

# La Question du Mois

n° 306 - octobre 2011

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

## SOMMAIRE

- Suspension temporaire d'un contrat de travail ouvrier
- Congé éducation payé et titres-repas

## LA QUESTION

*Le contrat de travail d'un ouvrier peut être momentanément suspendu. Lorsque cette suspension trouve son origine dans des circonstances économiques, techniques ou encore en raison d'intempéries, l'employeur peut solliciter l'intervention de l'Onem en lui adressant une demande de chômage temporaire. Une procédure stricte doit alors être respectée. Cependant, des changements sont prévus à partir du 1er octobre 2011. Qu'en est-il exactement ?*

## NOTRE RÉPONSE

Quels que soient les motifs invoqués, l'employeur doit accomplir un certain nombre de formalités lorsqu'il souhaite débiter une période de chômage temporaire. De manière générale, celles-ci peuvent être résumées sous la forme de deux notifications : la première vise les travailleurs alors que la seconde concerne l'Onem.

### La notification faite aux travailleurs

En principe, l'employeur doit avertir les travailleurs de la suspension de leur contrat de travail par l'affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent ou par la remise d'une lettre à chaque travailleur individuellement. Dans ce dernier cas, l'employeur prudent veillera à se ménager la preuve de cette démarche en adressant les documents ad-hoc par courrier recommandé ou en obtenant la signature du travailleur attestant de la bonne réception.

En outre, la notification devra généralement se faire quelques jours à l'avance. A titre d'exemple, l'avertissement des ouvriers doit se faire au moins 7 jours civils à l'avance lorsque l'employeur a décidé de mettre en œuvre une période de chômage temporaire pour cause éco-

nomique alors que la loi ne précise rien lorsqu'il s'agit de chômage temporaire pour cause d'accident technique.

### La communication à l'Onem

L'employeur doit également introduire auprès de l'Onem une demande de chômage temporaire. Jusqu'à présent l'employeur avait le choix entre différentes possibilités et pouvait le faire soit :

- Par fax (mais uniquement dans certaines situations) ;
- Par lettre recommandée au bureau régional de l'ONEM dont dépend le siège d'exploitation de l'entreprise ;
- Par voie électronique (via le site portail de la sécurité sociale)

### Nouveauté !

A partir du 1er octobre 2011, la communication du chômage temporaire à l'Onem devra obligatoirement se faire par voie électronique et ce, en cas de chômage temporaire :

- Pour causes économiques ;
- Pour cause d'accident technique ;
- Pour cause d'intempéries

Il en va de même en ce qui concerne le secteur de la construction. En effet, la communica-

**UCM**

Secrétariat social

www.ucm.be

...tion du premier jour de chômage effectif du mois en cas de chômage économique devra également se faire par voie électronique.

## Exception

La communication à l'Onem par fax ou par l'envoi d'une lettre recommandée pourra toujours se faire dans les trois cas suivants :

### Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremme	019 / 32 29 42

### Première communication :

Dans l'attente de précisions, il semblerait que l'Onem accepte que toute première déclaration de chômage à partir du 01/10/2011 puisse encore se faire par recommandé.

### Absence de moyens informatiques :

L'employeur qui ne dispose pas des moyens informatiques nécessaires peut demander auprès de l'Onem l'autorisation de poursuivre ses envois par recommandé. La dispense peut être demandée par lettre recommandée adressée au service Chômage temporaire du bureau de chômage de l'Onem du lieu où l'entreprise est située. La lettre devra contenir une déclaration sur l'honneur et la raison pour laquelle il ne peut pas procéder à l'envoi d'une communication électronique. La dispense est accordée pour une période de 24 mois, renouvelable.

### Problèmes techniques :

Si l'employeur ne peut pas effectuer la communication par voie électronique en raison de problèmes techniques (connexion internet défaillante, panne d'ordinateur...), il signalera à

l'Onem sa difficulté lors de l'envoi recommandé relatif à la communication.

Dans les trois cas précités, la communication du 1er jour de chômage temporaire du mois pour cause d'intempérie ou pour causes économiques dans le secteur de la construction peut également être effectuée par l'envoi d'un fax.

### En pratique

Si ce n'est déjà fait, les employeurs soumis à cette nouvelle mesure doivent obtenir leur code d'accès par l'intermédiaire des services en ligne de la Sécurité Sociale ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)).

Si l'employeur rencontre des difficultés pour y parvenir, il est toujours possible de joindre le centre de contact au 02/511.51.51.

Dès que l'employeur est entré en possession de celui-ci, il aura la possibilité de procéder à la communication électronique.

Pour y parvenir, l'employeur devra cliquer sur les onglets suivants : rubrique employeurs > risques sociaux > chômage temporaire et livre de validation.

## LA QUESTION

*Un travailleur en congé éducation payé aura-t-il droit à un titre-repas lorsqu'il s'absente de l'entreprise en vue de suivre ses cours ? Qu'en est-il exactement ? Suis-je tenu de le délivrer ?*

## NOTRE RÉPONSE

Les titres-repas ne constituent pas de la rémunération soumise au calcul des cotisations sociales et à l'impôt dès que l'entreprise respecte un ensemble de conditions. Parmi celles-ci figure notamment l'obligation de délivrer un titre-repas par jour effectivement presté.

Selon ce qui précède, l'employeur conclura rapidement que le travailleur n'est pas en droit de prétendre à cet avantage rémunérateur lorsqu'il s'absente en raison de son congé-éducation payé.

Pourtant, c'est le raisonnement inverse qui trouve à s'appliquer.

En effet, l'ONSS et l'administration fiscale se sont entendus pour que le travailleur puisse en bénéficier aux conditions que la formation soit effectivement suivie dans le cadre du congé-éducation payé et qu'elle coïncide avec les heures de travail normales.

Par contre, si l'employeur ne délivre pas les titres-repas, ceux-ci pourront être considérés comme de la rémunération. Cela pourrait donc entraîner le paiement de cotisation ONSS et du précompte professionnel sur la quote-part patronal.