

HO RE CA

H O R E C A O F F I C I E L

ECHO

Décembre 2006

Sommaire

Page 1

Réduction des cotisations ONSS pour les employés de moins de 30 ans

Pages 2 et 3

La nouvelle réglementation sur le tabagisme

Page 4

Licenciement abusif

Page 5

- Un salaire net plus élevé en décembre
- Un code pour le versement des salaires

Page 6

- Dossier Dimona : bilan
 - Conseils utiles

Pages 7 et 8

Aperçu des textes publiés en 2006

Jusqu'à 300 euros de cotisations sociales en moins pour les employés de moins de 30 ans !

Depuis le 1^{er} juillet, un employeur bénéficie d'une réduction pouvant atteindre 300 euros au maximum pour un employé de moins de 30 ans. Cette réduction est déduite des cotisations ONSS que vous devez payer pour cet employé.

CONDITIONS

Seules quelques conditions régissent l'obtention de cette réduction. L'employé de moins de 30 ans ne doit pas être chômeur, il n'existe aucune exigence quant à sa formation ou au type de contrat de travail, etc. La réduction s'applique aux personnes que vous engagez maintenant et à celles qui travaillent déjà pour vous. Aucune limitation dans le temps n'est fixée. Les seules conditions sont les suivantes :

- le jeune doit avoir atteint l'âge de 18 ans avant le 1^{er} janvier de l'année en cours ;
- le jeune doit être âgé de moins de 30 ans ;
- son salaire brut trimestriel ne doit pas dépasser 5.870,71 euros ;
- les employeurs de plus de 50 employés doivent satisfaire à l'obligation de premier emploi.

LA REDUCTION

La réduction maximale s'élève à 300 euros par trimestre et s'applique aux jeunes âgés de 18 à 20 ans qui ont été employés à temps plein pendant tout un trimestre. Le montant déduit dépend donc :

- de l'âge (le montant diminue avec l'âge) ;
- des prestations effectives durant le trimestre (un employé à temps partiel ne donne pas droit à une réduction aussi importante qu'un employé à temps plein).

FORMALITES

Etant donné le nombre réduit de conditions, aucun document n'est nécessaire pour bénéficier de cet avantage. Votre secrétariat social doit simplement signifier dans la déclaration ONSS que l'employé remplit les conditions et qu'il a droit à une subvention.

Attention ! La loi interdit la discrimination fondée sur l'âge. Par conséquent, vous ne pouvez pas publier d'annonces stipulant que vous recherchez des employés de moins de 30 ans.



FICHES TECHNIQUES POUR TOUS LES MEMBRES AFFILIES AUX ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
HO.RE.CA BRUXELLES, FLANDRE ET WALLONIE

Questions fréquemment posées concernant la nouvelle réglementation sur le tabagisme

C'est pour bientôt ! Le 1^e janvier, la nouvelle réglementation sur le tabagisme entrera en vigueur. Ces dernières semaines, notre service juridique a été bombardé de questions émanant des exploitants horeca concernant l'application précise de cette réglementation. C'est la raison pour laquelle il nous a paru utile de résumer les principes essentiels et les questions les plus fréquemment posées (FAQ).

PRINCIPE

La nouvelle réglementation sur le tabagisme repose sur l'introduction d'une interdiction de fumer dans les lieux fermés accessibles au public. Il existe une exception à l'interdiction générale pour les établissements horeca.

AUTORISATIONS ET INTERDICTIONS

Cafés.

L'interdiction ne s'applique pas dans les cafés à condition que les établissements dont la superficie commerciale dépasse 50 m² réservent une zone non-fumeurs qui représente au minimum 50% de la superficie totale. Un système de ventilation doit être installé dans la zone fumeurs.



Tavernes, cafétérias, brasseries, etc.

Si l'établissement sert des boissons alcoolisées, l'interdiction n'est pas de mise à condition qu'il ne serve que des repas légers ou que la part des achats n'excède pas 1/3 des achats totaux.

Restaurants classiques.

Les clients ne peuvent plus fumer dans les restaurants, sauf dans un fumoir complètement fermé, équipé d'un système de ventilation et où l'on ne sert que des boissons. Ce fumoir ne peut pas être une zone de passage et sa superficie ne peut pas excéder le quart de la superficie commerciale.

Débits de boissons situés dans les complexes sportifs.

Ces établissements (buvettes de clubs de football, cafétérias de halls sportifs, etc.) sont soumis aux mêmes règles que les restaurants. On ne peut donc y fumer que dans un fumoir fermé équipé d'un système de ventilation.

Friteries.

Les friteries disposant d'un maximum de 16 places assises ou debout sont assimilées à des cafés. Les friteries de capacité supérieure sont assimilées à des restaurants.

Salles de fêtes.

Les salles (de fêtes) dont l'activité principale et permanente consiste à servir des boissons ou des repas sont respectivement soumises aux règles applicables aux cafés ou aux restaurants.

Salles polyvalentes.

Une salle polyvalente n'est pas considérée comme un établissement horeca car des boissons et des repas n'y sont pas servis en permanence. Par conséquent, la cigarette y est interdite (même dans un fumoir).

Hôtels.

Il est interdit de fumer dans les hôtels,

sauf dans les chambres elles-mêmes (avec l'autorisation du gérant) ou dans un bar ou un fumoir fermé.

FAQ

1. Puis-je opter pour un établissement entièrement non-fumeurs ?

Oui. Vous n'êtes en aucun cas obligé de prévoir une zone fumeurs ou un fumoir.

2. Qu'entend-on par superficie commerciale ?

Il s'agit de la superficie totale du local dans lequel des plats préparés ou des boissons sont servis à la consommation. Les toilettes, le hall, la cage d'escaliers, les vestiaires, les couloirs, les pièces réservées au personnel, etc. ne font pas partie de cette superficie. Ces pièces ne doivent donc pas être comprises dans le calcul de la superficie de votre zone fumeurs ou de votre fumoir.

3. Peut-on fumer quand personne ne mange ou quand seulement quelques personnes (moins d'1/3 des clients) sont en train de manger ?

La règle d'1/3 ne se rapporte qu'aux achats de nourriture par rapport aux achats totaux. Dès lors, cette règle n'implique pas que l'on puisse systématiquement fumer lorsque moins d'un tiers des clients est en train de manger.

4. Peut-on fumer dans l'établissement après l'heure de fermeture ou « en petit comité » à huis clos ?

Non. Si l'établissement ne dispose pas d'une zone fumeurs, il est à tout moment interdit d'y fumer. Vous ne pouvez fumer que dans le fumoir (restaurants) ou la zone fumeurs (cafés).

5. Quel doit être le débit minimum d'un système de ventilation ou d'extraction des fumées ?

Votre système de ventilation ou d'extraction des fumées doit avoir une capacité d'au moins 15 m³ par heure

et par m² d'espace de consommation.

6. Mon bowling et ma cafétéria ne font qu'un : où mes clients peuvent-ils fumer ?

Si la cafétéria n'est pas séparée du bowling, il est interdit d'y fumer. Si une paroi et un plafond l'isolent du bowling, les règles valables pour les cafés s'appliquent.

7. Puis-je installer une zone fumeurs dans un débit de boissons situé au sein d'un complexe sportif (buvette d'un club de football, cafétéria d'un hall sportif, etc.) ?

Non, vous pouvez seulement aménager un fumoir fermé.

8. Si je loue ma salle des fêtes pour une fête familiale (mariage, communion, etc.), les gens peuvent-ils y fumer ?

La principale activité de telles salles consiste à servir des plats préparés. Par conséquent, les règles qui s'appliquent aux restaurants sont de mise. Les gens ne peuvent donc pas fumer dans la salle, mais bien dans un fumoir séparé. Néanmoins, les services de contrôle ne peuvent pas effectuer d'inspection pendant une fête privée.

9. Peut-on encore fumer sur une terrasse ?

Oui car l'interdiction de fumer ne concerne que les lieux fermés, les lieux isolés par des parois et un plafond.

10. Quand une terrasse couverte est-elle considérée comme espace fermé ou ouvert ?

Pour être considérée comme lieu fermé, elle doit être isolée par des parois et un plafond. Une terrasse disposant uniquement d'un plafond n'est pas considérée comme lieu fermé. On peut donc y fumer.

11. Je possède un hôtel avec deux bars, le tout étant regroupé en une seule société. Puis-je aménager un bar fumeurs et un autre non-fumeurs ?

Si les deux bars sont séparés et constituent deux entités distinctes (séparés par une paroi et entrées différentes),

les deux débits de boissons doivent se soumettre aux règles d'application pour les cafés. Dans ce cas, ils ne peuvent pas être considérés comme une seule entité.

Si les deux bars sont accolés ou ne disposent que d'une entrée commune, ils forment alors un seul établissement.

12. Est-il encore permis de fumer dans les chambres d'hôtel ?

Oui, si le gérant en donne l'autorisation. Une chambre d'hôtel n'est pas considérée comme un lieu public mais comme un espace fermé limité à la sphère familiale.

13. Le hall de mon hôtel est non-fumeurs, les chambres pas. Quid des couloirs qui mènent aux chambres ? Peut-on y fumer ?

Non. Les couloirs qui mènent aux chambres sont accessibles aux clients de toutes les chambres et sont donc considérés comme des lieux publics fermés où l'interdiction s'applique.

14. Je travaille seul à la réception de mon hôtel, puis-je fumer ?

Non car la réception d'un hôtel est un lieu public fermé.

15. Le bar d'un hôtel est-il assimilé à un café ou fait-il partie de l'hôtel, où l'interdiction de fumer s'applique ?

Si le bar est séparé du reste de l'hôtel par une paroi et un plafond, il est assimilé à un café (la cigarette y est dès lors autorisée).

S'il n'est pas séparé du reste de l'hôtel, il est interdit d'y fumer.

16. Puis-je aménager plusieurs zone fumeurs ?

Non. Votre café ne peut disposer que d'une seule zone fumeurs. Par contre, plusieurs zones non-fumeurs peuvent y être aménagées.

17. Comment puis-je prouver que les achats de nourriture n'excèdent pas 1/3 des achats totaux ?

Vous avez deux possibilités : soit par le biais d'une déclaration sur l'honneur certifiant que votre établissement a été contrôlé par les services d'inspection, soit préalablement par le

biais d'une attestation où vous (ou votre comptable) déclarez que les achats de nourriture n'excèdent pas 1/3 des achats totaux. En cas de contrôle, une attestation rédigée par votre comptable aura plus de valeur qu'une attestation que vous aurez vous-même remplie ou qu'une déclaration sur l'honneur. Quoiqu'il en soit, les services d'inspection peuvent toujours exiger de voir votre comptabilité afin de vérifier que votre déclaration ou attestation correspond bien à la réalité.

18. Existe-t-il un modèle d'attestation pour les débits de boissons ?

Oui. Vous le trouverez sur le site Internet www.fumer-horeca.be (cliquez sur « débit de boissons » puis sur « attestation »).

19. Quelles sont les amendes encourues en cas de non-respect de la réglementation sur le tabagisme ?

Les amendes varient entre 150 et 1.650 euros. Elles peuvent être infligées tant à l'exploitant qu'au client.

20. Où puis-je trouver de plus amples informations sur la nouvelle réglementation ?

Vous trouverez de plus amples informations sur les sites suivants : www.fumer-horeca.be et www.guidea.be.

Pour toute autre question concernant la nouvelle réglementation, contactez le call-center du Service public fédéral Santé publique au 02 524 97 97 ou notre service juridique au 02 513 64 84.



Licenciement abusif

Les employeurs ont le pouvoir de licencier leurs employés : ils peuvent à tout moment mettre un terme à une relation de travail. En Belgique, selon le droit de licenciement, ils ne sont même pas obligés de motiver leur acte. Il ne faut cependant pas en abuser. Un licenciement doit toujours être justifié. Si aucun motif valable ne le sous-tend, les travailleurs peuvent invoquer le licenciement abusif.

CONTEXTE

La loi sur le contrat de travail a introduit le licenciement abusif afin de compenser les délais de préavis beaucoup plus courts accordés aux travailleurs (cf. Horeca Echo, novembre 2006). Un licenciement abusif donne lieu à une indemnité forfaitaire équivalant à six mois de salaire. Cette indemnité est indépendante du délai ou de l'indemnité de préavis. L'objectif était d'éviter les licenciements sans lien avec l'exercice normal du travail. La notion de licenciement abusif a donc été créée en vue de lutter contre l'abus de droit.

DÉFINITION

Selon la législation, le licenciement abusif est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui ne sont pas fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Nous pouvons en conclure que :

- seuls les travailleurs peuvent invoquer le règlement du licenciement abusif ;
- il doit s'agir d'un contrat à durée indéterminée. Par conséquent, un travailleur engagé pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne peut pas invoquer le licenciement abusif. Il en va de

même pour une résiliation anticipée de contrat ;

- toutes les formes de résiliation unilatérale entrent en ligne de compte : préavis, cessation irrégulière, licenciement pour motif grave injustifié. Toutefois, il ne peut pas être question de licenciement abusif pour une résiliation du contrat par consentement mutuel, en cas de force majeure, etc. ;
- le licenciement doit émaner de l'employeur. Lorsque le travailleur démissionne, le licenciement abusif ne peut pas être invoqué.

L'élément essentiel est l'absence de motif valable. à titre d'exemple, citons un licenciement signifié en représailles d'une plainte justifiée déposée auprès de l'inspection sociale.

En général, il est admis que les travailleurs ne peuvent pas invoquer le licenciement abusif en cas de résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai.

Cette période a justement pour but d'offrir aux parties la possibilité de cerner les attentes de chacun. Dans ce contexte, une éventuelle inaptitude de l'employé sera mieux acceptée. Dans ce cas aussi, la jurisprudence exige une preuve du caractère non abusif du licenciement. La prudence reste donc de mise.

MOTIVATION DU LICENCIEMENT ET PREUVE

Même si l'employeur n'est pas obligé de motiver un licenciement, à quelques exceptions près, il est tout de même conseillé de le faire. Il évite ainsi qu'une procédure soit engagée devant le tribunal du travail en vue d'obtenir une indemnisation pour licenciement abusif.

Quand un travailleur invoque le licenciement abusif, l'employeur est tenu

de prouver qu'il a licencié son travailleur pour des motifs qui ont un lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui ne sont pas fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit mentionner « la cause exacte du chômage » sur l'attestation de chômage C4. Il en donne parfois une autre (à la demande de l'employé qui redoute une enquête ou une sanction de l'ONEM) qui n'est pas en adéquation avec la réalité. Ce procédé peut être assimilé à un usage de faux au préjudice de l'Etat. En outre, en mentionnant une raison erronée, vous courez le risque de procéder à un licenciement abusif. Les tribunaux conçoivent qu'un employeur puisse faire valoir des motifs qui ne se trouvent pas mentionnés sur le C4, mais le jugement n'en sera alors que plus sévère.

Si le licenciement abusif est accepté, le travailleur a droit à une indemnisation. Une CCT rendue obligatoire par A.R. peut établir une autre indemnisation mais une telle CCT n'existe pas au sein de la Commission Paritaire 302.

Cet article ne présente le licenciement abusif que de manière générale.

Si vous souhaitez de plus amples informations sur ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Un salaire net plus élevé en décembre 2006

Le salaire brut d'un employé est amputé des cotisations ONSS et du précompte professionnel. Ce mois-ci, une nouvelle réduction du précompte professionnel sera instaurée afin d'augmenter le salaire net des employés.

A l'occasion du contrôle budgétaire, le gouvernement a décidé d'augmenter le plafond de déductibilité des frais professionnels forfaitaires. Le relèvement de ce plafond de déduction s'applique déjà aux revenus de cette année mais il n'a pas encore été intégré dans le calcul du précompte professionnel.

Afin d'y remédier, il a été décidé de réduire exceptionnellement le précompte professionnel calculé sur le salaire du mois de décembre 2006. Cette réduction varie en fonction de la tranche de salaire dans laquelle se trouve l'employé. Toutefois, les mon-

tants n'ont pas encore été publiés au Moniteur belge. Par conséquent, nous communiquons les chiffres sous réserve. D'autres chiffres sont prévus pour les dirigeants d'entreprises. Vous pouvez vous les procurer auprès du secrétariat de la Fédération.

Revenus bruts décembre 2006 (= brut – cotisations ONSS)	Réduction complémentaire
Jusqu'à € 735,00	€ 14,04
De € 735,01 à € 975,00	€ 16,92
De € 975,01 à € 1.350,00	€ 22,56
De € 1.350,01 à € 2.850,00	€ 25,44
De € 2.850,01 à € 4.695,00	€ 28,20
Plus de € 4.695,00	€ 21,36

Dès le 1^{er} janvier 2007 : un code pour le versement de salaires

Jusqu'à présent, lorsqu'une saisie était pratiquée soit sur le salaire d'un employé soit sur le compte bancaire ou de chèque postaux sur lequel le salaire est versé, il fallait payer en espèces la partie insaisissable du salaire, par assignation postale ou par chèque circulaire. A partir du 1^{er} janvier 2007, vous pourrez aussi le verser en mentionnant un code.

A l'heure actuelle, vous ne pouvez pas verser le salaire sur le compte bancaire de votre employé. Si vous le faites, le salaire peut être immédiatement saisi ou cessible, car il se confond avec les revenus non protégés. Lors d'une saisie sur le compte bancaire, l'entièreté du salaire peut faire l'objet d'une saisie.

En vertu de la loi du 27 décembre 2005, vous pourrez, dès le 1^{er} janvier 2007, verser le salaire de votre employé sur son compte bancaire. L'employé pourra tout de même demander que son salaire lui soit payé

en espèces, par assignation postale ou chèque circulaire.

A partir du 1^{er} janvier 2007, pour éviter que le salaire ne se confonde avec d'autres revenus sur le compte à vue, l'employeur devra transmettre un code à l'institution financière chaque fois qu'il versera les revenus sur le compte à vue de son employé. Cette dernière communiquera ce code à l'organisme de crédit auprès duquel l'employé a ouvert son compte à vue. Le code sera mentionné sur l'extrait du compte à vue, de sorte que les montants protégés puissent être identifiés et rester protégés.

Trois codes ont été prévus. Pour les « sommes payées en exécution d'un contrat de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement, et les sommes payées aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, ainsi que les pécules de vacances payés en vertu de la législa-

tion relative aux vacances annuelles », vous devrez indiquer le code /A/.

Veillez noter que :

- la lettre A doit toujours être écrite en majuscule ;
- vous mentionnez le code, suivi d'un espace, dans les premières positions de la zone de communication libre, avant toute autre communication.

Cette obligation ne s'applique que si le versement est effectué par virement sur un compte à vue ou en espèces.



Dossier Dimona : bilan et informations

Le mois de novembre 2006 a revêtu une importance primordiale dans le secteur horeca. En effet, le début du mois a été marqué par un arrêt de la Cour d'arbitrage et la fin du mois par une décision du gouvernement dans le dossier Dimona.

ARRET DE LA COUR D'ARBITRAGE

Début novembre, la Cour d'arbitrage s'est prononcée dans une affaire soulevée par la FED Ho.Re.Ca. Vlaanderen. La fédération a introduit un recours en annulation des articles 100 à 102 (Dimona) de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses.

La fédération s'oppose à l'introduction d'un système d'enregistrement électronique du temps de travail qui, dans le secteur horeca, engendre des situations kafkaïennes. Le secteur horeca occupe en effet une place particulière au sein du système économique.

Malgré les arguments massues de la fédération, la Cour d'arbitrage ne s'est

pas prononcée sur le fond dans cette affaire. Elle ne l'a fait qu'en ce qui concerne la différence de traitement entre un employeur qui doit introduire une déclaration rectificative pour un temps de travail plus court que prévu et un employeur qui doit introduire une déclaration rectificative pour un temps de travail plus long que prévu. Dans le premier cas, c'est le législateur qui fixe le délai. Dans le second cas (temps de travail plus long), c'est le rôle du Roi (dans la pratique, celui du gouvernement).

À cet égard, la Cour a stipulé que lorsqu'il fixe le délai, le Roi doit tenir compte des articles 10 et 11 de la Constitution.

Il ressort de l'arrêt de la Cour d'arbitrage que les exigences du principe du raisonnable et de la proportionnalité sont implicitement mentionnées dans ces articles.

REPORT DE LA DECLARATION DIMONA

Entre-temps (fin novembre), le gouver-

nement a décidé d'encore retarder l'introduction de la Dimona à enregistrement électronique et de fixer la nouvelle date d'entrée en application à la mi-2007.

Parallèlement, l'ONSS a reçu l'ordre de poursuivre l'élaboration du dossier sur le système forfaitaire.

Comme la dernière fois, ce report concerne uniquement les simples extras mais pas les superextras (extras pour les périodes d'activité intense).

Si vous refusez d'appliquer la Dimona à enregistrement électronique, vous perdez justement l'avantage ONSS pour les superextras.

Il est essentiel d'inscrire dans le registre de présence les employés pour lesquels vous n'effectuez pas de déclaration Dimona.

Le report ne s'adresse pas aux employeurs qui appliquent d'ores et déjà la Dimona à enregistrement électronique. Ceux-ci doivent continuer à déclarer leurs extras par le biais de la déclaration Dimona.

Bon à savoir

ATTENTION À LA MUSIQUE EXEMPTÉ DE REDEVANCE SABAM ET DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Nous avons récemment reçu des publicités émanant de sociétés qui proposent aux établissements horeca des musiques (d'ambiance) exemptes de redevance Sabam ou de rémunération équitable. Toutefois, ces musiques datent d'il y a plus de 70 ans (aucun droit d'auteur ne doit être payé pour ce type de musique) ou ont été composées à titre privé et enregistrées en gestion propre. Ces sociétés n'offrent donc pas de "musique moderne" dont les droits d'auteurs sont (pratiquement toujours) déposés auprès la Sabam ou d'autres sociétés de gestion.

RETRAIT DE SALAIRE EN CAS DE REFUS D'UN CONTRÔLE

En cas d'absence d'un employé pour cause de maladie, vous avez le droit de demander à ce qu'un contrôle soit effectué. Si l'employé refuse de s'y soumettre ou s'il le rend impossible, il n'aura plus droit à son salaire garanti. La question de savoir si l'employé rend le contrôle impossible est une question de faits. La charge de la preuve incombe à l'employeur. Plusieurs exemples apparaissent dans la jurisprudence : ne pas se présenter chez le médecin-conseil, refuser de laisser entrer le médecin-conseil, ne communiquer aucune adresse de contrôle, etc.

QU'ADVIENT-IL DU PERSONNEL EN CAS DE TRAVAUX DE RENOVATION ?

Que faire si vous ne pouvez pas employer votre personnel pendant une période de travaux ? Les travaux ne donnent en effet pas lieu au chômage économique et ne peuvent pas être assimilés à un incident technique.

Pendant les transformations, les employés peuvent prendre un repos compensatoire pour récupérer les heures supplémentaires prestées.

En outre, vous pouvez tenter de convenir avec vos employés de vacances collectives (fermeture de l'entreprise).

Autre possibilité : le personnel prend un congé sans solde.

Editeur responsable:

Yvette Mooten, Bld Anspach 111/4, 1000 Bruxelles

Coordination: Mark Ceulemans

Collaborateurs:

Mark Ceulemans, Luc De Bauw, Peter Heyvaert, Wouter Morren.

Nos services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement relatif à ces informations

FED. Ho.Re.Ca Bruxelles a.s.b.l., tél.: 02 513 78 14, fax: 02 503 57 17, e-mail: horeca@fedhorecabruxelles.be
FED. Ho.Re.Ca Vlaanderen v.z.w., tél.: 02 513 64 84
fax: 02 513 89 54, e-mail: fed.vlaanderen@horeca.be
FED. Ho.Re.Ca Wallonie a.s.b.l., tél.: 081 72 18 88, fax: 081 72 18 89, e-mail: info@horecawallonie.be

Textes publiés

Horeca Echo 2006

AFSCA

- Déclaration AFSCA 2006 (janvier)
- Prolongation de la période de déclaration pour la contribution AFSCA (mars)

ALLOCATIONS FAMILIALES

- Instauration d'un supplément aux allocations familiales (septembre)

BAIL COMMERCIAL

- Résiliation du bail commercial (février)
- Travaux d'entretien et de réparation : à charge du propriétaire ou du locataire ? (septembre)
- Travaux de transformation par le preneur (octobre)
- Cession du bail commercial (novembre)

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

- La clause de non-concurrence dans le secteur horeca (septembre)

CONGE-EDUCATION

- Bientôt une modification de la procédure de remboursement du congé-éducation (mai-juin)

CONGE DE MATERNITE

- Prolongation possible d'une semaine du congé postnatal (septembre)

CONTRAT DE TRAVAIL SANS DATE D'ENTREE EN SERVICE

- Un contrat de travail sans date d'entrée en service ? (novembre)

CONVENTION PREMIER EMPLOI

- Loi sur le Pacte des générations : durcissement de l'obligation en matière de premier emploi à partir du 1^{er} juillet 2006 et nouvelles réductions groupe cible (mars)

CREDIT-TEMPS

- Pseudo-prépensions et certaines indemnités complémentaires en cas de crédit-temps désormais soumises aux cotisations ONSS (juillet-août)

DELAIS DE PREAVIS

- Délais de préavis pour les ouvriers

relevant de la Commission paritaire de l'Industrie hôtelière (novembre)

DIMONA

- Dimona pour les extras : nouveau report mais des avantages (février)
- La Dimona pour le personnel occasionnel et le formulaire occasionnel pour les extras engagés pendant les périodes d'activité intense obligatoire à partir du 1^{er} juillet 2006 ! (mai-juin)
- Pendant trois mois, aucune amende pour le non-respect des obligations en matière de Dimona pour les extras et de formulaire de présence pour les superextras (juillet-août)
- Modification et annulation d'une déclaration Dimona pour extras (septembre)
- Devez-vous effectuer une déclaration Dimona pour vos extras ? (octobre)
- Dossier Dimona : bilan (décembre)

DROITS D'AUTEUR

- Musique dans les établissements horeca et les droits d'auteur (mai-juin)

DRS

- DRS : élargissement important à partir du 1^{er} janvier 2006 (janvier)

ETRANGER

- L'ouverture des frontières aux travailleurs des nouveaux Etats membres de l'UE est reportée (avril)

ETUDIANTS

- Occupation avantageuse d'étudiants : la nouvelle réglementation ne facilite pas la situation (avril)
- Occupation d'étudiants pendant l'été : à quoi devez-vous faire attention ? (juillet-août)

EXTRAS

- Extras et extras pour les périodes d'activité intense (mai-juin)
- Numéro d'identification pour les extras étrangers (septembre)

FACTURE

- Comment contester une facture injustifiée (mars)

FAMILLE

- Aide gratuite de membres de votre famille : quelles sont les possibilités ? (mars)

FICHES DE DONNEES DE SECURITE CO2

- Fiche de données de sécurité CO₂ (janvier)

FORMULAIRE DE PRESENCE

- La Dimona pour le personnel occasionnel et le formulaire occasionnel pour les extras engagés pendant les périodes d'activité intense obligatoire à partir du 1^{er} juillet 2006 ! (mai-juin)
- Pendant trois mois, aucune amende pour le non-respect des obligations en matière de Dimona pour les extras et de formulaire de présence pour les superextras (juillet-août)

FORMULE CLAEYS

- Nouvel indice de base et formule Claeys (juillet-août)

FRAIS DE TRANSPORT

- Intervention de l'employeur dans les frais de transport à partir du 1^{er} février 2006 (février)
- Indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels (septembre)

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- La double limite des 65 heures supplémentaires (mai-juin)

IMPOTS

- Régularisation fiscale (avril)
- Régime forfaitaire de taxation pour cafetiers (juillet-août)
- Un salaire net plus élevé en décembre 2006 (décembre)

INDEPENDANTS

- Sécurité sociale des indépendants : aperçu des changements prévus en 2006 (février)
- Aide à la maternité pour les indé-

pendantes : titres-services après l'accouchement (février)

- Indemnisation pour les indépendants en cas de travaux publics (mars)

INSPECTION SOCIALE

- Compétences accrues pour les inspecteurs sociaux (septembre)

JOURS FERIES

- Communication des remplacements de jours fériés de 2007 avant le 15 décembre (novembre)

LEGISLATION ALIMENTAIRE

- Assouplissement de la législation alimentaire pour les petites entreprises (février)

LICENCIEMENT

- Travailleuses enceintes : protection contre le licenciement (octobre)
- Licenciement collectif : consultation des travailleurs (novembre)

LICENCIEMENT ABUSIF

- Licenciement abusif (décembre)

LOYER

- Indexation et révision du loyer (mars)

MINEUR D'AGE

- L'alcool et les mineurs d'âge (avril)

PATENTES

- Puis-je introduire une plainte auprès de l'ONSS ? (septembre)

PENSIONNES

- Augmentation des plafonds concernant le travail autorisé des pensionnés âgés de 65 ans et plus (avril)

PERIODE D'ESSAI

- Période d'essai et travail à l'essai (mars)

PETIT CHOMAGE

- Travailleurs à temps partiel et petit chômage (avril)
- Petit chômage pour présence au tribunal (mars)

PLAFONDS SALARIAUX

- Nouveaux plafonds salariaux dans la loi sur les contrats de travail (janvier)
- Augmentation des plafonds concernant le travail autorisé des pensionnés âgés de 65 ans et plus (avril)

PLAINTES

- Puis-je introduire une plainte auprès de l'ONSS ? (septembre)

PREPENSION

- Pseudo-prépensions et certaines indemnités complémentaires en cas de crédit-temps désormais soumises aux cotisations ONSS (juillet-août)

RECLASSEMENT

- L'employeur doit proposer un service de reclassement (septembre)

REDUCTION COUT DE SALAIRE

- Loi sur le Pacte des générations : durcissement de l'obligation en matière de premier emploi à partir du 1^{er} juillet 2006 et nouvelles réductions groupe cible (mars)
- Nouvelle prime pour les employeurs qui forment ou occupent des jeunes (novembre)
- Jusqu'à 300 euros de cotisations sociales en moins pour les employés de moins de 30 ans ! (décembre)

REMUNERATION EQUITABLE

- Rémunération équitable (juillet-août)

RESERVATION

- Le client annule sa réservation. Avez-vous droit à une indemnité ? (octobre)

RISQUE SOCIAL

- Déclaration AFSCA 2006 (janvier)

SALAIRES

- Indexation des salaires, prime de nuit et prime de flexibilité au 1^{er} janvier 2006 (janvier)
- Salaires minimums à partir du 1^{er} janvier 2006 (janvier)
- Indexation de l'indemnité pour apprentis des classes moyennes (février)
- Augmentation salariale conventionnelle le 1^{er} juillet 2006 : + 0,0413 euro par heure ou + 6,80 euro par mois (juillet-août 2006)
- Salaires minimums à partir du 1^{er} juillet 2006 (juillet-août)
- Augmentation salariale conventionnelle le 1^{er} octobre 2006 : + 0,0826 euro par heure ou + 13,60 euro par mois (octobre)
- Indexation salaires forfaitaires (octobre)

- Salaires minimums à partir du 1^{er} octobre 2006 (octobre)

SOCIETE

- Augmentation de l'obligation de libération pour les SPRLU : versement supplémentaire ou pas ? (juillet-août)
- La responsabilité des administrateurs peut désormais être invoquée en cas de non-paiement des cotisations ONSS, de la TVA ou du PP (septembre)
- Modifications des critères de taille pour les petites sociétés (novembre)

TABAGISME

- Le tabagisme dans le secteur horeca : nouvelle réglementation à partir du 1^{er} janvier 2007 (janvier)
- Questions fréquemment posées concernant la nouvelle réglementation sur le tabagisme (décembre)

TITRES AU PORTEUR

- Suppression des titres au porteur (mai-juin)

TRAVAUX DE TRANSFORMATION

- Travaux de transformation par le preneur (octobre)

TVA

- Forfaits TVA pour cafetiers en 2006 (janvier)
- Procédure de vérification du numéro d'identification à la TVA (mars)

UNIFORMES DE TRAVAIL

- Indexation de l'indemnité pour uniformes de travail : 1,38 euro à partir du 1^{er} avril 2006 (avril)
- Vêtements et uniformes de travail (novembre)

VACANCES

- Vacances collectives : quelle est la marche à suivre si vous souhaitez instaurer ce système dans votre entreprise ? (février)
- Pécule de vacances 2006 (mai-juin)

VERSEMENT DE SALAIRES

- Dès le 1^{er} janvier 2007 : un code pour le versement des salaires (décembre)

VOITURES DE SOCIETE

- Indexation des montants pour les voitures de société (février)