



Actualité sociale 2012-2013

Jean-Luc Vannieuwenhuyse
24 janvier 2013



Programme

❖ Lutte contre la fraude

1. Mise à disposition
2. Disposition sociale anti-abus
3. Lutte contre les faux-indépendants
4. Occupation d'étrangers en situation illégale

❖ Mesures de relance

1. Réductions ONSS (jeunes TR, TR âgés, tuteurs, premiers engagements + bonus à l'emploi)
2. 1% de stagiaires dans les entreprises
3. Stages d'insertion
4. Formation durant chômage temporaire



Programme

❖ **Autres mesures**

1. Plan pour l'emploi pour TR âgés
2. Bonus salarial lié aux résultats: CCT 90
3. Congé parental à 4 mois
4. Assouplissement congé thématique pour enfant hospitalisé
5. Carte bleue européenne



Sujets non traités

- ❖ Norme salariale
- ❖ Harmonisation statuts
- ❖ Travail intérimaire
- ❖ Respect pyramide des âges en cas de licenciement collectif

- ❖ Cotisation ONSS supplémentaire (Wijninckx) de 1,5% pour les pensions complémentaires
- ❖ Loi luttant contre écart salarial entre hommes et femmes

LUTTE CONTRE LA FRAUDE





1. Mise à disposition

- Modernisation de la loi de juillet 1987 sur le travail temporaire
- Sous-traitance = faire appel aux services d'une autre entreprise
-> **pas d'autorité** sur la personne

Mise à disposition = emprunter un TR
-> **autorité** sur la personne

1. Mise à disposition

Loi depuis 2000

Attitude souple par rapport à la mise à disposition

Pas de transfert d'autorité :

- Obligations de l'utilisateur en matière de bien-être
- Instructions sur le temps de travail et de repos
- Instructions sur l'exécution du travail convenu

Nouvelle loi

Limitation de l'extension

Pas de transfert d'autorité :

- Obligations de l'utilisateur en matière de bien-être
- Instructions sur le temps de travail et de repos
- Instructions sur l'exécution du travail convenu
- Les instructions données par le client en vertu d'un **CONTRAT ÉCRIT**
- Contrat écrit
 - formulation détaillée des instructions que le client peut donner
 - l'autorité de l'employeur persiste
 - les faits doivent entièrement correspondre au contrat



1. Mise à disposition

- Utilisateur informe immédiatement CE, CPPT ou DS de l'existence du contrat d'entreprise
- Organes de concertation peuvent demander une copie de la partie du contrat contenant instructions aux travailleurs externes
- Si refus du droit de regard, pas de contrat d'entreprise et mise à disposition interdite. Csq: CT à durée indéterminée naît rétroactivement entre utilisateur et travailleurs

:



2. Disposition sociale anti-abus

- Renforcement de la lutte contre la fraude sociale
- Abus = le fait de se soustraire à l'application de la législation sociale, ou le fait de se placer sous l'application de la législation sociale, et ce, contrairement aux objectifs visés par le droit social
- Abus social sera déterminé par AR
- Abus tant au niveau des cotisations de sécurité sociale que des allocations sociales
- Détournement et évitement de la loi



2. Disposition sociale anti-abus

- **Détournement de la loi**
= utilisation de manière illégale d'une loi dans l'intention de détourner effets d'une autre loi
Parfois très difficile à prouver
ex.: faux indépendant
- **Evitement de la loi**
= créer un montage juridique "normal" avec l'intention de se placer en dehors de (ou sous) l'application d'une loi de sécurité sociale
ex.: certaines optimisations salariales



2. Disposition sociale anti-abus

- **Preuve et preuve du contraire**
 - Inspection fournit la preuve de certains éléments objectifs
 - EMP et/ou TR doit démontrer d'autres motifs
 - 'Montage juridique' ne devient pas nul, mais ne sera pas opposable aux autorités



3. Lutte contre les faux indépendants

Principes de la nouvelle législation à pd 1/1/2013:

1. 4 secteurs visés: présomption réfragable (liste secteurs à compléter par AR)
2. 1 commission de règlement de la relation de travail
3. procédure permettant d'établir critères spécifiques pour certains secteurs ou pour certaines professions est simplifiée



4. Occupation d'étrangers en situation illégale

- EMP doit vérifier si TR non européen dispose d'un titre de séjour valable en Belgique. Il doit le conserver et pouvoir le présenter aux services d'inspection
- EMP doit verser au TR illégal salaire encore payé pour le travail déjà fourni (+ coûts qui y sont liés: ONSS, PP, intérêts,...)
- Mécanisme de responsabilité solidaire en cas de non-paiement du salaire par un entrepreneur ou sous-traitant

MESURES DE RELANCE



1. Adaptations des réductions ONSS

- Réduction structurelle
- Réductions groupes-cibles
 - Travailleurs âgés
 - Jeunes travailleurs
 - Tuteurs
- 3 premiers engagements
- Bonus à l'emploi



Apd 01.01.2013



A. Réduction structurelle

- Facteur de multiplication est revu à la baisse et différencié. Csq:
 - EMP bénéficiera d'une réduction moins importante dans certains cas (p.ex. occupation à temps partiel)
 - Facteur diffère selon réduction structurelle ou réduction groupes-cible (< pour cette dernière)
- Borne bas salaires désormais fixée à 6.010 EUR/trim.

B. Réduction travailleurs âgés

| Age le dernier jour du trimestre | Montant de la réduction travailleur âgé maximum en EUR | |
|----------------------------------|--|-------|
| | 2012 | 2013 |
| 50 | 50 | - |
| 51 | 100 | - |
| 52 | 150 | - |
| 53 | 200 | - |
| 54 | 250 | 400 |
| 55 | 300 | 400 |
| 56 | 350 | 400 |
| 57 | 400 | 400 |
| 58 | 450 | 1 000 |
| 59 | 500 | 1 000 |
| 60 | 550 | 1 000 |
| 61 | 600 | 1 000 |
| 62 | 650 | 1 500 |
| 63 | 700 | 1 500 |
| 64 | 750 | 1 500 |
| 65+ | 800 | 800 |

C. Réduction jeunes travailleurs

< 26 ans et < 9.000 € /trimestre + niveau de qualification

| Niveau de qualification | Montant maximal de la réduction en EUR | Période de l'avantage |
|-------------------------|--|--|
| très peu qualifié | 1 500 | 12 trimestres (trimestre de l'entrée en service + 11 suivants) |
| | 400 | 4 trimestres suivants |
| peu qualifié* | 1 500 | 8 trimestres (ou 12*) (trimestre de l'entrée en service + 7 ou 11 suivants) |
| | 400 | 4 trimestres suivants |
| moyennement qualifié** | 1 500 | 4 trimestres (trimestre de l'entrée en service + 3 suivants) |
| | 400 | 8 trimestres (trimestre de l'entrée en service + 7 suivants) |



D. Réduction pour tuteurs

- Utiliser TR expérimentés pour accompagner et suivre des personnes du groupe cible qui suivent une formation ou un stage au sein de l'entreprise
- EMP reçoit réduction groupe-cible de 800 EUR (avt 400 EUR) par trimestre pour le tuteur (durant max. 4 trimestres) s'il suit 5 stagiaires

E. 3 premiers engagements

- Pour les nouveaux engagement à partir du 1/10/2012
 - 1/10/2012
- Pour les engagements avant le 1/10/2012
 - 1/1/2013

| Nombre de TRIM | 1er TR | A partir d'octobre 2012 | 2ème TR | A partir d'octobre 2012 | 3ème TR | A partir d'octobre 2012 |
|----------------|--------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|
| 5 | 1000 | 1500 | 400 | 1000 | 400 | 1000 |
| 4 | 400 | 1000 | 400 | 400 | 400 | 400 |
| 4 | 400 | 400 | 400 | 400 | — | — |



F. Bonus à l'emploi

1. *Bonus social*

- TR à bas salaire reçoit une réduction de cotisations ONSS personnelle afin de garantir un salaire net plus élevé

2. *Bonus fiscal*

- Réduction du précompte professionnel passe de 5,7% à 8,95% à partir du 1er janvier 2013

F. Bonus à l'emploi

| Employés depuis le 1/01/2013 | |
|---|--|
| Rémunération brute mensuelle (prestations complètes à temps plein) | Bonus de travail |
| $\leq \text{€ } 1.501,82$ (RMMMMG 21 a.) | € 175 |
| $> \text{€ } 1.501,82$ et $\leq \text{€ } 2.385,41$ | $\text{€ } 175 - (0,1981 \times (S - \text{€ } 1.501,82))$ |
| $> \text{€ } 2.385,41$ | € 0 |

F. Bonus à l'emploi

Ouvriers depuis le 1/01/2013

| Rémunération brute mensuelle (prestations complètes à temps plein) | Bonus à l'emploi |
|--|--|
| $\leq \text{€ } 1.501,82$ (RMMMG 21 a.) | € 189 |
| $> \text{€ } 1.501,82$ et $\leq \text{€ } 2.385,41$ | $\text{€ } 189 - (0,2139 \times (S - \text{€ } 1.501,82))$ |
| $> \text{€ } 2.385,41$ | € 0 |



2. 1% de stagiaires dans les entreprises

Apd 01.01.2013

- Ensemble des entreprises belges
- 1% de l'effectif global total du deuxième trimestre de l'année précédente (calculé en équivalents temps plein)
- Places de stage :
 - Travail en alternance
 - Contrats d'apprentissage
 - Travail à temps partiel et formation (CPE type 2)
 - Formations professionnelles
 - Stages d'insertion
- En plus de l'obligation en matière de convention de premier emploi



2. 1% de stagiaires dans les entreprises

- Chaque entreprise individuelle
 - Apd 01.01.2015
 - Entreprises qui occupent au moins 100 travailleurs



3. Stages d'insertion

- Jeune demandeur d'emploi moins qualifié se trouvant en stage d'insertion professionnelle
- Durée déterminée de minimum 3 mois et maximum 6 mois
- Allocation de stage de l'Onem ainsi qu'un complément/une prime mensuelle de 200€ (non soumis à l'ONSS)
- Déclaration Dimona



4. Formation durant chômage temporaire

- Plan de formation
- Ouvriers et employés
- Chômage temporaire pour cause d'incident technique, d'intempéries ou économique
- Objectif: meilleure employabilité
- Nous attendons encore l'AR pour
 - la forme et le contenu du plan ;
 - le type de formations à organiser ;
 - les modalités de conservation ou d'envoi du plan à l'ONEM.

4. Formation durant chômage temporaire

| Plan de formation | | | | Pas de plan de formation | | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------|---------|---|-----------------------------------|--------------------------|----------|
| Chômage | | Indemnité complémentaire | | Chômage | | Indemnité complémentaire | |
| cohabitant avec charge de famille ou un isolé | cohabitant sans charge de famille | Ouvrier | Employé | cohabitant avec charge de famille ou un isolé | cohabitant sans charge de famille | Ouvrier | Employé |
| 75 % | 75% (?) | Min 2 € | Min 5€ | 70 % | 65% | Min 4€ | Min 10 € |

AUTRES MESURES





1. Plan d'emploi TR âgés (45 ans et +)

Principes

- Pour les entreprises de > 20 TRS (intérimaires compris)
- Pour la première fois en 2013
- But du plan : maintenir ou augmenter l'emploi des TR de 45 ans et +
- Informer les organes de concertation sur le projet de plan et leur donner la possibilité de faire des suggestions. Ensuite, les informer sur les résultats.



Contenu du plan d'emploi

Mesures propres à l'entreprise : nouvelles ?

Liste non-limitative des domaines d'action possibles:

- sélection et embauche de nouveaux travailleurs
- développement des compétences et accompagnement de la carrière
- temps de travail & conditions de travail
- santé, prévention et élimination des obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail
- système de reconnaissance des compétences acquises

2. Bonus salarial lié aux résultats : CCT 90





CCT 90

- Bonus dépend des résultats mesurables dans l'entreprise
- Objectifs collectifs préalablement fixés
- Procédure spécifique d'introduction

TR : bonus exonéré d'impôts et d'ONSS

→ 2013 : Cotisation de solidarité de 13,07% pour le TR

EMP : 33% à l'ONSS , déductible à l'impôt des sociétés

Maximum 2.200 €/an/TR => **2013 : ~~2.488 €~~**

→ 2013: 3.100 € brut/an

3. Congé parental

6. Allocation

- Passage de 3 à 4 mois depuis le 1er juin 2012
- Les 3 premiers mois

| Temps plein | Mi-temps | | Réduction 1/5 | |
|-------------|----------|----------|---------------|----------|
| 786,78 € | - 50 ans | + 50 ans | - 50 ans | + 50 ans |
| | 393,38 € | 667,27 € | 133,45 € | 266,91 € |

- 4e mois : uniquement allocations si l'enfant est né ou adopté après le 8 mars 2012

4. Assouplissement du congé thématique pour octroi de soins à un enfant hospitalisé

Assistance médicale

→ Temps plein, mi-temps ou 1/5

→ Minimum 1 mois, maximum 3 mois

→ Prolongation jusqu'à 12 mois à TPL

→ Prolongation jusqu'à 24 mois à mi-temps ou 1/5

DROIT

1 semaine lors d'une hospitalisation
Enfant mineur gravement malade
prolongation possible
Suspension complète

! Entrée en vigueur : 1er novembre 2012

5. Carte bleue européenne





Carte bleue européenne

Objectif : pourvoir le personnel hautement qualifié d'un permis spécial de séjour et de travail

Pas introduite à la place de ... mais à côté de !

Conditions:

- diplôme de l'enseignement supérieur (de minimum 3 ans)
- CT à durée indéterminée ou de min. 1 an
- salaire annuel brut de min. 49.995 €



Carte bleue européenne

Avantages:

- Liberté de mouvement au sein de UE
- Assouplissement des conditions d'obtention du statut de résident de longue durée
- Donne droit au regroupement familial

Durée de validité:

- 13 mois + 13 mois + 3 ans



Carte bleue européenne

Procédure:

- EMP fait une demande d'autorisation provisoire d'occupation via le service de migration compétent régional
- Le service envoie APO à EMP, celui-ci envoie une copie au TR
- TR (sur base de APO) demande un visa D à l'ambassade de Belgique de son pays
- Si dossier Ok reçoit son visa et peut venir travailler en BE
- En BE, il doit s'inscrire auprès de la commune dans laquelle il séjourne
- Celle-ci va délivrer la carte bleue (max 90 jours)