

Chers nouveaux affiliés,

Par la présente, nous tenons à vous rappeler différentes obligations auxquelles vous êtes tenu en tant qu'employeur.

En effet, dès l'instant où vous engagez du personnel, **vous êtes notamment dans l'obligation légale de :**

- souscrire une assurance accident de travail.
- déclarer votre personnel à la DIMONA, au plus tard dès son entrée en service mais également dans les 24h de sa sortie.
- vérifier que la personne engagée remplisse bien les conditions requises pour travailler en Belgique (permis de travail, carte de séjour, ...).
- si vous engagez une personne à temps partiel selon un horaire variable, vous êtes dans l'obligation d'afficher son horaire 7 jours ouvrables avant le début de l'horaire prévu (3 jours si vous exercez une activité dans le secteur de l'HORECA). Cet horaire doit être affiché dans un lieu accessible par votre travailleur. Ex : un ouvrier travaille 20h semaine selon un horaire variable. Pour le mois de novembre, vous devrez afficher son horaire au plus tard le 27 octobre. En l'absence de cet affichage, le travailleur sera présumé avoir travaillé à temps plein depuis le début de son occupation avec un maximum de 3 années. Si cet horaire est modifié, vous devrez établir un document de dérogation.
- si vous engagez une personne à temps partiel selon un horaire fixe, vous êtes tenu de faire travailler cette personne aux heures et jours mentionnés dans le contrat. Dans le cas contraire, vous devrez établir un document de dérogation. En l'absence d'un tel document, le travailleur sera présumé avoir travaillé à temps plein depuis le début de son occupation avec un maximum de 3 années.
- en tant qu'employeur dans le secteur de la construction, sauf dérogation, la durée maximale de travail que vous pouvez fixer est de 40 heures par semaine, réparties en 8 heures par jour du lundi au vendredi entre 7h et 18h. Le samedi et le dimanche sont des jours de repos obligatoires. En outre et afin de compenser ce temps de travail, il est octroyé au travailleur 12 jours de repos compensatoires fixés par la commission paritaire.
- nous remettre tous les mois les états de prestations signés afin que nous puissions établir correctement les fiches de salaires. Ceci est une obligation légale.
- déclarer tous vos sièges d'exploitations et nous indiquer dans quel établissement chacun de vos travailleurs est occupé.
- en tant qu'employeur, vous avez l'obligation de communiquer à Persoproject l'ensemble des prestations effectuées par votre personnel, les heures prestées de nuit (entre 20h et 6h) ainsi que les jours exacts de prestation. Certaines conventions sectorielles prévoyant, entre autres, des indemnités spécifiques pour des jours précis de prestation (par exemple : le dimanche, un jour férié ou autre), ainsi que pour des prestations effectuées la nuit, toute absence de communication peut entraîner l'omission de primes ou d'indemnités sur les fiches de paie. A cet égard, Persoproject ne pourra être tenu responsable des conséquences résultant d'un manque de communication de votre part.
- si vous engagez des ouvriers, vous êtes dans l'obligation légale de payer leur salaire en deux fois c'est-à-dire un acompte en milieu de mois et le solde en fin de mois.
- Le salaire de vos travailleurs doit être payé par virement bancaire et vous avez l'obligation de conserver les preuves de paiement.

A défaut, le salaire sera considéré comme impayé et en cas de contestation de la part du travailleur, vous serez dans l'obligation de repayer le montant de ce salaire.

- en tant qu'employeur dans le secteur de la construction, du métal, de l'électricité, du nettoyage, de l'horticulture et des travaux du bois, vous avez l'obligation de communiquer à l'ONSS via une déclaration 30 bis, les travaux que vous effectuez sans faire appel à des sous-traitants et dont le montant total est supérieur à 30 000€ HTVA, supérieur à 5 000 € HTVA avec un sous-traitant et moins de 5 000 euros HTVA à partir de deux sous-traitants et ce, avant le début de ces travaux.
- en tant qu'employeur du secteur du gardiennage et de celui la viande, vous avez l'obligation de communiquer à l'ONSS via une déclaration 30 ter, tous les travaux mobiliers que vous effectuez peu importe le montant des travaux et ce, avant le début de ces derniers.
- en tant qu'employeur, vous êtes dans l'obligation de prévenir Persoproject ainsi que toutes les structures avec lesquelles vous travaillez dès que la société est en médiation de dettes/ouverture de faillite. Persoproject ne pourra aucunement être tenu responsable des conséquences si Persoproject n'a pas été averti par vos soins de la situation de votre société.

Cette liste reprend vos obligations principales mais n'est toutefois pas exhaustive.

Par ailleurs, nous vous informons que :

- Nous vous rappelons que depuis le 1^{er} trimestre 2013, l'ONSS calcule automatiquement une cotisation de solidarité pour les employeurs qui ont recours au régime de chômage économique de manière excessive .
Les employeurs concernés sont alors redevables d'une cotisation de responsabilisation.
Il est question d'usage excessif lorsque l'employeur a recours au chômage économique pendant plus de **110 jours sur une période de 4 trimestres et par travailleur**.
La cotisation sera calculée sur la base du nombre de jours chômés par travailleur sur 4 trimestres. Si ce nombre est inférieur ou égal à 110, aucune cotisation ne sera due. Chaque année, l'ONSS enverra un avis de débit aux employeurs ayant fait un usage excessif du chômage temporaire.
Lorsque l'employeur signale à l'ONEM qu'il va instaurer le chômage économique et que les travailleurs sont des travailleurs nomades, l'employeur doit notifier le dernier chantier ou le chantier sur lequel les travailleurs auraient dû être.
- les clients qui n'auront pas effectué le paiement des factures dues verront le traitement de leur dossier suspendu jusqu'au paiement intégral des sommes dues à PERSOPROJECT.
Dès lors, nous vous informons que nous ne sommes en aucun cas responsables des conséquences pouvant découler de la non-introduction des déclarations de fin de trimestre (visite de l'inspection sociale et amendes).
- il est toujours préférable de provisionner mensuellement un certain montant afin de pouvoir faire face au paiement du pécule de vacances de vos travailleurs mais également au paiement de la prime de fin d'année de ces derniers.
- si vous décidez d'octroyer des frais forfaitaires (les frais que le travailleur a du exposer dans un cadre professionnel alors que la charge ne lui en incombait pas) à votre personnel, nous vous rappelons que ces derniers ne sont pas considérés comme de la rémunération et ne sont donc pas soumis à l'ONSS et au précompte professionnel.
Toutefois, il incombe à l'employeur de prouver la réalité de ces frais (par exemple, le travail à domicile,...). S'il n'est pas à même de le faire, il se peut que ce montant soit requalifié en rémunération et donc soumis aux cotisations ONSS et au précompte professionnel.
- Lorsqu'une rémunération est payée à un indépendant, cette rémunération doit obligatoirement faire l'objet d'une fiche de paie. Il s'agit d'une obligation légale pour tout mouvement du compte de la société à celui de l'indépendant.
- si vous engagez un travailleur à temps partiel qui est déjà engagé dans les liens d'un contrat de travail auprès d'un autre employeur, vous devez nous faire parvenir une copie de sa fiche de paie afin de pouvoir calculer correctement le précompte professionnel que nous devons retenir sur sa rémunération.
- un travailleur a droit à un outplacement s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes:
 - o il est lié par un contrat de travail à un employeur du secteur privé;
 - o il a été licencié mais pas pour motif grave;
 - o au moment du licenciement (= notification du préavis ou rupture immédiate du contrat), il est âgé d'au moins 45 ans et a au moins 1 an d'ancienneté de service ininterrompue chez cet employeur.
- pour tout licenciement notifié à partir du 01.04.2014, l'employeur doit pouvoir justifier le licenciement de son travailleur. Lorsque le travailleur demande les motifs de son licenciement, l'employeur doit pouvoir les lui fournir et en apporter la preuve. En cas de licenciement « manifestement déraisonnable », l'employeur peut être tenu de payer une indemnité allant jusqu'à 19 semaines. Dès lors, nous vous conseillons d'être proactif et de consigner par écrit tout manquement de vos travailleurs.

- Si votre travailleur vous fait une demande de congé sans solde, vous devez impérativement conserver un écrit de cette dernière. Si tel n'est pas le cas, il pourra vous être demandé de régulariser les jours non payés depuis le début de son occupation.
- légalement, vous avez l'obligation de forcer vos travailleurs à prendre leurs vacances légales durant l'année civile. Si le travailleur n'a pas pris toutes ses vacances au 31 décembre de l'année en cours, nous imputerons directement le solde sur le mois de décembre en question.
- Concernant les réductions ONSS (réductions 1^{er} engagements, Activa, travailleurs âgés,... Cette liste est non exhaustive), nous ne pourrions en aucun cas être tenus pour responsables d'une éventuelle adaptation, régularisation ou suppression des avantages par l'ONSS.
A ce sujet, nous vous informons que pour ouvrir le droit à la réduction, le nouveau travailleur ne peut pas remplacer un travailleur au sein de la même unité technique d'exploitation. Il doit donc s'agir d'un engagement supplémentaire.
Cela s'applique tant à la réduction groupe-cible "premier engagement" d'un premier travailleur qu'aux réductions suivantes (du deuxième au sixième travailleur).
Dans le cadre des réductions harmonisées, il est question de la même unité technique d'exploitation lorsque:
 - deux (ou plusieurs) entités juridiques (entreprises, associations, etc.) sont liées par au moins une personne commune, qui peut être un travailleur mais aussi le chef d'entreprise,...,
 - et ces entités juridiques ont une base socio-économique commune; on peut pointer les éléments suivants:
 - lieu: lorsque les bâtiments dans lesquels les activités sont exercées sont situés au même endroit ou à proximité l'un de l'autre,
 - activités: il s'agit d'activités apparentées ou complémentaires
 - matériel: totalement ou partiellement commun;
 - clientèle.

Nous sommes à votre entière disposition afin de vous accompagner dans ces différentes démarches.

Je déclare avoir pris connaissance et approuver le contenu du présent courrier.

Signature

Précédé de la mention : « lu et approuvé »