

Engager du personnel

Comment devenir employeur ?

Avant de devenir employeur, vous devez (si ce n'est déjà fait) vous rendre à un Guichet d'entreprises afin, notamment, de vous inscrire auprès de la Banque Carrefour des Entreprises.

Devenir "employeur" engendre également son lot de formalités obligatoires.

Formalités administratives :

Avant de devenir employeur, vous êtes tenu de remplir un certain nombre d'obligations:

- Vous immatriculer à l'Office national de sécurité sociale (O.N.S.S.);
- Souscrire une police d'assurance contre les accidents du travail (et sur le chemin du travail), appelée aussi "Assurance-Loi";
- Vous affilier à une caisse d'allocations familiales (ou caisse de compensation pour allocations familiales).
- Vous affilier à un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (S.E.P.P.T.)

En tant que nouvel employeur, vous êtes également tenu de remplir des formalités **spécifiques à l'engagement**:

- établissement d'un contrat de travail,
- déclaration DIMONA,
- établissement d'un règlement de travail

Comment engager du personnel ?

Vous devrez au préalable déterminer le type de contrat de travail et la période d'essai éventuelle que vous souhaitez proposer à votre nouveau travailleur.

L'engagement de cette nouvelle personne aura un coût non négligeable pour l'entreprise. Il est toutefois possible de diminuer ce coût.

Contrat de travail et règlement de travail

Un contrat de travail est un contrat par lequel un travailleur s'engage à effectuer des prestations de travail moyennant rémunération, sous l'autorité d'un employeur.

Le contrat de travail pourra être conclu :

- à durée **indéterminée**: c'est-à-dire sans limite dans le temps. Toutefois, chaque partie peut à tout moment rompre le contrat de travail, à condition de respecter les conditions légales.
- à durée **déterminée**: le contrat prend automatiquement fin à la date précise prévue par les parties au moment de la conclusion du contrat.



LE MOUVEMENT DES INDÉPENDANTS

- pour un **travail nettement défini**: le contrat prend automatiquement fin à l'achèvement du travail convenu lors de l'engagement (ex. : pour la rénovation du rez-de-chaussée de l'immeuble X).

Tout employeur est tenu d'établir un règlement de travail **dès l'instant où il engage son premier travailleur salarié**.

Le règlement de travail a essentiellement pour buts de fixer les **conditions générales de travail** en vigueur dans l'entreprise et de donner aux travailleurs des **informations sur le fonctionnement et l'organisation du travail**.

Il vise en particulier à fixer les droits et les obligations des parties, par exemple en matière d'utilisation du matériel de l'entreprise (PC, Internet,...), de justification des absences, de sanctions, etc.

Quel sera le coût d'un employé ?

Pour déterminer le coût global que représente l'occupation d'un travailleur, il y a lieu de distinguer :

- d'une part, la rémunération que l'employeur a l'obligation de payer au travailleur
- et, d'autre part, les **cotisations sociales** et les **retenues fiscales** à effectuer sur cette rémunération.

En Belgique, tant l'employeur que le travailleur paient des cotisations de sécurité sociale. Il incombe à l'employeur de verser ces cotisations - tant les siennes que celles dues par le travailleur et retenues sur sa rémunération - à l'Office National de Sécurité Sociale (O.N.S.S.).

L'employeur est également tenu de verser à l'administration fiscale le **précompte professionnel** retenu sur la rémunération du travailleur.

Formalités d'engagement :

Outre les affiliations et formalités obligatoires à remplir lorsque vous devenez employeur, tout engagement d'un travailleur doit être immédiatement communiqué :

- à l'**ONSS par voie électronique**. Cette déclaration électronique est appelée DIMONA (déclaration immédiate/onmiddellijke aangifte).
- à votre **secrétariat social**, via la fiche travailleur.

Parmi les **autres formalités** liées à l'engagement de travailleurs, on peut citer :

- le **contrôle de la santé des travailleurs** (examen médical ou attestation d'aptitude à la conduite). A cet effet, vous devez faire appel à votre conseiller en prévention-médecin du travail du Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail auquel vous êtes affilié ;
- l'obtention d'une **autorisation d'occupation** et d'un **permis de travail** en cas d'engagement de **travailleurs étrangers**.



LE MOUVEMENT DES INDÉPENDANTS

- l'obligation de faire une déclaration préalable à l'engagement au SPF Sécurité sociale pour certains employeurs du secteur sportif ou socioculturel qui engagent des travailleurs moins de 25 jours/an (non-assujettissement ONSS - article 17)

La rémunération

Lorsque vous engagez un travailleur, vous convenez avec lui d'une rémunération. Celle-ci ne pourra toutefois jamais être inférieure aux barèmes minimums et aux autres avantages (primes,...) d'application au sein de votre (vos) commission(s) paritaire(s).

Bien souvent, le travailleur souhaitera connaître le salaire net qu'il percevra réellement. Pour déterminer le salaire net en partant du brut (et vice versa), faites une simulation salariale en ligne. Parfois, il souhaitera obtenir certains « avantages » extra-légaux, comme des **chèques-repas**, une **assurance de groupe**, etc. Ces formes alternatives de rémunération peuvent également être financièrement intéressantes pour vous.

Il faudra calculer cette rémunération chaque mois en tenant notamment compte des absences éventuelles du travailleur, mais aussi de l'impact des adaptations des salaires.

Au moment de l'engagement d'un travailleur, vous devez déterminer sa rémunération brute.

Comment mettre fin à l'occupation d'un employé ?

La rupture d'un contrat de travail peut prendre de multiples formes. Etape souvent délicate, elle est soumise à des règles strictes. Par conséquent, soyez prudent et informez-vous suffisamment avant d'entreprendre quoi que ce soit !

Quant à la prépension conventionnelle, elle occupe le devant de la scène depuis l'adoption par le Gouvernement du Pacte de Solidarité entre les Générations. Ce Pacte contient, en effet, de nombreuses mesures venues modifier le paysage des fins de carrières, que ce soit en matière de prépension, de pseudo-prépension (prépension Canada-dry) ou d'outplacement.

Quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, vous êtes tenu de communiquer la fin de l'occupation à l'ONSS par le biais d'une DIMONA de sortie

Rupture du contrat de travail

Un contrat de travail peut être rompu de **différentes manières** : unilatéralement par l'employeur ou par le travailleur, de commun accord entre les parties...

Par ailleurs, des **situations particulières** peuvent se présenter : la rupture pour motif grave, la rupture d'un contrat à durée déterminée, le licenciement abusif, le licenciement d'un travailleur protégé...

Par ailleurs, vous trouverez de nombreux modèles de documents spécifiques à utiliser en cas de rupture du contrat de travail.

Le principal mode de rupture du contrat de travail est la rupture unilatérale par l'employeur (**licenciement**) ou par le travailleur (**démission**).



LE MOUVEMENT DES INDÉPENDANTS

Cette rupture peut prendre deux formes :

- soit une rupture moyennant le respect d'un délai de préavis,
- soit une rupture immédiate accompagnée du paiement d'une indemnité de préavis compensatoire.

À partir du 1er janvier 2012, une partie du salaire octroyé au travailleur licencié durant la prestation de son préavis ou une partie de son indemnité de licenciement est exonérée d'impôts.

Source : Partena Secrétariat Social pour Entreprises - www.partenahr.be