

Plus de paiement de la rémunération de la main à la main

Source : SPF Emploi

A partir du 1^{er} octobre 2016, seul le paiement de la rémunération en monnaie scripturale sera en principe autorisé.

Néanmoins, si une convention collective de travail sectorielle, un accord implicite sectoriel ou un usage sectoriel autorise le paiement de la rémunération de la main à la main, la rémunération peut continuer à être payée de la main à la main conformément aux modalités prévues dans ladite convention collective de travail, ledit accord ou ledit usage.

La convention collective de travail doit répondre aux conditions de validité prescrites dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'accord implicite sectoriel ou l'usage sectoriel qui autorise le paiement de la rémunération de la main à la main doit être formalisé auprès de l'organe paritaire concerné selon une procédure stricte et être publié sur le site internet du SPF Emploi.

Mesure transitoire

Il est possible qu'un accord implicite ou usage sectoriel ait été valablement déposé, en vue de sa formalisation et de sa publication auprès de l'organe paritaire concerné, avant le 1^{er} octobre 2016 mais que la procédure pour ce faire ne soit pas clôturée à cette date.

Si un tel dépôt au sein de l'organe paritaire a eu lieu avant le 1^{er} octobre 2016 mais que la procédure visant à la formalisation de l'accord ou de l'usage est encore en cours à cette date, une information est également publiée sur le site du SPF Emploi.

Dans ce cas, le paiement de la rémunération de la main à la main reste possible au plus tard jusqu'au 1^{er} avril 2017. A cette date, soit l'accord ou l'usage est publié sur le site du SPF Emploi et la rémunération peut continuer à être payée de la main à la main selon les modalités prévues dans ledit accord ou usage, soit la procédure n'est pas clôturée et le paiement de la rémunération de la main à la main n'est plus autorisé.

Accords sectoriels en cours de négociation

- **Sous-commission paritaire n° 140.02 pour les taxis.**
Cette notification fait état de l'existence d'un usage sectoriel en matière de paiement de la rémunération de la main à la main entre les employeurs et les chauffeurs dans des circonstances particulières.
- **Commission paritaire n° 144 de l'agriculture**
Cet avis fait état de l'existence d'un usage sectoriel relatif au paiement de la rémunération de la main à la main pour les travailleurs occasionnels et saisonniers de cette commission paritaire.
- **Commission paritaire n° 145 pour les entreprises horticoles**
Cet avis fait état de l'existence d'un usage sectoriel relatif au paiement de la rémunération de la main à la main pour les travailleurs occasionnels et saisonniers de cette commission paritaire.
- **Commission paritaire n° 201 pour le commerce de détail indépendant**
Cet avis fait état de l'existence d'un usage sectoriel relatif au paiement de la rémunération de la main à la main pour les étudiants occupés par les boulangeries, par les pâtisseries qui confectionnent des produits frais destinés à la consommation directe, dont la durée de conservation est très limitée, ainsi que par les salons de dégustation des pâtisseries.
- **Commission paritaire n° 324 de l'industrie et du commerce du diamant**
Cet avis fait état de l'existence d'un usage sectoriel en matière de paiement de la rémunération de la main à la main pour certains employeurs ressortissant à cette commission paritaire.

Dénonciation

Les parties ayant valablement conclu un accord ou entériné un usage ayant fait l'objet d'une publication sur le site du SPF Emploi sont toujours autorisées à le dénoncer. Si tel est le cas, la dénonciation est publiée sur ce même site. **Le paiement de la rémunération de la main à la main n'est plus autorisé à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour de la publication de la dénonciation.**

Conclusion

En conclusion, il est toujours utile de vérifier sur **le site du SPF Emploi** si un accord implicite sectoriel ou un usage sectoriel autorisant le paiement de rémunération de la main à la main est **en cours de négociation, est en vigueur ou, à l'inverse, a été dénoncé.**

DANS CE NUMERO

- Plus de paiement de la rémunération de la main à la main → Page 1
- Dates à retenir → Page 2
- Vers une suppression des acomptes TVA ? → Page 2
- Remboursements de frais → Page 2-3
- Indices → Page 3
- Le véhicule utilitaire et ses avantages fiscaux → Page 4-5
- Et si le salarié abandonne son travail ? → Page 6
- Evolution des prix du mazout de chauffage → Page 6



IPCF 70403105
TVA : BE 0844.532.775
fiscamax@fiscamax.be

Associés :
Francis LEONARD : IPCF 30074848
Marc HOLLANDERS : IEC 3812 2350
Pascal LEBOUTTE : IPCF 30190339

Collaboratrice interne :
Céline BASTIN : Stagiaire IEC 119.674

Fabienne LAURENT
Nathalie COLLIN
Régine SACRE

Sur les Fontaines, 50B - 4990 LIERNEUX
Tél. : 080/31.83.33 - Fax. : 080/31.92.81

DATES A RETENIR

- Pour le 10 octobre : paiement du 3^{ème} versement anticipé ;
- Pour le 15 octobre : paiement du précompte professionnel ;
- Pour le 20 octobre : paiement de la TVA (pour les assujettis mensuels et trimestriels) ;
- Pour le 31 octobre : paiement de l'ONSS.

Vers une suppression des acomptes TVA ?

Source : Chambre – Bulletin des Q & R

Question parlementaire

Si une entreprise opte pour les déclarations à la TVA trimestrielles (régime de la déclaration trimestrielle), elle est tenue d'acquitter, au plus tard le vingtième jour des deuxième et troisième mois de chaque trimestre civil, un acompte sur les taxes qui seront dues sur la base de cette déclaration.

Le montant de chacun des deux acomptes dus au cours d'un trimestre équivaut à un tiers du montant de la taxe due de la déclaration, relative aux activités du trimestre précédent. Le montant de l'acompte à acquitter peut être déduit par l'entreprise du solde en sa faveur se trouvant sur le compte courant TVA au jour du paiement.

Bien souvent, cela signifie que les entreprises qui n'émettent que quelques factures sur une base annuelle doivent verser des acomptes alors même qu'elles n'ont aucune facture de vente pour le trimestre en question.

Le système des acomptes sur la TVA impacte fortement la trésorerie de nombreuses entreprises. Pour bon nombre d'entreprises, il serait plus pratique de payer uniquement la TVA due à la fin du trimestre sans devoir verser le moindre acompte.

N'est-il pas possible de supprimer les acomptes sur la TVA et de permettre aux entreprises de payer uniquement la TVA due au terme de chaque trimestre ?

Réponse du Ministre des Finances

Actuellement, conformément aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée, lorsqu'un assujetti choisit de déposer une déclaration trimestrielle à la TVA., il est en effet tenu de verser au plus tard le vingtième jour des deuxième et troisième mois de chaque trimestre civil, un acompte sur les taxes dont cette déclaration constatera l'exigibilité.

Dans le cadre d'une simplification administrative encore plus efficiente à l'égard de la réglementation T.V.A., **je peux vous informer qu'un projet d'arrêté royal** visant à supprimer la disposition précitée est en cours d'élaboration au sein de mon administration, **de sorte que les assujettis concernés ne soient plus tenus aux acomptes en cours de trimestre.**

Toutefois, pour assurer une juste équité entre tous les assujettis déposant des déclarations périodiques à la TVA, **l'assujetti qui dépose des déclarations trimestrielles sera tenu d'acquitter au plus tard pour le 24 décembre de l'année civile, un acompte sur la taxe due pour ses opérations du quatrième trimestre de la même année. Une telle obligation de versement d'acompte de fin d'année existe en effet déjà pour l'assujetti qui dépose des déclarations mensuelles.**

Remboursements de frais

Source : Instructions ONSS 2016/3

Sont exclues de la notion de rémunération, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur. **Il ne peut s'agir exclusivement que des frais dont la charge incombe à l'employeur, c'est-à-dire ceux occasionnés par l'exécution du contrat de travail** (par exemple, les frais de déplacement, les frais de téléphone, etc.). L'employeur doit pouvoir démontrer à l'aide de pièces justificatives l'exactitude de ces frais. Le législateur a instauré, à partir du 1er janvier 2010, le principe selon lequel il appartient à l'employeur, en cas de contestation, de démontrer la justesse des frais exposés à l'aide de documents probants.

Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent cependant être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le tableau des frais ci-après reprend une description des différents postes pour lesquels l'O.N.S.S. accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués. Il est donc clair que ces forfaits ne peuvent être octroyés à tort et à travers mais doivent correspondre à des frais réellement exposés. A la demande de l'O.N.S.S., l'employeur doit pouvoir motiver la politique de frais mise en place en produisant, le cas échéant, des documents écrits comme le règlement de travail, des notes de service ou encore des annexes au contrat de travail et pouvoir démontrer quand l'un ou l'autre des montants repris dans le tableau est octroyé, que c'est à un travailleur pour lequel le forfait octroyé est plausible eu égard à sa description de fonction et à ses circonstances de travail.

Les montants repris dans le tableau sont des montants maximums. Si l'employeur estime que les frais exposés par ses travailleurs sont supérieurs aux montants forfaitaires, il lui est loisible de justifier ces frais. Dans ce cas, la réalité des frais exposés devra être démontrée pour l'ensemble des frais afférents à un poste. **L'employeur ne peut en effet faire usage des deux systèmes, frais réels et frais forfaitaires, pour un même type de frais.**

En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'acceptation par l'O.N.S.S. du remboursement forfaitaire des frais ci-dessous implique que ces mêmes frais ne sont pas remboursés d'une autre manière.



IPCF 70403105
TVA : BE 0844.532.775
fiscamax@fiscamax.be

Associés :
Francis LEONARD : IPCF 30074848
Marc HOLLANDERS : IEC 3812 2930
Pascal LEBOUTTE : IPCF 30190339

Collaboratrice interne :
Céline BASTIN : Stagiaire IEC 119.674

Fabienne LAURENT
Nathalie COLLIN
Régine SACRE

Sur les Fontaines, 50B - 4990 LIERNEUX
Tél. : 080/31.83.33 - Fax. : 080/31.92.81



<p>Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui ▶ les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ... 	0,3363 €/km
<p>Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur. 	0,22 €/km
<p>Frais de route des travailleurs itinérants</p> <p>Itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers. ▶ le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur. 	10,00 €/jour 7,00 €/jour
<p>Frais de séjour en Belgique</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. ▶ comprend repas du soir, logement et petit déjeuner. 	35 €/nuit
<p>Frais de bureau</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile : couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur. ▶ travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires) : 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile. ▶ télétravailleurs : 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail. 	122,01 €/mois 10% 10%
<p>Connexion internet (abonnement compris)</p> <p>PC (périphériques et logiciels compris)</p> <p>L'ONSS accepte que ces montants soient remboursés pour autant que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle (1 jour/semaine, quelques heures plusieurs fois/semaine, une semaine chaque mois,...); - l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple). <p>Remarques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de dépassement du montant, la partie qui excède le montant de 20 EUR sera assujettie sauf si l'employeur peut justifier l'ensemble du montant; - le(s) forfait(s) ne peu(ven)t être appliqué(s) pour l'utilisation du PC/internet personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé. 	20 €/mois 20 €/mois
<p>Outils de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ le travailleur doit utiliser son propre matériel. 	1,25 €/jour
<p>Achat des vêtements de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...). 	1,65 €/jour
<p>Entretien des vêtements de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...). 	1,65 €/jour
<p>Vêtements du travailleur entretien et usure</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale. 	0,83 €/jour
<p>Frais de voiture</p> <p>Si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles.</p> <p>Garage</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage. <p>Parking</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking. <p>Car-wash</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable. 	50,00 €/mois 15,00 €/mois 15,00 €/mois

INDICE DU MOIS DE SEPTEMBRE 2016	
BASE	INDICE SANTE
2013	103,68
2004	125,21
1996	142,46
1988	171,76



IPCF 70403105
TVA : BE 0844.532.775
fiscamax@fiscamax.be

Associés :
Francis LEONARD : IPCF 30074848
Marc HOLLANDERS : IEC 3812 2F50
Pascal LEBOUTTE : IPCF 30190339

Collaboratrice interne :
Céline BASTIN : Stagiaire IEC 119.674

Fabienne LAURENT
Nathalie COLLIN
Régine SACRE

Sur les Fontaines, 50B - 4990 LIERNEUX
Tél. : 080/31.83.33 - Fax. : 080/31.92.81

Le véhicule dit 'utilitaire' présente de nombreux avantages fiscaux. Pour pouvoir être considéré comme tel, le véhicule doit cependant répondre à une série de conditions (de manière à pouvoir, notamment, faire une distinction entre les 'véritables' et les 'faux' véhicules utilitaires). Voici un aperçu des principes retenus en la matière.

Qu'entend-on par 'véritable' véhicule utilitaire ou véhicule utilitaire 'au sens fiscal' ?

La définition de véhicule utilitaire a été établie par le SPF Mobilité et Transport. Or pour le fisc, cette définition était trop vaste. Il en a dès lors limité l'application en procédant à une distinction entre les 'véritables' véhicules utilitaires et les 'faux' véhicules utilitaires.

Un 'véritable' véhicule utilitaire répond aux conditions [1] suivantes :

- le véhicule est conçu et destiné au transport de marchandises ;
- la masse autorisée ne dépasse pas 3.500 kg ;
- l'espace de chargement (mesuré dans l'axe longitudinal) est au moins égal à 50 % de la longueur de l'empattement ;
- l'espace de chargement est pourvu, sur toute sa surface, d'un plancher horizontal fixe exempt de tout point d'attache pour des banquettes, sièges ou ceintures de sécurité complémentaires ; s'il s'agit d'une fourgonnette, des conditions supplémentaires sont en vigueur concernant la cabine et la cloison de séparation.

Les véhicules qui répondent aux conditions mentionnées ci-dessus bénéficient d'un régime fiscal plus avantageux que celui réservé aux voitures particulières.

VUE D'ENSEMBLE

Véhicule ordinaire ou utilitaire

NATURE DU DEPLACEMENT	DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL		DEPLACEMENT STRICTEMENT PRIVE	
	<i>Véhicule ordinaire</i>	<i>Véhicule utilitaire</i>	<i>Véhicule ordinaire</i>	<i>Véhicule utilitaire</i>
TAXE-CO2 ?	OUI	NON	OUI (présomption d'utilisation privée)	NON (pas de présomption d'utilisation privée)
	<i>Exception</i> : si pas de lieu fixe de travail		<i>Exception</i> : le contribuable justifie qu'il n'y a pas d'utilisation privée	<i>Exception</i> : preuve par les services de l'inspection qu'il y a une utilisation privée
AVANTAGE DE TOUTE NATURE ?	OUI (Forfait)	OUI (Valeur réelle)	OUI (Calcul forfaitaire)	OUI (Valeur réelle)
	<i>Exception</i> : si pas de lieu fixe de travail	<i>Exception</i> : si pas de lieu fixe de travail		
FRAIS DE TRANSPORT ?	OUI (Applicable)	OUI (Applicable)	NON (Pas applicable)	NON (Pas applicable)
	Mais dû seulement si une intervention est régie par des dispositions générales ou sectorielles	Mais dû seulement si une intervention est régie par des dispositions générales ou sectorielles		

[1] Le fait qu'une version déterminée d'un véhicule réponde à ces conditions n'implique pas automatiquement que d'autres modèles ou versions adaptées y répondent également. En principe, il faut vérifier pour chaque véhicule si les conditions sont ou non respectées.

Quels véhicules entrent concrètement en ligne de compte ?

A l'heure actuelle, seules **4 catégories** de véhicules bénéficient encore du régime fiscal favorable destiné aux véhicules utilitaires. Il s'agit des **pick-up à cabine simple ou double** ainsi que des **fourgonnettes à cabine simple ou double** [1].

Comment ces conditions sont-elles appréciées ?

Pour vérifier si les conditions sont réunies, le fisc se base sur les constatations du **contrôle technique**. Tout véhicule d'entreprise doit en effet passer au contrôle technique lors de sa **mise en circulation**.

Attention ! Même si pour la DIV (Direction de l'immatriculation des véhicules) un véhicule est considéré comme un véhicule utilitaire [2], ce n'est pas nécessairement le cas pour le contrôle technique (fiscal).

D'un point de vue fiscal, la plupart des mono-volumes, voitures tout terrain et 4x4 de luxe (**'faux'** véhicules utilitaires) ne relèvent donc (dorénavant) pas de la catégorie des 'véritables' véhicules utilitaires.

Avantage de toute nature en fonction de la valeur réelle

Contrairement à ce qui est prévu pour les voitures de société ordinaires, l'avantage de toute nature qui résulte de la mise à disposition d'un véhicule utilitaire par l'employeur ne fait pas l'objet d'une évaluation forfaitaire, mais est calculé sur la base de la **valeur réelle** que représente pour le bénéficiaire le véhicule mis à disposition.

Cette évaluation correspond au montant que le bénéficiaire en question aurait payé, dans des circonstances normales, pour obtenir un tel avantage. En principe, le coût pour l'employeur importe peu.

Quels sont les avantages fiscaux pour les 'véritables' véhicules utilitaires ?

Indépendamment de la différence précitée (avantage de toute nature calculé sur la base de la valeur réelle), le véritable véhicule utilitaire bénéficie de bon nombre d'avantages fiscaux. Vous trouverez ci-dessous la liste de ces autres avantages :

- pas de taxe de mise en circulation ;
- taxe de circulation moins élevée ;
- frais professionnels déductibles à 100 %, frais de carburant compris (pour les véhicules privés, ils ne sont déductibles qu'à 75 %) ;
- droit à la déduction pour investissement en cas d'entreprise unipersonnelle ;
- droit à un amortissement accéléré (dégressif) ;
- possibilité d'amortir les frais accessoires en une fois ;
- Tva déductible à 100 % (50 % pour les véhicules privés).

ONSS - Le véhicule utilitaire également avantageux du point de vue social

Depuis 2014, l'ONSS a considérablement assoupli ses instructions en ce qui concerne la cotisation CO₂ due sur les voitures de société. Ainsi, **dans bon nombre de cas**, les **véhicules utilitaires** bénéficient non seulement des avantages fiscaux précités mais sont aussi désormais **exonérés de la taxe CO₂** [3].

[1] Les caractéristiques que doivent présenter ces véhicules peuvent être consultées sur le [site Web du SPF Finances](#).

[2] Si la longueur de chargement est d'au moins **30 pour cent** par rapport à l'empattement, on parle d'un point de vue technique d'un véhicule utilitaire.

[3] Depuis 2014, les déplacements domicile-lieu de travail effectués au moyen d'un véhicule utilitaire ne sont plus considérés comme des déplacements privés (à moins que le véhicule utilitaire ne soit également utilisé pour des déplacements purement privés) de sorte que la cotisation de solidarité (taxe CO₂) n'est plus due pour ces véhicules.



IPCF 70403105
TVA : BE 0844.532.775
fiscamax@fiscamax.be

Associés :
Francis LEONARD : IPCF 30074848
Marc HOLLANDERS : IEC 3812 2F50
Pascal LEBOUTTE : IPCF 30190339

Collaboratrice interne :
Céline BASTIN : Stagiaire IEC 119.674

Fabienne LAURENT
Nathalie COLLIN
Régine SACRE

Sur les Fontaines, 50B - 4990 LIERNEUX
Tél. : 080/31.83.33 - Fax. : 080/31.92.81

Et si le salarié abandonne son travail ?

Source : Union & Actions

L'abandon de travail est une rupture du contrat actuellement très peu réglementée. La prudence est donc de rigueur...

"L'abandon de travail" est assimilé à une absence des lieux de travail, sans justification ni avertissement et de manière indéterminée dans le temps. Cette situation pourrait traduire la volonté du salarié de quitter son poste et logiquement, la rupture de contrat suivra... pour autant que l'employeur, qui désire mettre en avant le tort du travailleur et évoquer l'abandon, puisse établir de manière certaine cette volonté malsaine. L'employeur ne peut donc pas présumer de l'intention de son collaborateur. À défaut, il pourrait lui-même être reconnu comme étant l'auteur de la rupture.

Un membre du personnel qui ne se manifeste plus auprès de son employeur du jour au lendemain est considéré en "absence injustifiée". Il s'agit là d'un manquement à ses obligations contractuelles mais qui n'entraîne pas systématiquement la rupture du contrat car les raisons de cette absence pourraient être justifiées par la suite (une maladie subite, un accident immobilisant...).

Prévenir

Légalement, un salarié qui s'absente pour incapacité de travail doit avertir son employeur dès le début de celle-ci. Il ne doit produire un certificat médical que si cette obligation est prévue dans le contrat de travail, une convention collective de travail, le règlement de travail ou encore si l'employeur le lui demande.

La sanction légale de la non-rentree du certificat médical est le refus du salaire garanti pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi tardif de certificat.

La jurisprudence recommande à l'employeur d'envoyer des mises en demeure préalablement à la constatation de la rupture du contrat du chef du travailleur. De la sorte, l'employeur se ménage des éléments lui permettant de considérer que le salarié a abandonné délibérément son emploi.

Un premier courrier recommandé sera donc envoyé au travailleur constatant son absence injustifiée et l'invitant à se justifier dans un délai de, par exemple, cinq jours ouvrables ou à reprendre immédiatement son poste.

Si à l'échéance de ce délai, la personne n'a toujours pas donné signe de vie, l'employeur lui enverra un second courrier recommandé. Celui-ci rappellera le premier courrier ainsi que son contenu. Il mentionnera en outre qu'à défaut de réponse endéans les cinq jours ouvrables, l'employeur sera obligé de constater que la volonté manifeste du travailleur est de rompre son contrat de manière unilatérale.

À défaut de réaction du destinataire, l'employeur lui enverra un troisième et dernier courrier dans lequel il constatera que, par son attitude et sa persistance à ne pas justifier son absence, le collaborateur a manifesté sa volonté de rompre unilatéralement son contrat et qu'il s'agit d'un abandon de travail.

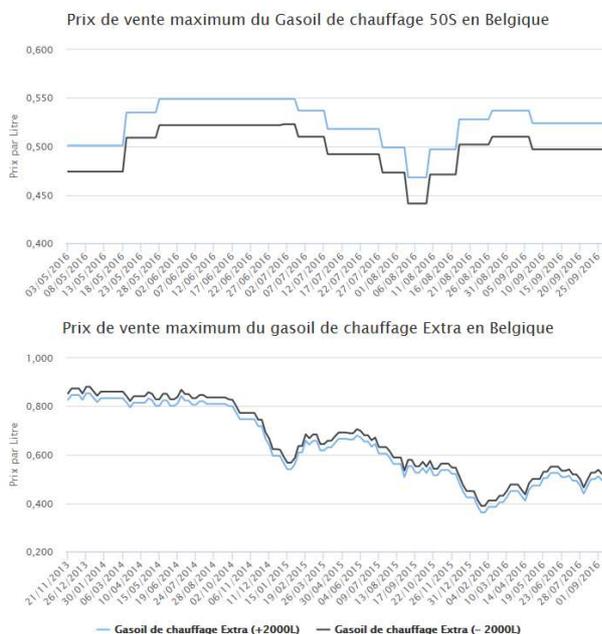
L'employeur effectuera la Dimona (déclaration immédiate) de sortie et délivrera un C4 mentionnant que la personne a quitté volontairement son travail.

Le patron pourra envisager de réclamer au salarié une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération brute du délai de préavis qu'il aurait dû respecter. Il pourra également lui réclamer des dommages et intérêts s'il parvient à prouver que l'attitude du travailleur lui a causé un réel préjudice.

Il est vivement conseillé de ne pas appliquer cette façon de procéder lorsqu'un membre du personnel ne justifie plus son absence après une période d'incapacité justifiée. En effet, la jurisprudence accorde, dans ce cas, une présomption de prolongation de l'incapacité de travail

Evolution des prix du mazout de chauffage

Source : belgique.carbu.com/index.php/prixOfficielMazout



Au 29/09/2016

0,524 €

0,497 €

0,521 €

0,494 €



fisca M@X
ScPRL

IPCF 70403105
TVA : BE 0844.532.775
fiscamax@fiscamax.be

Associés :
Francis LEONARD : IPCF 30074848
Marc HOLLANDERS : IEC 3812 2F50
Pascal LEBOUTTE : IPCF 30190339

Collaboratrice interne :
Céline BASTIN : Stagiaire IEC 119.674

Fabienne LAURENT
Nathalie COLLIN
Regine SACRE

Sur les Fontaines, 50B - 4990 LIERNEUX
Tél. : 080/31.83.33 - Fax. : 080/31.92.81

