

● Le congé parental à 1/10^e bientôt possible

Une proposition de loi relative à la prise d'un congé parental sous la forme d'un demi-jour par semaine (1/10^e) restée longtemps au fond des cartons a récemment été repêchée. Le 19 juillet 2018, le texte de loi amendé a été adopté en séance plénière de la Chambre. Voici un bref aperçu de ce congé thématique et de ce qui pourrait changer.

Le congé parental (l'une des formes de congés thématiques) peut être pris par le travailleur à certaines conditions.

Tout d'abord, il peut être pris non seulement par le père ou la mère biologique, mais aussi par un parent ayant reconnu l'enfant, par la conjointe ou la partenaire de la mère biologique lesbienne de l'enfant et enfin par les parents adoptifs.

Dans le secteur privé, un travailleur a uniquement droit au congé parental s'il a été lié à l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois précédant la demande.

Ensuite, la demande du congé parental doit respecter une procédure stricte. Le travailleur doit transmettre sa demande à l'employeur par courrier recommandé ou moyennant la remise d'un courrier avec accusé de réception au moins trois mois au préalable.

Le droit au congé parental est octroyé pour autant que l'enfant n'ait pas encore atteint l'âge de 12 ans au moment de la demande. Les parents adoptifs peuvent prendre leur congé parental à partir du moment de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. Pour les enfants atteints d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 %, la limite d'âge est de 21 ans pour la prise du congé parental.

Prise plus flexible du congé parental à 1/10^e

La nouveauté est que les modalités de prise du congé parental ont été élargies. Nous connaissons déjà le congé parental à temps plein, à mi-temps et d'1/5^e. Il sera désormais possible de prendre un congé parental sous forme d'une suspension

d'1/10^e, donc concrètement à raison d'un demi-jour par semaine ou d'un jour complet toutes les deux semaines. Le congé parental à mi-temps et d'1/5^e est uniquement possible à condition que le travailleur soit occupé à temps plein. La prise d'un congé d'1/10^e requiert également que le travailleur soit occupé à temps plein.

La durée maximale de prise du congé parental varie en fonction de l'option choisie. Un congé parental à temps plein peut durer jusqu'à 4 mois et être scindé en périodes d'un mois. Un congé parental à mi-temps peut durer jusqu'à 8 mois au maximum, divisible en périodes de 2 mois minimum ou d'un multiple. Les congés parentaux d'1/5^e ou d'1/10^e suivent la même logique et peuvent durer respectivement jusqu'à 20 et 40 mois au maximum, en périodes d'au minimum 5 et 10 mois ou d'un multiple. (Pour info : les textes de loi définitifs à ce sujet doivent encore être publiés au M.B.)

Frédéric Hustinx
JURISTE

Contenu

Le congé parental à 1/10 ^e bientôt possible	1
Budget mobilité : la mobilité sur mesure	2
Pouvez-vous offrir des cadeaux à vos travailleurs à titre de rémunération ?	3
En bref... ..	4



○ Budget mobilité : la mobilité sur mesure

Fin juillet 2018, le Conseil des ministres a approuvé un projet de loi relatif à l'élaboration d'un budget mobilité. Le budget mobilité devrait normalement entrer en vigueur au 1^{er} octobre 2018, en sus de l'allocation de mobilité. En quoi consiste précisément ce budget ?

d'au moins 36 mois précédant immédiatement l'introduction du système. Une exception est toutefois prévue pour les travailleurs qui débutent. D'autre part, le travailleur peut également décider librement d'accepter ou non cette offre. Au moment de la demande, le travailleur doit disposer d'une voiture de société, ou entrer en ligne de compte pour disposer d'une voiture, depuis au

À quoi ce budget peut-il être consacré ?

Le travailleur peut utiliser son budget de différentes manières.

- 1) Il peut tout d'abord opter pour une voiture respectueuse de l'environnement. Sur le plan fiscal, celle-ci sera traitée au même titre que la voiture de société l'est aujourd'hui.
- 2) Ensuite, le travailleur peut opter pour des services et moyens de transports durables, qui englobent non seulement les transports publics, mais aussi la mobilité douce, comme les vélos, trottinettes et monocycles (électriques). Cette option est entièrement exonérée de charges sociales et fiscales, et ce, tant pour le travailleur que pour l'employeur.
- 3) Si, à la fin de l'année, le travailleur n'a pas épuisé l'intégralité du budget, il en recevra le solde restant à titre de rémunération. Le solde est exonéré de l'impôt des personnes physiques, mais des cotisations de sécurité sociale sont toutefois dues sur ce montant.

Pour les travailleurs qui habitent à proximité de leur travail, le budget mobilité peut servir à financer la location d'une habitation ou d'un appartement. Si l'habitation ou l'appartement en question est acheté, le budget mobilité peut alors servir à payer les intérêts de l'emprunt hypothécaire.

Quelle est la différence avec l'allocation de mobilité (« cash for cars ») ?

La différence majeure avec l'allocation de mobilité est que le budget mobilité permet de conserver une voiture, tandis qu'avec l'allocation de mobilité, il n'est plus question de voiture. Cependant, les entreprises peuvent mettre ces deux systèmes en œuvre en parallèle.

Si un travailleur bénéficie d'un budget mobilité, il ne peut bien entendu pas recevoir d'intervention de l'employeur dans les frais liés à ses déplacements domicile-lieu de travail. Ainsi, opter pour un budget de mobilité permet à l'employeur de ne plus devoir payer d'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail.

Conclusion

À partir d'octobre 2018, le budget mobilité permettra en principe aux travailleurs de se rendre au travail de façon plus respectueuse de l'environnement. Plusieurs options à prévoir dans la législation permettront d'octroyer ce budget en fonction des besoins des travailleurs. Le temps nous dira si ce budget permettra à tout un chacun de se rendre plus facilement au travail !

Pauline Mahieu
JURISTE



Les travailleurs qui disposent d'une voiture de société pourront l'échanger contre un budget mobilité. L'objectif est de proposer aux travailleurs une combinaison de moyens de transport pour se rendre au travail plus facilement et de manière plus respectueuse de l'environnement. Les travailleurs qui n'ont pas de voiture de société peuvent aussi opter pour un budget mobilité, si tant est qu'ils entrent en ligne de compte pour une voiture de société.

Le budget mobilité est-il obligatoire ?

Tout comme l'allocation de mobilité, le choix est doublement libre. D'une part, l'employeur peut décider librement de proposer ou non un budget. Pour ce faire, il doit avoir mis une ou plusieurs voitures de société à la disposition de ses travailleurs pendant une période ininterrompue

moins trois mois ininterrompus et doit entrer en ligne de compte ou disposer d'une voiture pendant au moins 12 mois durant une période de 36 mois précédant la demande. Les deux parties ne sont donc pas obligées d'entrer dans ce système.

À combien s'élève le budget ?

Le montant du budget dépend du coût réel de la voiture restituée/prévue. Il est donc tenu compte du coût de financement de la voiture, mais aussi des assurances, de la cotisation de solidarité CO₂ et des frais de carburant. La formule exacte n'est pas encore définitive.

● Pouvez-vous offrir des cadeaux à vos travailleurs à titre de rémunération ?

Principe : cadeau = rémunération

En tant qu'employeur, il est toujours agréable de pouvoir accorder une rétribution supplémentaire à votre personnel à certaines occasions. Ni l'ONSS ni le fisc ne laissent le champ libre aux employeurs pour déterminer la taille de ces petits cadeaux.

Le principe reste toutefois que tout élément octroyé au travailleur dans le cadre d'une relation de travail constitue un avantage salarial, lequel est soumis tant aux cotisations sociales qu'aux retenues fiscales.

Exception : certains événements donnent droit à une exonération

Il est en revanche généralement permis à l'employeur de prévoir des cadeaux pour ses travailleurs à certaines occasions. Selon la circonstance, ce cadeau peut être octroyé en nature, sous forme de chèques-cadeaux ou de prime.

L'une des conditions pour pouvoir octroyer ces cadeaux exonérés d'ONSS est le respect d'un montant maximal par cadeau. Ces montants maximums exonérés d'ONSS ont été relevés récemment, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. Le non-respect de ces montants maximums donnera lieu au paiement des cotisations sociales et fiscales sur l'intégralité du montant du cadeau.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces nouveaux montants.

Événement	Anciens montants	Montant maximal avec effet rétroactif au 01/01/2017
Pension et pension anticipée	35 EUR par année de service (au min. 105 EUR et au max. 875 EUR)	40 EUR par année de service (au min. 120 EUR et au max. 1.000 EUR)
Noël, Nouvel An, Saint-Nicolas	35 EUR par travailleur + 35 EUR par enfant à charge	40 EUR par travailleur + 40 EUR par enfant à charge
Distinction honorifique	105 EUR	120 EUR par travailleur par an
Mariage ou cohabitation légale	200 EUR	245 EUR
Affiliation à une organisation syndicale	135 EUR	145 EUR

Attention ! Les montants relevés ci-dessus ne s'appliquent pour l'instant qu'à l'ONSS. Pour le fisc, les montants inférieurs sont encore d'application. Il a entre-temps été demandé au ministre des Finances de faire le nécessaire pour l'harmonisation fiscale.

En ce qui concerne les cadeaux pour la Noël, le Nouvel An ou la Saint Nicolas, un montant jusqu'à 40 EUR peut uniquement être octroyé pour l'une de ces occasions. Il est aussi possible d'accroître ce montant en fonction du nombre d'enfants à charge.

Kim Servaeghe
JURISTE



En bref...

Fin de la période transitoire pour de nombreuses mesures pour l'emploi au 31 décembre 2018

Suite à la 6^e réforme de l'État, de nombreuses mesures ont été régionalisées en matière d'emploi au sein des différentes régions/entités fédérées en Flandre, en Wallonie, à Bruxelles et en Communauté germanophone. Dans ce cadre, chaque région a pu développer sa propre politique en matière d'emploi et de groupes-cibles.

Le signal de départ de cette régionalisation a été donné à des moments différents pour chaque région, chacune d'entre elles ayant mis en place des mesures transitoires (p. ex. mesure Activa en Flandre, etc.).

La plupart de ces mesures transitoires seront en vigueur dans leur région respective jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

La cessation de ces mesures de transition au 1^{er} janvier 2019 peut avoir un impact sur les frais de personnel (notamment en raison de la suppression de certaines réductions ONSS ou de certaines mesures pour l'emploi). Nous souhaitons dès lors attirer l'attention des employeurs sur la fin de cette période transitoire !

Provision fiscale pour le personnel licencié à partir du 1^{er} janvier 2019 ?

Pour parer à l'augmentation du coût d'un licenciement suite à l'introduction de la loi sur le statut unique ouvriers-employés, il avait été prévu, dans cette dernière, la constitution d'une provision fiscale pour le licenciement du personnel. Cela s'apparente concrètement à une exonération fiscale des bénéfices et profits à concurrence d'un certain montant de rémunérations (cf. provision fiscale pour le pécule de vacances).

Le montant des bénéfices et profits à exonérer d'impôt s'élève à 3 semaines de rémunération par année de service entamée à partir de la 6^e année de service après le 1^{er} janvier 2014. Cela signifie par conséquent que la première provision fiscale est possible à partir du 1^{er} janvier 2019. À partir de la 21^e année de service après le 1^{er} janvier 2014, l'exonération fiscale s'élève à 1 semaine de rémunération par année de service supplémentaire entamée.

Quick Scan de votre entreprise en vue d'une inspection sociale ?

En tant qu'entreprise, vous êtes toujours censé respecter rigoureusement toutes les conditions de travail et de rémunération générales et/ou sectorielles pour votre personnel, mettre en œuvre des procédures efficaces de payroll et de gestion du personnel... Mais plus il y a de règles et d'obligations, plus cela soulève de questions : Est-ce que je fais tout comme il faut ? Est-ce que je respecte toutes les obligations ? Existe-t-il des solutions plus adéquates, plus rapides, plus efficaces ou plus simples ? Votre fidèle partenaire EASYPAY GROUP peut vous aider à relever ce défi.

Pour vous conseiller au mieux dans la gestion de votre entreprise, nous vous proposons notre « Quick Scan ». Grâce à cette formule, après le scan de votre entreprise, nous vous fournirons des recommandations et des conseils ciblés et concrets pour l'optimisation de votre administration des salaires et de votre gestion du personnel. Vous recevrez la visite d'un spécialiste RH qui scannerait votre entreprise : les problématiques socio-juridiques et le processus de payroll seront passés au crible.

Plus plus d'infos, contactez votre gestionnaire de dossier ou envoyez-nous un e-mail à l'adresse info_easyservices@easypay.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
Stijn Loosvelt
Arian Roelens
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe
Pauline Mahieu
Céline Tordoir
Joke Vancoppennolle

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