorisation des montants pour la prépension en 2007

Le 1er janvier, l'indemnité complémentaire que l'employeur paie à son travailleur prépensionné, est revalorisée. Le coefficient de revalorisation n'est pas encore connu en ce moment. Le plafond pour le salaire brut, sur base duquel l'indemnité complémentaire est calculée, est également indexé le 1er janvier.

Dès que le coefficient sera connu, vous pourrez également consulter les montants indexés sur le site web d'Easypay, sous la rubrique "Chiffres-clé".

Indemnité de mobilité

L'indemnité de mobilité est payée aux travailleurs de certains secteurs pour lesquels le lieu de travail n'est pas fixe. Sous certaines conditions, cette indemnité est exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Le montant maximal exonéré a été augmenté par l'ONSS avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2004 et est actuellement fixé à 0,1076 euro/km. Pour l'instant, il n'a pas encore été confirmé officiellement si l'administration fiscale appliquera également ce montant. Si c'est le cas, ce ne sera qu'à partir de l'année de revenus 2006. Dès que nous apprenons la décision officielle du fisc, nous vous en informerons.



Rappel : codes compte à vue

Dans notre Link précédent, nous avons expliqué le principe de protection contre la saisie pour les revenus qui se trouvent sur un compte à vue. Par la présente, nous voulons vous rappeler que vous devez, en tant qu'employeur, ajouter le code /A/ au commentaire lors du paiement des salaires mis sur un compte à vue, pour lesquels la saisie ou la cession sur salaire pourrait être appliquée. Cette obligation vaut à partir du 1er janvier 2007.

Elections sociales 2008

Tout comme en 2004, le Groupe Easypay, votre partenaire complet dans le domaine des RH, vous offrira un support complet pour toute la période des élections sociales 2008! Nous vous présentons de nouveau une offre intégrale de produits et de services, ainsi vous pouvez choisir en fonction de vos besoins les formations, les sessions d'informations, le logiciel, les ateliers ou l'assistance que vous désirez.

Karolien Van Den Perre
Juriste



Secrétariat Social

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80
Fax 051/48 01 82
E-mail: sse@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Secrétariat Social

F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tél. 09/265 95 17 - Fax 09/224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be



Secrétariat Social

Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tel. 02/743 05 35
Fax 02/734 26 06

Rue du Palais 56 - 4000 Liège
Tel. 04/222 08 70
Fax 04/223 73 80



Trimestriel

Editeur responsable

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Rédaction

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van den Perre
Bart Depreitere
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-921

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.

Réalisation

Proprint - Wingene