



LE CAP
Secrétariat Social
Sozialsekretariat
A.S.B.L. Agr. 370 M.B. 14/11/91
<http://www.lecap.be/>

FLASH

INFO

Février 2024 / 1

Ce début d'année est marqué par plusieurs changements importants que nous vous expliquons ci-dessous.

Nous allons aborder les sujets suivants :

- L'incapacité de travail pendant la période de vacances annuelles
- Vacances annuelles : déduction du pécule de départ à partir de 2024
- Délais de préavis en cas de démission
- Flexi-jobs : ajout de secteurs et de conditions plus strictes
- Chômage temporaire : modifications
- Réductions premiers engagements : limitation
- ATN 2024 – voiture de société

L'incapacité de travail pendant la période de vacances annuelles

Avant le 01/01/2024, lorsqu'un travailleur tombait malade pendant ses vacances, le contrat de travail restait suspendu durant les vacances. On appliquait le principe selon lequel « la première suspension prime ». Les vacances étant la première cause de suspension, elles priment sur la maladie.

Le travailleur qui n'avait pas pu prendre ses congés avant le 31 décembre de l'année de vacances, percevait un pécule de vacances pour ces jours non pris.

Il a été jugé par la Cour de justice européenne, qu'un travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de vacances par an pour se reposer et se détendre. Cet objectif ne pouvait être atteint en cas de survenance d'une maladie durant la période de vacances, puisque ce type d'interruption de travail (« congé maladie ») est exclusivement dédié à la guérison et à la convalescence.

À partir du 01/01/2024, lorsqu'un travailleur tombe malade pendant une période de vacances (individuelles ou collectives), ces jours de maladie font l'objet du paiement d'un salaire garanti et ne peuvent donc plus être pris en compte comme jours de vacances annuelles.

Dès ce début d'année, le travailleur garde le droit à ses jours de vacances non-pris à la suite d'une incapacité de travail (maladie ou accident).

Quelles sont les **obligations dans le chef du travailleur** ?

- Informer immédiatement son employeur de son adresse de résidence s'il ne se trouve pas à son domicile.
- Remettre un certificat médical à son employeur dont vous trouverez un modèle facultatif en annexe.
Le certificat doit être présenté dans le délai normal applicable dans l'entreprise ou en vertu de la loi.
- Le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ces jours de vacances à partir de la fin de la période d'incapacité de travail, doit communiquer cette demande à l'employeur.

Quelles sont les **obligations dans le chef de l'employeur** ?

- Verser au travailleur le salaire garanti, comme le prévoit la procédure normale et renseigner ces jours comme des jours de maladie et non de vacances ;
- Modifier le règlement de travail afin d'y indiquer les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles¹ ;
- Report des jours de vacances non pris l'année de vacances.
 - ⇒ Le paiement anticipatif du pécule de vacances :
 - Pour les ouvriers c'est la caisse qui réalise le paiement.
 - Pour les employés, le pécule devra être payé au mois de décembre de l'année de vacances.

¹ La procédure légale de consultation et d'approbation en vue de la modification du règlement de travail ne doit pas être suivie dans ce cadre.

En pratique, l'employeur doit bien respecter les obligations de communication, donc remettre une copie du nouveau règlement de travail aux travailleurs, conserver le nouveau règlement de travail dans l'endroit prévu à cet effet, et envoyer une copie au Contrôle des Lois sociales.


Les règles relatives au contrôle de l'incapacité de travail sont d'application.

En pratique, si un travailleur rentre dans les conditions de report de vacances annuelles en 2024, il percevra pour l'année 2024 son pécule de vacances et pourra reporter les jours non pris pendant 24 mois, soit jusqu'au 31/12/2026. Le travailleur, lorsqu'il prendra ses congés reportés, ne percevra pas de rémunération pour ces jours puisqu'il aura perçu son pécule au mois de décembre de l'année de vacances.

Nous attirons votre attention sur le fait que ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas uniquement en cas de maladie, mais également pour les suspensions suivantes :

- accident de travail / maladie professionnelle ;
- autre accident ;
- congé de maternité ;
- congé de paternité (congé de maternité converti) ;
- absence en vue de participer à des cours ou à des journées d'étude consacrés à la promotion sociale ;
- congé prophylactique ;
- congé de naissance ;
- congé d'adoption ;
- congé pour prodiguer des soins et congé d'accueil.

Ce qu'il faut retenir :

- ✓ Report des vacances non-prises pour cause de maladie et d'autres suspensions ;
- ✓ Pour les employés : paiement du pécule simple de vacances pour les jours non-pris en décembre de l'année de vacances ;
- ✓ Report des jours non pris pendant 24 mois ;
- ✓ Modification du règlement de travail  **modèles d'avenant en annexe et de certificat médical**

Vacances annuelles : déduction du pécule de départ à partir de 2024

Depuis le 01/01/2024, de nouvelles règles pour l'imputation des pécules de vacances en cas de changement d'employeur s'appliquent pour la première fois en 2024.

La déduction du simple pécule de vacances de **départ des employés** payé par l'employeur précédent se fera en 2 fois et non plus en 1 fois.

Dans le secteur privé, un travailleur acquiert des jours de congé tout au long de l'année (l'exercice de vacances) qu'il pourra prendre l'année suivante (année de vacances).

Lorsqu'il change d'employeur, il peut prendre les jours de congés acquis chez l'ancien employeur.

En effet, l'ancien employeur verse au travailleur un pécule de départ pour les congés acquis et non pris.

Le nouvel employeur déduira alors le pécule de vacances de départ du pécule qu'il devra verser à l'employé.

Jusqu'au 31/12/2023, le pécule de départ était déduit en une seule fois.

A partir de 2024, la déduction du pécule de départ se fait en 2 étapes :

1. Lors de la prise de jours/heures de vacances, vous paierez 10% du salaire brut du travailleur. En effet, le montant pour ces jours/heures a déjà été payé sous forme de simple pécule de vacances par l'employeur précédent du travailleur. Vous retenez donc 90 % du salaire des jours de vacances.
2. En décembre ou plus tôt si le travailleur quitte l'entreprise avant le mois de décembre, vous procéderez à la déduction finale :
 - Si le montant retenu au cours de l'année de vacances est trop élevé, vous verserez un simple pécule de vacances supplémentaire ;
 - Si le montant retenu au cours de l'année de vacances est insuffisant, vous déduirez le trop perçu sur le salaire du travailleur.

Ce qu'il faut retenir :

- ✓ Nouvelles mentions sur les attestations de vacances et bien veiller à nous les transmettre.
- ✓ Nouvelle méthode de calcul de la déduction du simple pécule de vacances.

Nouveaux délais de préavis en cas de démission

Pour tous les préavis de démission qui ont été notifiés à partir du 28/10/2023, le délai de préavis maximal est de 13 semaines. Ce régime s'applique aux ouvriers et aux employés, quelle que soit la date de début du contrat de travail et la rémunération annuelle.

| Ancienneté | Préavis (en semaines) |
|-------------------------------|------------------------------|
| De 0 à moins de 3 mois | 1 |
| De 3 mois à moins de 6 mois | 2 |
| De 6 mois à moins de 12 mois | 3 |
| De 12 mois à moins de 18 mois | 4 |
| De 18 mois à moins de 24 mois | 5 |
| De 2 ans à moins de 4 ans | 6 |
| De 4 ans à moins de 5 ans | 7 |
| De 5 ans à moins de 6 ans | 9 |
| De 6 ans à moins de 7 ans | 10 |
| De 7 ans à moins de 8 ans | 12 |
| A partir de 8 ans | 13 |

Ce qu'il faut retenir :

- ✓ Préavis de démission maximum 13 semaines ;



Projet d'avenant au règlement de travail en annexe.

Flexi-jobs : ajout de nouveaux secteurs et de conditions plus strictes

De **nouveaux secteurs** peuvent désormais recourir aux flexi-jobs depuis le 01/01/2024 :

- Transport en bus : sous-commission paritaire pour les autobus et autocars (SPC 140.01).
- Secteur automobile : commission paritaire des entreprises de garage (CP 112).
- Entrepreneurs de pompes funèbres : commission paritaire des entrepreneurs de pompes funèbres (CP 320).
- Secteur événementiel : étendu aux entreprises qui ont une activité principale dans un des codes NACE suivants : 90011, 90012, 90022, 90023, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 82300, 93199, 77292, 77293, 77392, 77399, 82300, à l'exclusion des fonctions d'artiste, de technicien et fonctions de soutien qui comprennent des activités telles que définies par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts. Les entreprises concernées peuvent uniquement utiliser le système des flexi-jobs pour des activités ayant un lien avec l'organisation d'événements.
- Agri- et horticulture et entrepreneurs de travaux agricoles et horticoles et entrepreneurs de pulvérisation : commission paritaire de l'agriculture (CP 144), commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145), commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132).
- Écoles de conduite et centres de formation : commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), avec le code NACE 85.531.
- Immobilier : commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP 323).
- Entreprises de déménagement : sous-commission paritaire pour le déménagement (SCP 140.05).
- Secteur alimentaire, pour les sous-commissions paritaires suivantes :
 - Boulangeries industrielles et artisanales, pâtisseries artisanales, glaciers et confiseurs artisanaux et salons de consommation annexés à une pâtisserie artisanale (SCP 118.03) ;
 - Brasseries et malteries (SCP 118.07) ;
 - Industrie des boissons (SCP 118.08) ;
 - Industrie des légumes (SCP 118.09) ;
 - Industrie des fruits (SCP 118.10) ;
 - Industrie de la viande (SCP 118.11) ;
 - Industrie des produits laitiers (SCP 118.12) ;
 - Chocolateries – confiseries (SCP 118.14) ;
 - Industrie transformatrice des pommes de terre (SCP 118.21) ;
 - Entreprises d'épluchage de pommes de terre (SCP 118.22).
- Les employeurs publics ou privés qui occupent un travailleur en tant que maître-nageur dans des piscines et des étangs de natation accessibles pour le public ou sur la plage, à condition que le travailleur soit titulaire d'un certificat de maître-nageur sauveteur.

L'opt-in et l'opt-out :

Ces nouveaux secteurs ont l'autonomie de décider par la conclusion d'une CCT sectorielle de ne plus utiliser en totalité ou partiellement les flexi-jobs (système de l'opt-out). Cette possibilité n'existe pas pour les secteurs au sein desquels les flexi-jobs étaient possibles avant 2024.

Les autres secteurs peuvent décider d'autoriser les flexi-jobs (système d'opt-in).

Alourdissement des conditions

1. Flexi-salaire : le salaire de base devra être au moins égal au montant brut du salaire barémique applicable pour la fonction exercée.

À défaut de salaire barémique, le salaire devra être au minimum égal au RMMMGM.

Horeca : flexi-salaire reste d'application.

2. Plafond fiscal annuel : les travailleurs flexi-jobs ne peuvent pas dépasser un revenu annuel de 12000 euros pour cette activité. Ceci ne s'applique pas aux pensionnés.
3. Rémunération maximale : la rémunération des flexi est toujours plafonnée à **150 %** du salaire minimum de base pour la fonction. Cette rémunération comprend le flexi-salaire, les indemnités, primes et avantages éventuels.
4. Il n'est plus possible d'être employé par le **même employeur** dans le cadre d'un autre contrat de travail où l'on exerce un flexi-job
5. Il n'est plus possible d'occuper un flexi-job au sein d'une **entreprise liée** à l'entreprise dans laquelle le travailleur a son emploi régulier
6. Le travailleur qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5 sera soumis à une **période d'attente**. Il ne peut exercer un flexi-job qu'à partir du troisième trimestre suivant ce changement de temps de travail.

Augmentation des cotisations patronales de 25% à 28%

Ce qui faut retenir :

- ✓ Nouveaux secteurs
- ✓ Systèmes opt-in et opt-out
- ✓ Cotisations patronales 28%
- ✓ Flexi-salaire
- ✓ Plafond fiscal annuel
- ✓ Rémunération maximale
- ✓ Interdiction dans entreprises liées
- ✓ Pas chez le même employeur



Nous sommes là pour vous aider dans la rédaction des contrats.

Allocations chômage temporaire

Pour toutes formes de chômage temporaire sauf le chômage pour force majeure et pour force majeure médicale, **un supplément de 5 euros** aux montants déjà applicables est dû.

Pour les travailleurs avec un salaire mensuel inférieur à 4000 euros, un complément de 5 euros est dû par jour de chômage temporaire.

Pour les travailleurs avec un salaire supérieur à 4000 euros, un complément de 5 euros est dû par jour de chômage temporaire à partir du 27^{ème} jour.

Ce complément est à charge de l'employeur sauf si :

- Une CCT sectorielle rendue obligatoire met cette obligation à charge du fonds de sécurité d'existence ;
- Une CCT sectorielle ou d'entreprise accorde déjà au travailleur un montant au moins équivalent

Limitations de la réduction ONSS groupe-cible premiers engagements

La réduction groupe-cible pour l'engagement d'un premier travailleur passe de 4000 à 3100 euros maximum par trimestre. Elle reste illimitée dans le temps. La réduction pour un quatrième, cinquième et sixième travailleur a été supprimée à partir du 1er janvier 2024. Des mesures transitoires sont toutefois prévues.

Voitures de société 2024 : ATN

L'arrêté royal relatif aux émissions de CO2 de référence pour 2024 a été publié le 08/02/2024.

Ces taux sont de **65 grammes / km pour un véhicule diesel et 78 grammes / km pour un véhicule essence.**

Ces taux de référence ayant été communiqués très tardivement, de nombreux calculs effectués pour le mois de janvier 2024 ont tenu compte des taux de référence de 2023 et devront donc faire l'objet d'une correction.

Notre équipe se tient à votre disposition pour vous informer et vous aiguiller afin de mettre en œuvre les actualités en lien avec la gestion de votre personnel.

Nous restons à votre disposition pour toute question ou information complémentaire.

L'équipe du CAP

Annexe au règlement de travail

Le présent document constitue un avenant au règlement de travail de (*nom de l'entreprise*), BCE xxxxxxxxxx, règlement enregistré à l'Inspection du travail.

Les dispositions du règlement de travail susmentionné non modifiées par le présent avenant restent valables sans modification.

Article 1

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survenant pendant une période de vacances annuelles, le travailleur est tenu :

- D'informer immédiatement l'employeur de son adresse de résidence s'il ne se trouve pas à son domicile.
- Remettre un certificat médical à l'employeur dont vous trouverez un modèle facultatif en annexe.
Le certificat doit être présenté dans le délai normal applicable dans l'entreprise, soit xxxx (*indiquer ce qui est déjà-à prévu dans le règlement de travail en cas d'incapacité*)
- Le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ces jours de vacances à partir de la fin de la période d'incapacité de travail, doit communiquer cette demande à l'employeur.

Les règles applicables en cas d'incapacité de travail survenant en dehors d'une période de vacances annuelles sont d'application et pour cela nous renvoyons au point XXXXXX du présent règlement de travail.

Article 2

Pour tous les préavis de démission qui ont été notifiés à partir du 28/10/2023, le délai de préavis maximal est de 13 semaines. Ce régime s'applique aux ouvriers et aux employés, quelle que soit la date de début du contrat de travail et la rémunération annuelle (article 37/2, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

| Ancienneté | Préavis (en semaines) |
|-------------------------------|------------------------------|
| De 0 à moins de 3 mois | 1 |
| De 3 mois à moins de 6 mois | 2 |
| De 6 mois à moins de 12 mois | 3 |
| De 12 mois à moins de 18 mois | 4 |
| De 18 mois à moins de 24 mois | 5 |
| De 2 ans à moins de 4 ans | 6 |
| De 4 ans à moins de 5 ans | 7 |
| De 5 ans à moins de 6 ans | 9 |
| De 6 ans à moins de 7 ans | 10 |
| De 7 ans à moins de 8 ans | 12 |
| A partir de 8 ans | 13 |

Les autres règles applicables en matière de préavis telles que mentionnées au chapitre XXX du règlement de travail restent d'application.

Certificat médical pour l'incapacité de travail du travailleur survenant pendant une période de vacances annuelles

Je soussigné, Docteur en médecine, certifie avoir interrogé ce jour :

- Nom, prénom du patient :
- Numéro d'identification du Registre national du patient (au verso de la carte d'identité) :

Je déclare ce qui suit :

Cette personne est incapable de travailler de .../... / 20... au ... /... / 20... (inclus) pour cause de maladie / accident.

Ce certificat d'incapacité de travail concerne :

- Le début de l'incapacité
- Une prolongation de l'incapacité

Sortie du domicile ou du lieu de résidence autorisée : OUI / NON

Identification du médecin (avec numéro INAMI s'il travaille en Belgique)

Signature :

Date : .../... / 20...

La remise de ce certificat par le travailleur signifie qu'il fait valoir son droit au report des jours de vacances non pris pour cause d'incapacité de travail survenue pendant les vacances (conformément à l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés), sans pour autant que cela implique automatiquement une prolongation desdites vacances. Sauf cas de force majeure, ce certificat médical doit être transmis à l'employeur dans les 2 jours qui suivent le début (ou la prolongation) de l'incapacité de travail, à moins qu'un délai différent ne soit prévu par une convention collective ou le règlement de travail.