

une édition de votre secrétariat social

*Cher lecteur,*

Nous avons le plaisir de vous présenter notre édition la plus nouvelle de SSE-link. Dans le cadre de faire travailler plus longtemps les travailleurs, d'importantes mesures ont été prises en faveur des employeurs qui recrutent des travailleurs âgés.

Vu la pénurie de main-d'œuvre dans le marché actuel, ceci peut être prise en considération par vous, l'employeur, dans votre politique de recrutement. Vous lisez le résumé dans cette 'newsletter'. De plus amples renseignements pratiques peuvent être obtenus chez votre gestionnaire de dossier personnel. Nous attirons également votre attention aux nouvelles modifications dans la réglementation du crédit-temps.

Ici nous constatons d'une part un assouplissement des possibilités pour certaines catégories d'employés, et d'autre part une diminution du droit sur les allocations.

Par cette introduction, j'aimerais vous faire savoir que SSE a commencé une filiale en **France** (Lille) depuis le mois d'avril. Avez-vous des travailleurs qui doivent être payés selon la législation française ? Dans ce cas, vous pouvez toujours me contacter au n° 051/48.01.80.

Bonne lecture !

Nikolaas Deloof  
Directeur SSE asbl

<b>Contenu</b>	<b>P.</b>
• Cher lecteur .....	1
• Le crédit-temps : qu'est-ce qui est de nouveau depuis le 1 juin 2007 .....	1
• Les travailleurs âgés dans votre société : rien que des bénéficiaires ! .....	2
• Saviez-vous que notre secrétariat social vous offre la possibilité d'un emprunt favorable pour des indépendants qui démarrent ? .....	3
• De l'aide gratuite de la part d'amis, membres de famille, voisins, ... dans votre entreprise ? .....	3
• Messages .....	4

## » Le crédit-temps : qu'est-ce qui est de nouveau depuis le 1 juin 2007 ?

**S** Depuis le 1 juin la réglementation relative au crédit-temps a été modifiée sur quelques plans.

**SSE-LINK** D'une part, il y a l'assouplissement concernant le crédit-temps pour les travailleurs âgés et l'organisation du crédit-temps de 1/5. D'autre part le droit à des indemnités d'interruption dans le cas d'un crédit-temps à temps plein est diminué

### 1. Droit au crédit-temps de 1/5 pour les gens qui ont 55+

Dans une entreprise il n'y a que 5% des travailleurs qui peuvent au même moment profiter du régime de crédit-temps. Depuis le 1 juin 2007 des travailleurs de plus de 55 ans ont droit au crédit-temps de 1/5 à tout temps, même si déjà 5% du personnel se trouve dans ce régime.

D'une part, ils ne font plus partie du calcul du nombre de gens qui profitent du régime de crédit-temps en même temps. D'autre part, les travailleurs qui ont plus de 55 ans et qui prennent du crédit-temps de 1/5, ne feront pas partie du calcul de l'effectif du personnel sur lequel ce 5% est calculé.

L'employeur peut remettre la date de départ du crédit-temps pour les travailleurs qui tiennent des « fonctions clé » avec un maximum de 12 mois. Ce qui doit être compris entre « fonctions clé » peut être décrit plus détaillé aussi bien sur le plan sectoriel que sur le plan de l'entreprise.

### 2. Le crédit-temps pour les gens de + 55 ans : condition d'ancienneté assouplie

Les travailleurs qui ont 50 ans et plus et qui souhaitent réduire leur temps de travail avec 1/5 ou qui veulent profiter du régime du crédit-temps à mi-temps, ne doivent avoir que 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au lieu de 5 ans, et ceci depuis le 1 juin 2007.

L'employeur et le travailleur peuvent convenir une condition d'ancienneté encore plus brève de :

- 2 ans minimum pour les nouveaux travailleurs qui ont au moins 50 ans.
- 1 an au minimum pour les nouveaux travailleurs qui ont au moins 55 ans.

Cette condition d'ancienneté plus souple ne vaut pas seulement pour la réduction normale de carrière de 1/5 mais aussi pour le régime spécifique de la réduction des prestations à mi-temps partiel et la réduction de carrière 1/5 réduction pour les gens de +50 ans.

### 3. Organisation plus souple du crédit-temps de 1/5

Avant le 1 juin 2007, le crédit-temps de 1/5 ne pouvait être pris que par jour complet ou par demi-jour.

Cette possibilité est maintenue mais à partir du 1 juin, l'on peut choisir un règlement alternatif équivalent pour une période de 12 mois au maximum. En principe ce règlement est fixé dans une CCT. Si l'entreprise ne dispose pas d'une délégation syndicale, le règlement peut aussi être fixé dans le règlement de travail. Dans ce cas-ci un accord écrit concernant ce règlement doit exister entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Cet assouplissement permet au travailleur p.ex. de finir le travail quotidiennement un plus plus tôt ou de récupérer 1 semaine sur 5, etc...

### 4. Le droit à des allocations d'interruption sera diminué à 1 an en cas de crédit-temps à temps plein

Le droit à des allocations dans un régime de crédit-temps à temps plein sera limité à partir du 1 juin 2007 jusqu'à 1 an au lieu de 5 ans.

Le droit au crédit-temps en soi, sera cependant susceptible à être étendu par une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise de 1 an à 5 ans, mais sans qu'il y aura des allocations y-jointes.

Dans les prochains cas il sera quand-même possible de profiter du régime d'allocations d'interruption pendant 5 ans au maximum :

- le crédit-temps pour l'éducation d'un enfant jusqu'à 8 ans;
- le crédit-temps pour des soins palliatifs, pour l'assistance à un membre de famille gravement malade, ou pour le soin à un enfant handicapé soigné à la maison et qui a plus de 8 ans;
- le crédit-temps pour suivre des cours spécifiques.

Cette limitation est valable pour toutes nouvelles demandes ainsi que des demandes pour prolongation à partir du 1 juin 2007.

Isabel De Smet  
Juriste

# SSE-Link » Les travailleurs âgés dans votre société : rien que des bénéficiaires !

Le recrutement de travailleurs âgés peut fournir un grand nombre de bénéficiaires à vous, l'employeur. Un aperçu des mesures les plus importantes lors du recrutement d'un travailleur âgé est donnée ci-dessous.

## 1. Prime d'emploi pour 50 +

Si un employeur de la Région Flamande embauche un 50+ avec un contrat de durée indéterminée, il peut être pris en considération pour une réduction de son frais salarial durant une période de 4 trimestres au maximum (**table 1**).

L'employeur reçoit une aide financière trimestrielle de la part du VDAB, dépendant du montant du salaire brut réellement payé :

Salaire brut par trimestre	Prime d'emploi par trimestre
2.400 – 6000 EUR	1.200 EUR
6.000 – 10.500 EUR	2.100 EUR
A partir de 10.500 EUR	3.000 EUR

## 2. Réduction ONSS groupe-cible renforcée : activa pour 45+

Par l'attribution d'une réduction ONSS à l'employeur et une allocation de travail au travailleur, la réintégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail est stimulée (**table 2**).

Si les conditions susmentionnées ont été remplies, vous pouvez profiter des bénéficiaires suivants en tant qu'employeur :

Réduction des cotisations ONSS de la part de l'employeur (quand le travailleur travaille à temps plein pendant un trimestre entier)	Réduction par trimestre
(1)	1.000 EUR de trimestre 1 à 5 400 EUR de trimestre 6 à 21
(2)	1.000 EUR de trimestre 1 à 21

## 3. Deux réductions groupe-cible ONSS pour les travailleurs âgés : pour des travailleurs respectivement à partir de 50 ans ou de 57 ans

3.1. Réduction groupe-cible ONSS travailleurs âgés à partir de 50 ans (**table 3**)

3.2. Réduction groupe-cible ONSS travailleurs âgés à partir de 57 ans (**table 4**)

**Remarque :** la réduction groupe-cible activa ne peut pas être cumulée avec la réduction du groupe-cible pour des travailleurs âgés. Les deux réductions groupe-cible pour des travailleurs âgés peuvent cependant être cumulées, mais une formule de calcul spéciale est de vigueur.

Eline Verfaillie  
Juriste

Table 1

Conditions pour l'EMPLOYEUR	Conditions pour le TRAVAILLEUR
1. Employeur d'une entreprise privée	1. Avoir 50 ans ou plus
2. Siège d'exploitation dans la Région Flamande	2. Pendant 14 jours précédant le recrutement, être inscrit auprès du Service Flamand pour l'Intervention de l'Emploi (VDAB) en tant que demandeur d'emploi non-travaillant
3. Appliquer les conditions de paie et de travail en vigueur	3. Etre embauché avec un contrat de durée indéterminée
4. Vos frais salariaux n'ont pas été financés pour + 50% par des subsides des autorités fédérales ou flamandes pendant l'année précédant la demande	4. Ne pas avoir travaillé dans les 6 mois précédant le recrutement chez la même entreprise ou une autre entreprise de la même U.T.E.
	5. Etre employé dans l'entreprise pendant au moins 5 trimestres successifs

Table 2

Conditions pour l'EMPLOYEUR	Conditions pour le TRAVAILLEUR
Ou bien vous êtes :	Ou bien le travailleur a/est :
- Employeur du secteur privé	1. - 45 ans ou plus
- Employeur d'une société autonome du secteur public, I.C. publique, agence publique de travail intérimaire, entreprise publique pour transport de personnes, province/commune et vous engagez en outre du personnel contractuel en service	- Inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant + il fournit la preuve qu'il est inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant pendant :
- Employeur d'établissement scolaire et vous engagez en outre du personnel contractuel d'entretien, administratif ou de service	- 156 jours au cours du mois et 9 mois calendrier précédents (1)
	- 312 jours au cours du mois et 18 mois calendrier précédents (2)
	2. - 45 ans ou plus
	- Inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant + il fournit la preuve qu'il est inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant pendant 468 jours au cours du mois et 27 mois calendrier précédents (2)
	- Chômeur complet indemnisé *
	3. - 45 ans ou plus
	- Inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant + il fournit la preuve qu'il est inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant pendant 468 jours au cours du mois et 27 mois calendrier précédents (2)
	- PAS chômeur complet indemnisé

\* Dans le deuxième cas, le travailleur peut jouir d'une allocation de travail. Cette allocation de travail s'élève à 500 EUR par mois (du mois calendrier 1 à 30) et est payée par l'ONEm. L'employeur peut déduire cette allocation de travail du salaire net de l'employé.

Table 3

Conditions employeur	Conditions travailleur	Montant réduction ONSS
Embauche d'un travailleur qui est soumis à toutes les branches ONSS	1. Etre soumis à toutes les branches de l'ONSS	Pourcentage de 400 EUR
	2. Avoir au moins 50 ans au dernier jour du trimestre concerné	Le montant augmente avec l'augmentation de l'âge
	3. Salaire de référence brut < 12.000 EUR par trimestre	
	4. Appartenir à la catégorie 1 de la réduction structurelle	

Table 4

Conditions employeur	Conditions travailleur	Montant réduction ONSS
Embauche d'un travailleur qui est soumis à toutes les branches ONSS	1. Avoir au moins 57 ans au dernier jour du trimestre concerné	Pourcentage de 400 EUR
	2. Appartenir à la catégorie 1 de la réduction structurelle	Le montant augmente avec l'augmentation de l'âge

# » Saviez-vous que notre secrétariat social vous offre la possibilité d'un emprunt favorable pour des indépendants qui démarrent ?

**S** En effet, notre secrétariat social SSE tout comme l'  
**S** Union Royale des Indépendants (URI), le partenaire  
**E** de EASYPAY GROUP, a été agréé en tant que  
**L** point de support pour le Fonds de participation.  
**i** Celui-ci est une institution financière appartenant  
**N** aux autorités fédérales, pour le support et la  
**K** stimulation des entreprises.  
 A titre d'information, aussi bien l'URI que EASYPAY GROUP appartiennent aux fondateurs du guichet d'entreprise « EUNOMIA ».

## 1. Types d'emprunts

Nous vous offrons trois types d'emprunts :

### 1.1 Emprunt de départ

Vous pouvez emprunter un montant maximum de 30.000 EUR contre un taux d'intérêt de 3% à 4%. La condition qui se pose, est qu'avant le départ de l'activité indépendante, il faut être inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant pendant aux moins trois mois.



### 1.2 Plan Jeunes Indépendants

Pour les jeunes indépendants le même type d'emprunt est valable avec un surplus de 375 EUR/mois (dans la phase de préparation) et 4.500 EUR d'emprunt sans intérêt, pour le support dans l'entretien de vie. La condition qui se pose ici, est qu'il faut avoir moins de 30 ans et être inscrit en tant que demandeur d'emploi non-travaillant pendant aux moins trois mois.

### 1.3 Impulseo

Ceci concerne un paquet d'emprunts spécifiques (équivalent à l'emprunt de départ) et primes pour les médecins démarrents.

## 2. Information

Pour de plus informations vous pouvez vous renseigner auprès de :

Mr. Yves Vandewal  
 L'Union Royale des Indépendants asbl  
 Fr. Rooseveltlaan 235, 9000 Gent  
 09/265 95 14  
 yves.vandewal@kum.be

# » De l'aide gratuite de la part d'amis, membres de famille, voisins, ... dans votre entreprise ?

**S** Un grand nombre d'employeurs sont confrontés  
**S** avec des circonstances inattendues, des records  
**E** saisonniers ou journaliers ... qui résultent dans  
**L** un nombre insuffisant de main-d'oeuvre. Est-ce  
**i** qu'on peut dans ces cas-là faire appel à l'aide d'a-  
**N** mis, famille, voisins ... ? Ceux-ci sont peut-être  
**K** disposés à vous aider à titre gratuit ? Cependant,  
 est-ce qu'on est autorisé de les faire aider sans formalités ?

## 1. Donner aide à un membre de famille indépendant, ami, voisin, connaissance

A partir du moment où quelqu'un aide un indépendant sur base régulière, celui-ci doit se mettre en règle avec la sécurité sociale. Or, il y a deux possibilités :

1. ou bien la "personne qui aide" travaille sous l'autorité de l'employeur. Dans ce cas-ci l'employeur doit faire enregistrer cette personne comme employé (p.ex. Dimona, cotisations sociales ...);
2. ou bien il n'y a pas question d'une relation d'autorité et dans ce cas-ci on parle d'un aide indépendant. Dans la pratique, les services de contrôle accepteront facilement qu'en cas de membres de famille, il n'existe pas de relation d'autorité.  
 Même un aide indépendant doit s'enregistrer auprès d'un fonds de sécurité sociale et payer des contributions selon ses revenus. Certains

aides ne sont PAS tenus à remplir ces formalités :

### a) Des aides qui ont moins de 20 ans (m/f) :

Des aides (m/f) qui ont moins de 20 ans ne doivent s'enregistrer auprès d'un fonds de sécurité sociale qu'à partir du 1 janvier de l'année dans laquelle ils/elles auront 20 ans. Lorsqu'ils/elles se marient avant l'âge de 20 ans, le statut social sera quand-même applicable pour eux à partir de la date du mariage.

### b) Des aides qui travaillent moins de 90 jours par an (m/f) :

Des aides (m/f) qui travaillent moins de 90 jours par an, ne doivent pas s'enregistrer quand leur activité n'est pas régulière. Une activité régulière implique que la même activité soit exercée pendant plusieurs années et pendant une ou plusieurs périodes de ladite année.

L'époux/aide peut également tomber sous cette catégorie, pourvu que l'aide donnée ne soit occasionnelle. Cette personne devra faire parvenir au fonds de sécurité sociale de son partenaire indépendant, une déclaration sur parole d'honneur. Sinon, on vous considérera légalement comme époux collaborant et vous serez obligé, dans ce cas-là, de vous enregistrer.

### c) Etudiants qui donnent droit à des allocations de famille

En certains cas, (p.ex. prestation de trop d'heures d'emploi ...) le droit à des allocations de famille peut disparaître.

L'inspection sociale acceptera en principe que certains membres de famille peuvent aider en tant qu'aide indépendant à titre gratuit sans qu'il faut les inscrire. Par contraire, l'inspection sociale aura un problème avec l'aide fréquente d'amis et de voisins. Beaucoup dépendra de la situation actuelle.

## 2. Aider dans la société d'un membre de famille, ami, voisin, connaissance

Dès le moment où votre société est exploitée comme une entreprise, aucune aide d'amis, connaissances ... ne soit possible. Du point juridique l'entreprise n'a pas de famille ni d'amis. De l'aide gratuite est donc exclue.

## 3. Aider comme volontaire chez un membre de famille indépendant, ami, voisin, connaissance ou dans la société d'un membre de famille, ami, voisin, connaissance

Actuellement, le statut des volontaires est bien déterminé. De l'aide à des membres de familles ou amis ne tombent pas sous ce statut légal.

Depreitere Bart  
 Juriste

## » Messages ...

### Etiez-vous au courant que ...

Le service juridique EASYPAY GROUP vous offre des formules d'abonnement pour prestations de services juridiques sur mesure de votre entreprise ? Celles-ci vous permettent de contacter les juristes directement, sans l'intervention de la hotline ou de votre gestionnaire de dossier; de recevoir des réponses à vos questions socio-juridiques de la part de votre collaborateur du personnel spécialisé pendant vos vacances .....

Si vous souhaitez de plus amples informations, n'hésitez pas de contacter Isabel De Smet au n° de tél. 051/48.69.68 ou par e-mail : [juridischendienst@easypay.be](mailto:juridischendienst@easypay.be)

### 10ème jour de fête 2008

L'année prochaine le 1 mai et l'Ascension tombent sur le même jour. Ceci a pour conséquent qu'une des 10 jours de fête disparaîtrait. Or, le Comité National du Travail (CNT) a conseillé le ministre d'Emploi, Peter Van Velthoven, de remettre un des jours de fête au dimanche le 10 août. De cette façon, les entreprises peuvent choisir elles-mêmes un jour de fête remplaçant.

Cependant, le ministre ne suit pas ce conseil et a déclaré le 2 mai 2008 comme 10ème jour de fête. Le ministre fait remarquer que cette solution est idéale pour les familles. Les gens auront la possibilité d'être au sein de leur famille pendant 4 jours. En plus, cette période-là les fêtes de Printemps et les fêtes des Communiantes et des Communiantes sont célébrées. Pour beaucoup de familles un jour supplémentaire de vacances est bien venu. Vu le nombre de réactions qui sont déjà suivies, il n'est pas du tout sûr que cette mesure sera appliquée. A suivre !

### Barèmes par âge ne sont plus admises ?

Les partenaires sociaux demandent aux secteurs de s'engager afin de confronter les salaires

existants à base des âges, à la législation européenne.

En effet, celle-ci prévoit une interdiction d'appliquer un salaire différent pour un âge différent. Des accords à ce sujet doivent être fixés par les secteurs au plus tard début 2009. Un groupe de travail a déjà été composé avec des experts des partenaires sociaux et l'Institut pour l'Equivalence des hommes et des femmes. Ils ont déjà élaboré un check-list et un texte accompagnant afin d'aider les partenaires sociaux dans ce projet.

De plus amples renseignements peuvent être trouvés sur le site web [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) sous la rubrique ACTUALITES - Check-list non-sexisme et classification des fonctions

### Rappel : que faire avec les travailleurs qui n'ont pas assez de droits de vacances pendant le congé collectif de votre entreprise ?

Lorsque les travailleurs ne disposent pas (ou pas assez) de jours de vacances pour pouvoir souder l'entière période des vacances de l'entreprise, ceux-ci peuvent être mis au chômage temporairement pour les jours qui ne sont pas couverts par les indemnités de vacances.

Ils peuvent profiter d'allocations de chômage immédiatement, sans devoir parcourir une période d'attente. Cependant, ils doivent déjà avoir pris tous les jours de vacances légaux, auxquels ils avaient droit.

En tant qu'employeur il faut remettre au travailleur avant le départ de la période de clôture de l'entreprise, un formulaire de contrôle C3.2 A. Le travailleur doit toujours porter ce document chez soi.

Il indique sur ce formulaire les jours travaillés. A la fin du mois de chômage temporaire, vous remettez un formulaire C3.2. employeur, qui représente un formulaire de paie pour le travailleur. Ceci vaut aussi bien pour les ouvriers que pour les employés.

*Karolien Van den Perre  
Juriste*



### Secrétariat Social

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: [info@easypay.be](mailto:info@easypay.be)  
Internet: [www.easypay.be](http://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](mailto: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*