



|                     |  |      |
|---------------------|--|------|
| <b>EDITO :</b>      | ■ Penser pension   | p.2  |
| <b>ACTUALITES :</b> | ■ Nouvelle CCT signée en CP 329.02 sur les frais de mission  | p.3  |
|                     | ■ A partir du 1 <sup>er</sup> avril 2009, assouplissement des règles relatives au congé de paternité et de maternité ! | p.3  |
|                     | ■ Mesures d'exécution du Décret emploi   | p.4  |
|                     | ■ La non déclaration Dimona sanctionnée !  | p.5  |
|                     | ■ Deux nouveautés en matière de congé-éducation payé !   | p.5  |
|                     | ■ Chiffres utiles – tableau en annexe  | p.5  |
|                     | ■ Intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail  | p.5  |
|                     | ■ Fonds de Fermeture des entreprises : prime de fermeture indexée à partir du 01.09.2008                               | p.6  |
|                     | ■ Rémunération équitable - maintien des montants   | p.6  |
|                     | ■ Le modèle de règlement de travail mis à jour !   | p.6  |
| <b>DOSSIERS :</b>   | ■ Les règles relatives à la maternité et à la paternité – Volet II : le congé maternité et d'adoption                  | p.6  |
|                     | ■ Mi-temps médical   | p.13 |
|                     | ■ Les mesures d'emploi - Volet II : L'embauche des Jeunes  | p.14 |
| <b>FAQ :</b>        | ■ La fiche de paie est-elle obligatoire ?  | p.16 |
|                     | ■ Le compte individuel, double emploi avec la fiche de paie ?  | p.17 |
|                     | ■ Un huissier vous contacte pour saisir le salaire d'un de vos travailleurs, que faire ?                               | p.17 |
| <b>RESSOURCES :</b> | ■ <a href="http://www.belgium.be">www.belgium.be</a>   | p.18 |
|                     | ■ Salon de l'emploi non-marchand   | p.18 |
|                     | ■ Mise à jour du dossier « Accueillir des collaborateurs bénévoles/volontaires »                                       | p.18 |



# Edito

## Penser pension

Les premiers centres culturels ont été reconnus par l'Arrêté royal de 1970. Cela fait ... bientôt 40 ans, soit la durée d'une carrière professionnelle. Ce qui veut dire que les premiers animateurs engagés à la fin de leurs études, vers l'âge de 25 ans, accèdent ou vont accéder prochainement à la retraite.

Il se trouve que la préoccupation de la retraite est fort peu répandue dans notre milieu. Accaparé par la préparation du lendemain, du prochain spectacle, de la prochaine saison, l'animateur/trice de centre culturel vit sa réalité en terme d'années. Son objectif permanent est de bien conclure sa saison. Cela, d'autant plus que le fait de mener projet après projet, de se projeter d'action en action, le/la maintient dans un esprit de jeunesse, et qu'il/elle parvient difficilement à se concevoir comme... pensionné(e) et dès lors réduit(e) à l'inactivité (horreur !).

Et pourtant, les signes se multiplient pour indiquer que les heures tournent, les jours passent, et les années aussi. Certains collègues ont quitté le milieu, ont pris leur pension. C'étaient les pionniers, ceux qui ont créé les premiers centres culturels. Mais voici que s'annonce un train, celui des actuels quinquagénaires (et il y a aussi des sexa. !).

L'ACC conseille à ces collègues de s'inquiéter quelque peu de ce qui constituera ce lendemain qui s'approche. En effet, les « pionniers » qui ont pris leur retraite, ont été, pour la plupart surpris du faible montant de leur pension. Il s'agit de chiffres allant de 1.200 à 1.400 Euros, pour une retraite à 65 ans. Il se trouve, ainsi que nous l'affirmons depuis longtemps, que les métiers de la culture cumulent les inconvénients du statut du secteur public et du secteur privé. Du public ils ont le faible niveau de rémunération (encore faut-il que les barèmes publics leur aient été appliqués en totalité !), sans avoir le montant des pensions (qui est, comme chacun sait, un salaire différé !). Du privé, ils ont l'insécurité d'emploi... et les faibles pensions.

L'Office national des Pensions communique automatiquement à toute personne qui atteint 55 ans le montant prévu de sa pension. Mais, pour les autres, il est toujours loisible de solliciter cette information ([www.onprvp.fgov.be](http://www.onprvp.fgov.be)).

Les moyens de compléter une pension trop réduite sont connus. Il s'agit de **l'épargne-pension**, démarche personnelle qui consiste à contribuer à un fonds de pension auprès de sa banque (mais ces fonds ont perdu de leur valeur suite à la crise financière !), et la souscription par l'employeur à une « **assurance-groupe** ». Pour cette dernière mesure, qui est déjà d'application dans certains centres culturels, il convient au préalable de conclure une convention d'entreprise.

L'**assurance-groupe** est une police d'assurance que l'employeur contracte pour (une partie de) ses employés. Le paiement de primes permet de constituer un capital qui revient ensuite au travailleur. L'assurance-groupe contient diverses garanties, dont la plus fréquente est une **épargne-pension**. Le travailleur pourra ainsi arrondir sa pension légale avec ce petit pactole extra-légal. L'employeur est libre de moduler lui-même l'assurance-groupe. C'est pourquoi elle diffère d'une entreprise à l'autre.

Les sommes vous arrivant dans le cadre du Décret Emploi sont éligibles pour la constitution d'un capital d'assurance-groupe, pour autant que tous les travailleurs de votre association soient déjà au barème de référence (pour rappel, minimum 89,35% en 2008 et minimum 93,25% en 2009).

Les impatients qui souhaitent arrêter avant l'âge de la pension et espèrent prendre une « prépension » doivent savoir que cette dernière mesure est liée à la réglementation du chômage et suppose un licenciement. En l'absence d'une convention collective de travail (CCT) fixant un cadre pour la prépension dans le secteur socioculturel (toujours en négociation en Commission paritaire 329.02), il est loisible de prendre une prépension à partir de 60 ans sur base de la CCT n° 17 du Conseil National du Travail. Seule une convention sectorielle permet d'abaisser cet âge.

Chers collègues, suspendez un moment votre activité frénétique, prenez le temps de penser à vous-même et envisagez cette question d'avenir ...

inélucltable. Comme toujours, l'ACC sera à votre disposition pour vous aider.

Paul Guisen, Directeur de l'ACC

# Actualités

## I. Nouvelle CCT signée en CP 329.02 sur les frais de mission

Les partenaires sociaux ont adopté le 15 décembre dernier en CP 329.02 une CCT concernant le défraiement pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raisons de service.

Cette CCT fixe l'indemnité de remboursement au kilomètre à 0,28 € à partir du 1er janvier 2009.

Un préaccord existe cependant pour signer un texte prévoyant le passage de l'indemnité à 0,31 €/km à dater du 1er juillet 2009 mais il est suspendu à l'évolution des négociations en commission paritaire.

Le texte envisage également le cas des associations qui octroient un défraiement inférieur au montant fixé sur base de l'octroi d'autres éléments (un train de pneus, une assurance, un entretien annuel, ...).

Celles-ci peuvent, dans les 6 mois à compter de l'entrée en vigueur de la CCT, discuter avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les travailleurs le réaménagement de leur système. Dans ce cas, le réaménagement ne peut conduire qu'à deux solutions : l'application des 0,28 €/km, au titre d'indemnisation des frais de mission, ou le maintien d'un montant inférieur combiné à l'octroi d'autres éléments, à condition que cela procure un avantage au moins équivalent aux 0,28 €/km.

Ce réaménagement doit être fixé dans un accord conclu au sein du conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale ou, à défaut de tels organes, par CCT d'entreprise ou par l'intermédiaire d'une disposition insérée dans le règlement de travail.

La CCT prévoit également que de tels systèmes, à condition de procurer un avantage au moins équivalent, peuvent être négociés au sein de

l'entreprise sous la forme d'un accord au sein du Conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale ou, à défaut de tels organes, par convention collective de travail ou par l'intermédiaire d'une disposition insérée dans le règlement de travail.

Vous trouverez cette CCT en annexe.

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

## II. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2009, assouplissement des règles relatives au congé de paternité et de maternité !

### Congé de maternité

La travailleuse qui accouche à partir du 1er avril 2009<sup>1</sup>, et qui reporte deux semaines de son congé prénatal après l'accouchement peut les transformer en jours de congé (appelés « jours de congé de repos postnatal »). Ceux-ci doivent être pris dans les 8 semaines de la reprise du travail. Cette nouveauté permet à la travailleuse d'alterner quelques jours de travail avec quelques jours de congé.

Cette transposition doit se faire en fonction de l'horaire de travail de la travailleuse (ex.: la travailleuse à temps plein dans un régime de 5 jours aura droit à 10 jours de congé). Il incombe à la travailleuse elle-même de faire une proposition d'échelonnement de ses jours de congé.

Pour mieux comprendre le report du congé prénatal après l'accouchement, lisez le dossier « congé de maternité et d'adoption » diffusé dans cette édition.

Deux conséquences découlent de cette nouveauté (**en vigueur au 1er avril 2009!**) :

- a) La **protection contre le licenciement** est un peu modifiée... L'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail unilatéralement (à partir de la prise de connaissance de la grossesse de son employée) jusqu'à un mois après le congé postnatal, la période des 8 semaines pendant

<sup>1</sup> Loi-programme du 22 décembre 2008 (*M.B.*, 29 décembre 2008).

laquelle la travailleuse doit prendre congé comprise!

- b) Si l'employeur licencie une travailleuse avant ou pendant les 8 semaines au cours desquelles elle peut prendre ses jours de congé, le **délai de préavis** sera suspendu pendant toute la durée des 8 semaines.

Pour en savoir plus sur la situation actuelle, lisez le dossier « Protection des futurs parents » paru dans l'ACC-Express n°55 de décembre 2008.

### Congé de paternité

A partir du 1er avril 2009, les pères pourront prendre 10 jours de congé de paternité pendant les 4 mois qui suivent la date de l'accouchement (et non plus 1 mois).

Laetitia Elleboudt, FEONG

## III. Mesures d'exécution du Décret emploi

Le compte à rebours a démarré en ce qui concerne l'application des mesures 2008 en faveur des travailleurs que contient la **nouvelle convention collective de travail fixant les conditions de rémunération signée** lundi 15/12/2008 en Commission paritaire 329.02 pour les années 2008 et 2009<sup>2</sup>.

En effet, la CCT prévoit que les avantages 2008 (régularisations salariales et affectation éventuelle) sont à liquider dans les 2 mois qui suivent la liquidation des subventions par la Communauté française. Nous vous avons conseillé dans la mesure du possible d'opérer ces liquidations avant la fin du mois de janvier et ce afin d'éviter les pénalités au précompte professionnel et à l'ONSS.

Les représentants des employeurs ont obtenu que les nouveaux niveaux des salaires soient ceux qui figuraient dans l'Accord Non Marchand 2006-2009, à savoir **89,35% pour 2008** et **93,25% pour 2009**.

Pour 2009, il s'agit donc d'ajuster les rémunérations à hauteur de 93,25% dès le 1er janvier. Il n'y aura donc pas lieu de pratiquer des régularisations

salariales en fin d'année 2009 comme c'était devenu la coutume et comme c'est encore le cas pour 2008. L'affectation éventuelle des sommes se pratiquera par contre en fin d'année.

Pour l'année 2008, il va falloir régulariser toutes les mensualités et procéder au maintenant traditionnel calcul de l'affectation des sommes. Pour rappel, il s'agit de déterminer si l'ensemble des moyens financiers nouveaux n'a pas été consommé par les revalorisations salariales et si, le cas échéant, vous êtes tenus de faire bénéficier aux travailleurs de cette partie de subvention non utilisée, le plus souvent via la prime d'affectation.

Pour vous aider à régulariser les salaires 2008, le texte de la CCT contient dans ses annexes 1 à 4 les grilles barémiques 2008 à 89,35% avec 4 niveaux d'indexation différents (1: janvier 08; 2: février à mai 08; 3: juin à septembre 08; 4: octobre à décembre 08) Comme chaque année, l'ACC vous transmettra un tableau Excel (construit par la CESSOC) qui, sans rendre la tâche évidente, simplifie le travail. Cet outil sera également accompagné d'un mode d'emploi.

A noter, une nouvelle concession faite par le banc patronal, qui ne touchera que peu d'employeurs puisqu'elle vise un nombre très limité de travailleurs. La neutralisation de 2 années d'ancienneté par saut d'échelon que certains employeurs ont pu réaliser le 1er janvier 2003 en Région wallonne du fait de la requalification de leurs travailleurs APE est supprimée. Ainsi, tous les travailleurs de nos secteurs doivent désormais être rémunérés au minimum sur base de leur ancienneté réelle dans l'association. Les moyens pour financer ce surcoût doivent provenir de l'affectation des sommes et s'il n'y a pas de somme à affecter, l'employeur n'est pas contraint de supprimer la neutralisation de ces années d'ancienneté. Il y a donc lieu d'attendre le moment où vous calculerez si oui ou non vous êtes soumis à l'affectation des sommes.

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

<sup>2</sup> Vous en trouverez le texte et ses annexes sur le site de l'ACC : [www.centres-culturels.be](http://www.centres-culturels.be).

#### **IV. La non déclaration Dimona sanctionnée !**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'employeur qui omet de faire la déclaration Dimona pour un de ses travailleurs, doit payer une cotisation de solidarité<sup>3</sup>. Pourquoi? Lorsque l'Inspection sociale constate lors d'un contrôle qu'un travailleur n'a pas été déclaré, l'ONSS procède à une régularisation d'office. Jusqu'à présent, l'employeur en défaut ne devait payer que les cotisations du jour du contrôle car il était très difficile pour l'Inspection d'apporter la preuve de la date du début de l'occupation du travailleur.

Afin de remédier au surcoût généré par ce système, la loi programme du 22 décembre dernier instaure le paiement d'une cotisation solidaire forfaitaire par l'employeur ne respectant pas son obligation de déclaration Dimona.

Par « forfaitaire », on entend que la cotisation sera calculée sur une base forfaitaire correspondant au triple de la cotisation de base due pour le revenu minimum mensuel moyen garanti. Toutefois, le résultat ne peut jamais être inférieur à 2.500 € (montant de base à indexer).

Une réduction de la cotisation est accordée à l'employeur qui peut se prévaloir de l'impossibilité matérielle d'effectuer des prestations de travail à temps plein et qui présente des éléments permettant de mesurer les prestations de travail effectives du travailleur. La cotisation de solidarité sera ensuite diminuée des cotisations afférentes à l'occupation effectivement déclarée du travailleur concerné.

Laetitia Elleboudt, FEONG

#### **V. Deux nouveautés en matière de congé-éducation payé !**

a) La cotisation patronale qui sert à financer le système du congé éducation-payé passe de 0,08% à 0,06% à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2009 jusqu'au 3<sup>ème</sup> trimestre 2009.

<sup>3</sup> Idem

b) L'employeur est tenu de payer la rémunération de son travailleur lorsque ce dernier prend son congé-éducation payé mais cette rémunération est plafonnée, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2008, à 2.500 € (au lieu de 2.100 €) (Voir tableau des chiffres utiles en annexe à cet ACC-Express).

Laetitia Elleboudt, FEONG

#### **VI. Chiffres utiles – tableau en annexe**

En annexe à cet ACC-Express, le tableau des chiffres utiles reprend, en rouge, les nouveaux montants en vigueur pour l'année 2009 concernant :

- L'indemnité du volontaire;
- L'indemnité pour les frais de mission;
- Le plafond de la rémunération payé par l'employeur au travailleur prenant un congé-éducation payé;
- Les montants relatifs à la Loi sur les contrats de travail;
- Le point APE.

Laetitia Elleboudt, FEONG

#### **VII. Intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail**

L'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail constitue de la rémunération imposable lorsque le travailleur utilise son véhicule privé.

Une partie de cette intervention patronale est exonérée d'impôts si le travailleur opte pour la déduction forfaitaire de ses frais professionnels dans sa déclaration d'impôts.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009<sup>4</sup>, le montant de l'exonération va augmenter : 350 € (au lieu de 170 €) pour l'année de revenus 2009, exercice d'imposition 2010.

Laetitia Elleboudt, FEONG

<sup>4</sup> Loi-programme du 22 décembre 2008, *M.B.*, 29 décembre 2008.

## VIII. Fonds de Fermeture des entreprises : prime de fermeture indexée à partir du 01.09.2008

En août 2008, l'indice des prix à la consommation a dépassé l'indice-pivot et cela pour la troisième fois en un an. Suite à ce dépassement, une indexation des allocations sociales a lieu à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2008.

Le montant de l'indexation s'élève à 2% du montant brut. Ainsi, le montant forfaitaire de base payé par le FFE aux victimes d'une fermeture (ayant eu lieu après 1<sup>er</sup> septembre 2008) s'élève désormais à 142,09 €.

Pour en savoir plus : Dossier paru dans l'ACC-Express n°54 du mois de novembre 2008.

Karin Toussaint, AES

## IX. Rémunération équitable

Les montants relatifs à la rémunération équitable applicables dans les salles polyvalentes, les maisons de jeunes, les centres culturels, ainsi que les activités temporaires intérieures et extérieures ont été prolongés pour l'année 2009 par l'Arrêté Royal du 17 décembre 2008<sup>5</sup>. Les montants antérieurs sont donc maintenus jusqu'au 31 décembre 2009.

Pour plus d'information : <http://www.requit.be>

Vincent Dehin, ACC

<sup>5</sup> A.R. du 17 décembre 2008 rendant obligatoire la décision du 30 octobre 2008 relative à la rémunération équitable due pour la communication publique de phonogrammes dans les salles polyvalentes, les maisons de jeunes et les centres culturels, ainsi qu'à l'occasion d'activités temporaires intérieures et extérieures, prise par la commission visée à l'article 42 de la loi du 30 juin 1994 relative au droit d'auteur et aux droits voisins (*M.B.*, 24/12/2008).

## X. Le modèle de règlement de travail mis à jour !

Nous vous annonçons en Actu de l'ACC-Express de septembre 2008 que nous disposons désormais d'un modèle de règlement de travail adapté à notre secteur.

Ce document vient de faire l'objet d'une mise à jour complète, afin de tenir compte des modifications législatives intervenues depuis lors, comme l'indexation de montants ou la modification d'une CCT.

Il est disponible pour nos membres sur simple demande... N'hésitez donc pas à contacter votre fédération.

Marie-Belle Hiernaux, FESOJ

# DOSSIERS

## I. Les règles relatives à la maternité et à la paternité – Volet II : Le congé de maternité et d'adoption

Nous aborderons dans ce volet II les congés suite à une grossesse ou une adoption dont bénéficient les futures mamans pour prendre soin de leur enfant. Dans le cadre d'une grossesse, la future maman a droit à un congé de maternité et dans le cadre d'une adoption, elle a droit à un congé d'adoption.

### Congé de maternité

La travailleuse enceinte bénéficie d'un congé de maternité d'une durée de **15 semaines**. Dans le cas de naissances multiples (2 enfants ou plus), le congé est en principe de 17 semaines mais nous verrons qu'il peut se prolonger jusqu'à 19 semaines. Le terme « semaine » doit s'entendre comme une période de 7 jours civils consécutifs.

Ce congé est octroyé à la travailleuse qui accouche d'un enfant né-vivant ou viable. Par contre, elle n'aura pas droit à un congé de maternité lorsque l'enfant est mort-né sauf si la grossesse a duré au moins 180 jours.

Nous distinguerons deux périodes de congé parmi le congé de maternité : le congé dit prénatal qui est pris avant l'accouchement et le congé dit postnatal qui commence à partir du jour de l'accouchement.

## I. Congé prénatal

### a. Durée et commencement du congé

Avant l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé dit prénatal de **6 semaines** (ou 42 jours civils) **dont 5 semaines facultatives et 1 semaine obligatoire** (il s'agit des 7 jours précédents immédiatement la date présumée de l'accouchement). Cette durée est cependant portée à 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement en cas de naissances multiples<sup>6</sup>.

A la demande de la travailleuse, le congé prénatal « facultatif » (5 semaines) peut débuter au plus tôt 6 semaines (ou 8 semaines) avant la **date présumée**<sup>7</sup> de l'accouchement. En d'autres termes, elle peut fixer elle-même le début du congé « facultatif ». Pour ce faire, l'employeur doit recevoir un certificat médical au plus tard 7 semaines (9 semaines en cas de naissances multiples) avant la date présumée de l'accouchement où il est fait mention de cette date.

### b. Congé obligatoire : 7 jours

L'employeur ne peut en aucun cas faire travailler la travailleuse enceinte **7 jours** avant la date présumée de l'accouchement car cette période est un **repos obligatoire**. La travailleuse ne peut pas non plus décider de travailler pendant cette période. La date présumée de l'accouchement est portée à la connaissance de l'employeur via un certificat médical rendu par la travailleuse.

<sup>6</sup> Art.39, al. 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B., 30 mars 1971).

<sup>7</sup> On parle de « date présumée » pour le congé prénatal et de « date réelle » pour le congé postnatal.

En cas d'accouchement avant la date présumée, la partie des 7 jours non prise est perdue et ne peut être reportée.

### c. Congé facultatif : 5 semaines

Les 5 semaines avant la période obligatoire (de 7 jours) sont facultatives mais cela ne signifie pas que l'employeur puisse décider si oui ou non la travailleuse en bénéficiera!

Le choix est laissé à la travailleuse soit de prendre son congé en totalité ou en partie avant le congé obligatoire de 7 jours, soit de le reporter en totalité ou en partie après le congé postnatal, soit d'y renoncer...

**Exemple** : Votre travailleuse décide de prendre un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu le jour prévu, elle aura droit à un congé prénatal de 6 semaines (dont 1 semaine de repos obligatoire) :

5 semaines facultatives de congé prénatal

7 jours obligatoires

Accouchement le 15 février

### d. Report du congé prénatal

Les jours de congé prénatal que la travailleuse enceinte pouvait décider elle-même de prendre et qu'elle n'a pas pris peuvent être reportés et pris après la **date réelle** de l'accouchement (voir point 3 « prolongation du congé postnatal »).

## II. Congé postnatal

Le congé postnatal a une durée **obligatoire** de **9 semaines** (63 jours civils consécutifs) qui débute le jour de l'accouchement<sup>8</sup>. Il est formellement interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse, même si celle-ci en fait la demande, pendant cette période.

**Exemple** : Votre travailleuse décide de prendre un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu le jour prévu, elle aura droit à un congé prénatal de 6 semaines (dont 1 semaine de repos obligatoire) et à un congé de 9 semaines après l'accouchement :

6 semaines de repos prénatal

<sup>8</sup> Art.39, al. 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B., 30 mars 1971).

+ 9 semaines de congé postnatal  
5 semaines facultatives de congé prénatal  
7 jours obligatoires  
Accouchement le 15 février  
9 semaines obligatoires de congé postnatal

### **III. Prolongation du congé postnatal**

Le congé prénatal peut être reporté (en totalité ou en partie) à la fin du congé postnatal, à condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la 6ème (ou 8ème<sup>9</sup>) semaine qui précède la date réelle de l'accouchement<sup>10</sup>. Attention, la travailleuse ne peut reporter que les jours de travail qui se trouvent pendant la durée du congé facultatif (5 semaines). Étant donné que c'est un droit pour la travailleuse, l'employeur ne peut pas s'y opposer.

Pour calculer la période, il faut donc partir de la date réelle de l'accouchement et non plus de la date présumée :

**Exemple :** L'accouchement est prévu pour le 15 février et a lieu à cette date. Votre travailleuse arrête de travailler 7 jours avant la date présumée de l'accouchement (elle est évidemment obligée d'arrêter vu que c'est la période obligatoire), le 7 février. Elle aura droit à reporter les 5 semaines (durant lesquelles elle a travaillé) du congé facultatif après le congé postnatal :

9 semaines (congé postnatal)  
+ 5 semaines (congé prénatal facultatif reporté)  
= 14 semaines après l'accouchement.  
7 jours obligatoires  
Accouchement le 15 février  
9 semaines obligatoires de congé postnatal  
5 semaines de congé prénatal reporté

En cas de naissances multiples, le congé postnatal peut être prolongé jusqu'à 7 semaines au lieu de 5 semaines.

#### **a. Transformation du congé postnatal en jour de congé**

Une récente modification de la réglementation du congé de maternité porte sur les deux dernières semaines du congé postnatal. A condition d'avoir pu prolonger son congé postnatal d'au moins deux

semaines, et à condition d'avoir accouché à partir du 1er avril 2009, la travailleuse peut transformer les deux dernières semaines de son congé postnatal en jours de congé, à prendre dans les 8 semaines de la reprise du travail. Ainsi elle pourra reprendre le travail en toute sérénité et alterner quelques jours de travail avec quelques jours de congé. L'employeur doit en être informé.

**Exemple :** L'accouchement d'Antoinette est prévu pour le 15 avril et a lieu à cette date. Elle arrête de travailler 4 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Elle aura droit à reporter les deux semaines (durant lesquelles elle a travaillé) du congé facultatif après le congé postnatal :

3 semaines de congé prénatal  
7 jours obligatoires  
Accouchement le 15 février  
9 semaines obligatoires de congé postnatal  
2 semaines de congé prénatal reporté qui peuvent être transformés en jours de congé à prendre dans les huit semaines

Les jours de congé doivent être déterminés « en fonction du nombre de jours prévus dans l'horaire de la travailleuse ».

**Exemple :** Si votre travailleuse est occupée à temps plein dans un régime de 5 jours par semaine, elle a droit à 10 jours de congé. Par contre, si elle travaille à temps partiels avec un horaire étalé sur 3 jours par semaine, elle aura droit à 6 jours de congé.

Un arrêté royal d'exécution devrait préciser la procédure et déterminer les modalités selon lesquelles l'employeur doit être prévenu par la travailleuse de la conversion et du planning de congé.

#### **b. Quels sont les jours du congé prénatal facultatif (5 semaines) que l'on peut reporter après l'accouchement?**

Les jours de travail et les absences assimilées à du travail effectif<sup>11</sup> :

- périodes de vacances légales;
- jours de « petits chômage » (ex.: décès, mariage, etc.);

<sup>9</sup> 8 semaines pour les naissances multiples (2 enfants ou plus).

<sup>10</sup> Art.39, al.3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (*M.B.*, 30 mars 1971).

<sup>11</sup> A.R. du 11 octobre 1991, *M.B.*, 7 novembre 1991 et A.R. du 10 février 1994 (*M.B.*, 6 mai 1994).

- jours où il est permis d'être absent du travail pour des raisons impérieuses avec maintien ou non de la rémunération;
- jours d'absence avec rémunération journalière garantie (ex.: temps où on s'absente pour aller voter par procuration);
- jours fériés;
- pour la titulaire qui travaille alternativement en régime de 5 et 6 jours, le jour de la semaine du régime de 5 jours qui aurait normalement été travaillé s'il s'était agi d'une semaine de 6 jours;
- jours de repos compensatoire

Attention, votre travailleuse ne pourra pas reporter les jours de maladie ou d'accident car ces jours ne sont pas assimilés à des jours de travail. Toutefois, elle pourra prolonger son congé postnatal d'une semaine si elle en fait la demande.

**Exemple :** Si votre travailleuse tombe malade durant les 3 semaines (2 semaines facultatives+1 semaine obligatoire) qui précèdent la date présumée de l'accouchement, elle ne pourra pas prolonger son congé postnatal de 2 semaines (facultatives) mais pourra demander de le prolonger d'une semaine.

#### c. Que se passe-t-il en cas d'accouchement tardif?

« Si l'accouchement se produit après la date prévue, le repos prénatal est prolongé automatiquement jusqu'à la date réelle de l'accouchement et ceci, même dans l'hypothèse où la travailleuse aurait déjà bénéficié de la totalité de ses 6 (ou 8) semaines de repos prénatal. Cette prolongation ne peut pas être imputée sur le congé postnatal »<sup>12</sup>.

**Exemple :** Antoinette décide de prendre un congé prénatal de six semaines avant la date présumée de l'accouchement. Mais au lieu d'accoucher le 15 février, elle accouche le 22 février. Le repos prénatal est prolongé jusqu'au 22, ce qui fait qu'elle aura droit à un congé prénatal de sept semaines (dont une semaine de repos obligatoire) et à un congé de neuf semaines après l'accouchement :  
5 semaines facultatives de congé prénatal  
7 jours obligatoires  
7 jours supplémentaires  
Accouchement le 22 février

#### 9 semaines obligatoires de congé postnatal

Par contre, le repos supplémentaire dû à l'accouchement tardif sera imputé sur le report éventuel du congé prénatal.

**Exemple :** 7 jours avant la date présumée, Antoinette arrête de travailler. Mais au lieu d'accoucher le 15 février, elle accouche le 22 février. Le repos prénatal est prolongé jusqu'au 22, ce qui fait 2 semaines de repos qui devront être prises en compte pour le calcul de la prolongation du congé postnatal :

9 semaines  
+ 4 semaines (5 semaines-1 semaine)  
= 13 semaines  
7 jours obligatoires  
7 jours supplémentaires  
Accouchement le 22 février  
9 semaines obligatoires de congé postnatal  
4 semaines de congé prénatal reporté

#### d. Que se passe-t-il en cas d'accouchement prématuré?

En cas de naissance prématurée, donc avant ou pendant la période des 7 jours obligatoires, la travailleuse peut reporter les jours pendant lesquels elle a travaillé, à l'exception des 7 jours obligatoires qui ne peuvent jamais être reportés. Cela signifie donc que l'on peut au maximum reporter 5 semaines (7 semaines en cas de naissances multiples)<sup>13</sup>.

**Exemple :** Votre travailleuse doit accoucher le 15 février (=date présumée) et a interrompu ses activités au soir du 31 janvier, soit 14 jours avant la date présumée. Elle accouche plus tôt que prévu, le 1 février. Elle a donc travaillé les 7 jours qui précèdent l'accouchement mais ne peut reporter que 5 semaines de son congé prénatal après l'accouchement.

7 jours obligatoires « non récupérables »  
Accouchement le 1er février  
9 semaines obligatoires de congé postnatal  
5 semaines de congé prénatal reporté

<sup>12</sup> Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, édition 2008, p.68.

<sup>13</sup> Clés pour...devenir parent tout en travaillant , avril 2008, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p.26.

e. Que se passe-t-il en cas d'hospitalisation du nouveau-né?

Lorsque l'enfant ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé postnatal est prolongé, à la demande de la travailleuse, d'une durée égale à la durée totale de l'hospitalisation sans toutefois dépasser 24 semaines. L'employeur doit recevoir une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les 7 premiers jours et mentionnant la durée d'hospitalisation. Une nouvelle attestation lui sera remise si l'enfant n'a pas quitté l'hôpital après la période mentionnée dans la 1ère attestation.

#### **IV. Pauses d'allaitement**

Pour l'obtention de pauses d'allaitement, l'employeur doit être averti deux mois à l'avance (délai qui peut être réduit d'un commun accord) par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit qu'il signe. Un accord doit être conclu entre l'employeur et la travailleuse pour déterminer les moments où les pauses d'allaitement peuvent être prises. La preuve que la travailleuse allaite doit également être remise à l'employeur (ex.: un certificat médical).

Les pauses d'allaitement ne sont pas rémunérées par l'employeur. Toutefois, la travailleuse a droit à sa rémunération qu'elle perçoit sous la forme d'une indemnité à charge du secteur de l'assurance maladie-invalidité et dont le financement est solidarisé.

La travailleuse peut prendre des pauses d'allaitement jusqu'à sept mois à partir de la naissance de l'enfant. Dans des circonstances exceptionnelles, cette période peut être prolongée de deux mois<sup>14</sup>.

Elle peut prendre une pause de trente minutes par 4 heures ou plus de prestations par jour et deux pauses (2x30 minutes) pour une journée de travail d'au moins 7 heures et demie. La durée de la pause est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail<sup>15</sup>.

Il ne faut pas confondre les pauses d'allaitement avec le congé d'allaitement. Le congé d'allaitement est uniquement accordé à la travailleuse lorsque son travail présente un risque pour sa sécurité et sa santé ou celle de son enfant.

#### **V. Sécurité sociale**

a. Indemnité de maternité

Ce n'est pas l'employeur qui paie l'indemnité de maternité à sa travailleuse enceinte mais la mutuelle de celle-ci. Cette indemnité est fixée en fonction de la rémunération.

L'employeur doit néanmoins remplir une partie de la feuille de renseignements pour la travailleuse qui remet celle-ci à sa mutuelle. De plus, dans les 8 jours de la reprise du travail par la travailleuse et à la demande de celle-ci, l'employeur doit compléter une attestation de reprise du travail. Cette attestation est transmise par la travailleuse à sa mutuelle.

b. Maladie pendant la grossesse

En cas de maladie pendant la grossesse, mais avant le congé de maternité, la rémunération garantie est due par l'employeur. C'est-à-dire que si votre travailleuse tombe malade pendant les 6 semaines (ou 8 semaines) qui précèdent la date présumée de l'accouchement, vous lui devez la rémunération garantie. **Et ce, si aucune demande de congé prénatal n'a été introduite auprès de la mutualité.**

Par contre, si votre travailleuse tombe malade jusqu'au congé prénatal obligatoire (une semaine avant la date présumée de l'accouchement), **sans reprise du travail**, c'est la mutuelle qui lui octroie une indemnité de maternité car la période de maladie est convertie en congé de maternité. Elle ne pourra donc pas reporter son congé prénatal facultatif après le congé postnatal car ceux-ci sont automatiquement reconvertis en congé de maternité (dans ce cas d'espèce, la mutuelle suppose que le congé prénatal a commencé 6 semaines avant l'accouchement).

<sup>14</sup> Art. 6 et 7 de la Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement

<sup>15</sup> Art. 5, idem

**c. Suspension du contrat de travail ou  
rémunération inférieure due à un travail de  
remplacement**

Afin d'éviter un risque pour la santé et la sécurité de la travailleuse, l'employeur doit parfois prendre certaines mesures (voir Volet I) dont l'affectation de la travailleuse à un autre travail ou la suspension du contrat de travail. La mutuelle prend en charge l'indemnité de maternité dans ces deux cas de figure (il faut une diminution salariale en cas d'affectation à un autre travail).

En cas de risque, la travailleuse allaitante a également droit à un congé d'allaitement et à une indemnité, prise en charge par la mutuelle, pendant une période de maximum 5 mois qui suit le jour de l'accouchement.

## **Adoption**

### **1. Congé d'adoption**

Le congé d'adoption prend cours dans les deux mois qui suivent l'accueil de l'enfant<sup>16</sup>.

La travailleuse qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant dans sa famille a droit à un congé d'adoption pendant une période **ininterrompue** de maximum 6 semaines, si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines pour un enfant de 3 à 7 ans. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou dans certains cas lorsque l'enfant est atteint d'une affection<sup>17</sup>. L'exercice du droit du congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

Attention, si votre travailleuse ne demande que 4 semaines au lieu de 6, les 2 semaines restantes sont perdues...

### **2. Sécurité sociale**

A la demande du parent adoptif, l'employeur doit compléter l'attestation de reprise de travail dans les 8 jours de la reprise du travail et ce dernier la transmettra à sa mutuelle.

<sup>16</sup> Art.87 et s. de la loi du 1er mars 2007 (M.B., 14 mars 2007).

<sup>17</sup> Clés pour...devenir parent tout en travaillant, avril 2008, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p.30.

Les trois premiers jours du congé d'adoption sont rémunérés normalement par l'employeur. Pour les jours suivants, c'est la mutualité qui va verser une indemnité au futur parent<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Idem, p.47.

## Synthèse

### 1. Grossesse

| Durée des congés prénatal et postnatal   | Congé de maternité ordinaire  | Congé de maternité « en cas de naissances multiples »   |
|--|---|---|
| Durée du congé prénatal <ul style="list-style-type: none"><li>• congé obligatoire</li><li>• congé facultatif</li></ul> | 6 semaines <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 semaine</li><li>• 5 semaines</li></ul> | 8 semaines <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 semaine</li><li>• 7 semaines</li></ul>                     |
| Durée du congé postnatal   | 9 semaines <sup>19</sup>  | 9 semaines + 2 semaines de repos supplémentaire à la demande de la travailleuse                                 |
| Durée totale maximum du congé de maternité   | 15 semaines (6 semaines de congé prénatal et 9 semaines de congé postnatal)                 | 19 semaines (8 semaines de congé prénatal + 9 semaines de congé postnatal + 2 semaines de repos supplémentaire) |

### 2. Adoption

| Durée du congé  | Congé ordinaire   | Congé en cas d'incapacité physique ou mentale de 66% ou une affection              |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Avant l'âge de 3 ans</li><li>• De 3 à 7 ans</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 6 semaines</li><li>• 4 semaines</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 12 semaines</li><li>• 8 semaines</li></ul> |

Laetitia Elleboudt, FEONG

<sup>19</sup> Possibilité de prolongation de 7 jours civils en cas de grossesse difficile.

## II. Mi-temps médical : Mon travailleur voit ses aptitudes au travail réduites ? Que puis-je faire ?

Suite à une maladie ou à un accident, un travailleur peut voir ses aptitudes pour le travail convenu réduites. Ne s'agissant pas d'une incapacité totale et malgré la diminution de ses capacités, le travailleur veut reprendre le travail à temps partiel. L'employeur est-il tenu d'accepter la reprise de travail à temps partiel ? Selon quelles modalités ?

### Une obligation pour l'employeur ?

D'une manière générale, un employeur n'est pas tenu de réoccuper un travailleur qui n'a qu'une aptitude réduite au travail suite à une incapacité partielle. En effet, le travailleur a été engagé pour une fonction particulière. Il est dès lors normal que l'exécution du contrat de travail reste suspendue tant que le travailleur ne peut reprendre sa fonction normalement<sup>20</sup>.

Cependant, pour des raisons pratiques, l'employeur peut avoir un intérêt à autoriser son travailleur à reprendre le travail avant son rétablissement complet.

Deux situations différentes peuvent se présenter :

- Aptitude réduite d'un travailleur exclu du régime d'indemnisation AMI

Dans cette hypothèse, le travailleur n'est pas ou plus reconnu en incapacité de travail au sens de la législation maladie-invalidité<sup>21</sup>. Il n'est donc pas ou plus pris en charge par sa mutuelle. L'aptitude réduite au travail a cependant été constatée par le médecin traitant ou le médecin du travail.

<sup>20</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 22/08/1978), article 31 : « L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat. »

<sup>21</sup> Pour bénéficier du régime d'indemnisation assurance maladie-invalidité, le degré d'incapacité doit être supérieur à 66%.

L'employeur peut accepter la reprise du travail à temps partiel de manière temporaire ou définitive. Les parties devront alors constater les modifications du contrat de travail initial dans un nouveau contrat de travail (nouvelles conditions de travail, modalités d'exécution, etc.). L'ancien contrat de travail à temps plein doit être remplacé par un nouveau contrat de travail à temps partiel. Cela s'explique d'une part, par le fait que le travailleur ne peut plus satisfaire aux conditions pour lesquelles il a été engagé et, d'autre part, par le fait que le contrat à temps plein d'origine ne peut être suspendu vu qu'il n'y a pas d'incapacité de travail reconnue au sens de la législation AMI.

L'employeur peut également refuser la reprise du travail à temps partiel. Dans ce cas, l'employeur doit remettre au travailleur un certificat de chômage tout en précisant que le travailleur est considéré comme apte au regard de la législation AMI mais inapte (aptitudes réduites pour le travail convenu) selon l'avis du médecin traitant ou du médecin du travail.

- Travailleur bénéficiant du régime d'indemnisation AMI avec reprise partielle autorisée

Dans cette hypothèse, le travailleur bénéficie toujours du régime d'indemnisation AMI. L'incapacité est donc toujours présente mais la reprise de travail partielle a été autorisée par écrit par le médecin conseil de la mutuelle. Il s'agit donc d'une suspension partielle du contrat de travail.

L'employeur peut, dans ce cas également, refuser la reprise du travail à temps partiel de son employé. Il devra préciser sa position dans un document qu'il remettra au travailleur. En attendant, le travailleur percevra les indemnités d'incapacité de travail de sa mutuelle.

Si l'employeur autorise la reprise, le travailleur se trouvera dans le régime « temps partiel-mutuel », aussi appelé le « mi-temps médical ».

Ce régime présente un intérêt certain pour l'employeur : il facilite le retour du travailleur, fut-il à temps partiel. Le travailleur pourra en effet reprendre le travail à temps partiel tout en continuant à percevoir une allocation de sa mutuelle. De son côté, l'employeur verra d'un bon

œil le retour de son travailleur à temps partiel, le temps qu'il guérisse. De plus, si le travailleur retombe en incapacité totale (pour la même cause) au cours de sa reprise partielle, il percevra immédiatement les allocations de sa mutuelles, sans que l'employeur ne doive lui payer de salaire garanti<sup>22</sup>. Enfin, ces indemnités seront calculées sur sa rémunération à temps plein et non sur sa reprise à temps partiel.

### Que faire en cas de licenciement ?

Un employeur pourra, s'il le souhaite, licencier un travailleur dont les aptitudes au travail sont réduites. Il faut toutefois distinguer le licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations et qui est exclu du régime AMI de celui d'un travailleur qui bénéficie d'un « mi-temps médical ».

Nous l'avons vu, un employeur peut accepter de réduire les prestations d'un travailleur alors que celui-ci est exclu du régime AMI. Cependant, cette réduction s'est opérée par la conclusion d'un nouveau contrat de travail. En cas de licenciement moyennant préavis ou indemnités, l'employeur se basera donc uniquement sur les conditions du nouveau contrat de travail à temps partiel pour calculer le délai de préavis ou les indemnités.

Par contre, si le travailleur bénéficie d'un « mi-temps médical », la situation sera toute autre. Nous avons vu en effet que le contrat d'origine à temps plein était maintenu mais était suspendu en partie - suite à la reconnaissance de l'incapacité de travail.

Le préavis, calculé sur la base de l'occupation à temps plein, pourra prendre cours vu qu'il n'y a pas de suspension totale du contrat<sup>23</sup>. L'employeur supportera la charge de la rémunération due en contrepartie des prestations fournies à temps partiel. Quant à elle, la mutuelle continuera d'intervenir pour le temps de travail non presté. Cependant, le travailleur pourrait éventuellement réclamer à l'employeur une indemnité de rupture pour la partie non prestée de son préavis (la partie couverte par la mutuelle) sans pour autant pouvoir

<sup>22</sup> En effet, car il était toujours considéré par sa mutuelle comme étant en incapacité de travail.

<sup>23</sup> La loi sur les contrats de travail interdit en effet qu'un préavis prenne cours pendant la période de suspension totale d'un contrat de travail (article 38, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.* 22/08/1978).

la cumuler avec les indemnités versées par la mutuelle.

Si l'employeur préfère licencier son travailleur moyennant indemnité compensatoire de préavis, il devra se baser sur le contrat à temps plein pour calculer son montant.

Vincent Dehin, ACC

### III. Les mesures d'emploi - Volet II : L'embauche des Jeunes

Souvenez-vous, nous avons entamé, dans l'ACC-Express n°54 de novembre 2008, la matière des mesures à l'emploi par un premier volet faisant l'examen des mesures d'aides à l'emploi fédérales offrant des réductions d'ONSS patronal, en envisageant d'abord une mesure à portée générale, le Maribel Social, et ensuite des mesures destinées aux groupes-cibles.

Nous avons identifié différents groupes-cibles et nous nous étions attachés à celui des nouveaux employeurs, en examinant les réductions premiers engagements.

Nous allons maintenant envisager un second groupe-cible, celui que forment les jeunes, et particulièrement les moins qualifiés d'entre eux.

#### L'embauche des Jeunes

Pour pousser à la mise à l'emploi des jeunes, trois instruments ont été mis en place dans le cadre des politiques d'emploi :

- L'obligation pour certains employeurs d'engager des jeunes;
- Une réduction des charges patronales pour tous les employeurs qui engagent des jeunes faiblement qualifiés (ce qui veut dire non détenteur du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) dans les liens d'une convention de premier emploi (CPE). Il s'agit de la réduction groupe-cible « jeunes travailleurs »;
- Une réduction supplémentaire temporaire du coût salarial au moyen d'une allocation de travail pour tous les employeurs qui engagent des jeunes très faiblement qualifiés (détenteur au maximum d'un certificat du 2ème degré de l'enseignement secondaire ou au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire

technique et professionnel à horaire réduit) dans les liens d'une CPE. C'est la mesure Activa Start.

### I. L'obligation d'engager des jeunes

Pour le non-marchand, les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, avaient au moins 50 travailleurs en service (pour le calcul des 50 travailleurs, voir [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)), doivent occuper des jeunes à concurrence de 1,5% de l'effectif du personnel du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année précédente (exprimé en ETP).

### II. La réduction groupe-cible « jeunes travailleurs »

Il existe trois types de réductions de cotisation :

- la réduction de cotisation pour les « très jeunes travailleurs » qui sont occupés avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de leur 19<sup>ème</sup> anniversaire et qui ne sont pas encore assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale;
- la réduction de cotisation pour les jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés qui sont engagés dans le cadre d'une CPE;
- la réduction de cotisation pour les jeunes travailleurs ayant un bas salaire, cette réduction ne s'appliquant pas au secteur non-marchand (qui bénéficie du Maribel Social).

La réduction « très jeunes travailleurs » est accordée jusqu'au dernier trimestre y compris de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans. Jusqu'au 31 décembre, vous bénéficiez donc :

- d'un assujettissement partiel à la sécurité sociale (accidents du travail, maladies professionnelles et vacances annuelles s'il s'agit d'un ouvrier);
- et d'une réduction de cotisations patronales de 1000 € par trimestre.

Pour obtenir ces avantages, vous ne devez accomplir aucune formalité particulière.

Par contre, si le contrat est toujours en cours au 1<sup>er</sup> janvier de l'année pendant laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, le jeune sera totalement assujetti à la sécurité sociale.

Vous pourrez cependant également bénéficier de la réduction si:

- le jeune est **moins qualifié** ou **très peu qualifié**;
- et qu'une **carte premier emploi** est demandée au plus tard le 31 janvier de l'année de ses 19 ans. C'est à vous qu'incombe la demande de la carte et non pas au travailleur.

En effet, c'est le deuxième type de réduction applicable dans notre secteur, celle qui s'applique pour les « jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés engagés dans le cadre d'une CPE, et ce, jusqu'à ses 26 ans ».

Pour chaque jeune **moins qualifié** que vous engagez dans le cadre d'une CPE, vous pouvez bénéficier d'une réduction de cotisations ONSS de 1000 € par trimestre pendant le trimestre de l'entrée en service et pendant les sept suivants; et de 400 € par trimestre pendant les trimestres suivants.

Pour chaque jeune **moins qualifié soit d'origine étrangère, soit handicapé soit très peu qualifié** que vous engagez dans le cadre d'une CPE, vous pouvez bénéficier d'une diminution des cotisations ONSS de 1000 € par trimestre pendant le trimestre de l'entrée en service et pendant les quinze suivants; et de 400 € par trimestre pendant les trimestres suivants.

Pour pouvoir être occupé dans le cadre d'une CPE, les jeunes qui sont complètement assujettis à la sécurité sociale au moment de leur entrée en service doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi et bénéficier de la carte premier emploi.

Celle-ci atteste que le jeune :

- répond aux conditions d'accès générales (avoir moins de 26 ans et être inscrit comme demandeur d'emploi, sauf dans le cas d'un jeune qui est entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de ses 19 ans);
- éventuellement compte double pour le respect de l'obligation d'engager des jeunes de l'employeur, s'il est d'origine étrangère ou handicapé;
- ouvre le droit à une réduction des charges patronales, s'il est moins qualifié;
- ouvre le droit à une réduction renforcée des charges ONSS s'il est très peu qualifié.

### III. Activa Start

De plus, une allocation peut être octroyée aux jeunes **très peu qualifiés** et aux **jeunes moins qualifiés d'origine étrangère ou handicapés** que vous engagez dans le cadre d'une CPE et pour lesquels vous bénéficiez d'une diminution de cotisation ONSS.

Cette allocation de travail est octroyée pendant le mois de l'entrée en service et pendant les cinq mois suivants. L'allocation est un montant forfaitaire de 350 € par mois que vous pouvez déduire du salaire net.

Pour cela, le jeune doit demander une carte de travail Activa start. Elle peut être demandée au moyen du formulaire nécessaire aux engagements premiers emplois. Le jeune peut donc demander deux cartes au moyen de ce formulaire.

#### Sources :

*A.R. du 10 novembre 2006 relevant la limite d'âge qui s'applique aux jeunes occupés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre du quota obligatoire de jeunes imposé dans le régime des conventions de premier emploi (M.B., 27/11/2006).*

*A.R. du 10 novembre 2006 relevant la limite d'âge qui s'applique aux jeunes occupés en région de langue française sur le territoire de la Région wallonne dans le cadre du quota obligatoire de jeunes imposé dans le régime des conventions de premier emploi (M.B., 27/11/2006).*

*A.R. du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (M.B., 06/06/2003).*

*A.R. du 29 mars 2006 modifiant l'A.R. du 30 mars 2000 d'exécution des articles 32, § 2, alinéa 1er, 33, § 2, alinéa 3, 34, 39, § 4, alinéa 2 et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 46, alinéa 1er, 47, § 4, alinéas 1er et 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (M.B., 31/03/2006).*

*Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (M.B., 27/01/2000).*

*Loi programme du 24 décembre 2002 (M.B., 31/12/2002).*

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

# FAQ

## I. La fiche de paie est-elle obligatoire ?

Oui, car un décompte doit être remis à chaque travailleur lors du règlement de sa rémunération<sup>24</sup>. Elle contient notamment le calcul du salaire, les retenues ONSS et le précompte professionnel. Si vous êtes affilié à un secrétariat social c'est celui-ci qui établit les fiches pour vos travailleurs.

### Les mentions qui doivent apparaître sur chaque décompte de paie sont les suivantes<sup>25</sup> :

1. les nom et adresse de l'employeur;
2. le nom et l'initiale du prénom du travailleur;
3. le numéro matricule du travailleur chez l'employeur;
4. la période à laquelle se rapporte le décompte;
5. l'importance des prestations (heures, jours, mois, nombre de pièces, etc.);
6. la rémunération de base, quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir (rémunération mensuelle, horaire, etc.);
- 7.a) les sommes dues en espèces:
  - pour le travail effectué (5 X 6);
  - comme sursalaire pour les heures supplémentaires;
  - pour les jours fériés et les jours de repos compensatoire;
  - en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien de la rémunération pendant la suspension de l'exécution du contrat;
  - comme primes, etc.;
- b) les avantages en nature  
Seuls les primes, les autres avantages pécuniaires ainsi que les avantages en nature peuvent être groupés sous une seule dénomination pour autant que cela ne nuise pas à la clarté;
- c) le total de la rémunération brute (7a + 7b);
8. les retenues pour la sécurité sociale;

<sup>24</sup> Article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération

<sup>25</sup> Arrêté royal du 27 septembre 1966 (Moniteur belge du 11 octobre 1966)

9. les sommes non soumises aux retenues de sécurité sociale;
10. le montant imposable ((7 + 9) - 8);
11. le montant du précompte professionnel (législation fiscale) ;
12. les sommes non imposables;
13. la somme nette octroyée ((10 + 12) - 11);
14. les montants à déduire (avances, avantages en nature, amendes prévues par le règlement de travail, cession et saisie de la rémunération, etc.), si nécessaire à détailler en annexe;
15. le montant net à payer en espèces.

En cas de paiement de la rémunération de la main à la main, le décompte de paie peut servir de quittance, pour autant qu'il soit signé par le travailleur et qu'il porte la mention " pour acquit ".

Pascal Dupont, ACC

## II. Le compte individuel, double emploi avec la fiche de paie ?

Non, le compte individuel est un complément à la fiche de paie. Accompagnant généralement la fiche fiscale (281.10), il reprend, pour toute une année, les prestations effectuées par un travailleur chez un employeur ainsi que les rémunérations afférentes. La fiche de paie est donc un extrait du compte individuel.

Vous pouvez l'établir vous-même ou en confier l'établissement à un secrétariat social.

### Quel est son contenu ?

Certains renseignements repris sur la fiche de paie ne doivent pas obligatoirement être repris dans le compte individuel, il s'agit notamment des éléments constitutifs de la rémunération par période de paie par contre, il devra reprendre :

- l'identification de l'employeur et l'identification du travailleur;
- par trimestre:
  - le nombre de journées de travail effectif;
  - les jours d'interruption de travail;
  - le total de toutes les rémunérations sur lesquelles les cotisations de sécurité sociale doivent être retenues;

- le montant des cotisations de sécurité sociale du travailleur.
- par année:
  - le total des montants sur lesquels les cotisations de sécurité sociale doivent être calculées; le montant des cotisations de sécurité sociale du travailleur;
  - le montant imposable de la rémunération et des autres sommes;
  - le montant du précompte professionnel.

### Quand le remettre ?

Vous devez remettre une copie du compte individuel au travailleur :

- endéans les deux mois qui suivent le commencement de son occupation, avec mention des éléments d'identification de l'employeur et du travailleur;
- lors d'un changement de la fonction exercée par le travailleur et/ou d'un changement de son lieu de travail, ces modifications doivent être portées de façon écrite à la connaissance du travailleur dans le mois qui suit la modification.

Par ailleurs, une copie complète du compte individuel doit être remise au travailleur:

- pendant la durée du contrat : avant le 1er mars de l'année suivante;
  - à la fin du contrat dans le courant d'une année : dans les deux mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat a pris fin;
- après la fin du contrat : si un paiement quelconque est fait (exemple: paiement d'un complément d'indemnité de rupture), une copie du compte relatif à ce paiement doit être fournie dans les deux mois qui suivent.

Pascal Dupont, ACC

## III. Un huissier vous contacte pour saisir le salaire d'un de vos travailleurs, que faire ?

- Comme employeur vous êtes tenu de répondre à la demande de l'huissier. Par ailleurs, il vous est recommandé de vérifier la véracité de la demande, la réalité du jugement à l'encontre de votre travailleur, et de prendre les renseignements nécessaires sur la personne qui vous contacte pour une telle requête.

- Ensuite, vous informez l'huissier des montants destinés à l'employé qui sont encore en votre possession. La prochaine rémunération nette et le pécule de vacances peuvent être saisis.
- Il est prévu que le travailleur conserve une partie de sa rémunération (80%, 70% ou 60% de la rémunération selon sa catégorie de revenus, les revenus les plus bas étant moins saisis que les hauts). De plus, ce plafond est majoré de 58€ par enfant à charge (preuves à l'appui).
- Vous transférez les montants saisis au créancier. Le versement à l'employé du montant conservé (non saisissable) de sa rémunération doit s'effectuer soit de main à main, soit par assignation postale, soit par chèque circulaire.

Remarque: La saisie sur salaire n'est pas autorisée sur les salaires inférieurs à 944 € ni sur les salaires d'employés mineurs d'âge.

*Sources et législations sur le sujet:*

- Code judiciaire, articles 1409-1412, 1445-1460, 1489 et 1539.
- Loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation, article 37, §2 (M.B., 09/07/91).
- A.R. du 7 décembre 2001 portant exécution de l'article 1409, §2 du Code judiciaire (M.B., 14/12/01).
- A.M. du 23 novembre 2006 fixant le modèle de formulaire de déclaration d'enfant à charge (M.B. 30/11/06).

Alice Lejeune, FESEFA

# Ressources

## I. [www.belgium.be](http://www.belgium.be)

Ce site, portail des services publics belges, vous fournit quantité d'informations utiles tant en votre qualité d'employeur (emploi, économie, impôt, justice,...) qu'en qualité de citoyen (mobilité, famille, logement, santé,..) un site à placer dans vos favoris.

Convivial, il regorge d'informations officielles et de liens automatiques utiles.

Pascal Dupont, ACC

## II. Salon de l'emploi non-marchand

Le salon « Citizenjobs », est de retour pour une seconde édition. **Le 13 mars 2009 de 9h30 à 17h**, dans les bâtiments de **Tour et Taxis**, l'emploi est mis à l'honneur lors d'un salon où employeurs du secteur non-marchand et futurs employés peuvent se rencontrer, où les professionnels peuvent échanger des idées et transmettre leurs savoirs...

Plus d'infos sur : [www.citizenjobs.be/content/fr](http://www.citizenjobs.be/content/fr)

Pascal Dupont, ACC

## III. Mise à jour du dossier « Accueillir des collaborateurs bénévoles/volontaires »

Le dernier dossier datant de 2006 (ACC-Express n°37), nous l'avons mis à jour afin de prendre en compte les nouvelles règles applicables. Cette mise à jour se trouve en annexe de la présente édition.

Laetitia Elleboudt, FEONG