

To do liste et points d'attention pour les RH en 2020

Pour l'instant, il existe peu voire pas de législation pertinente pour votre pratique-RH. Néanmoins, nous souhaitons vous transmettre la to do liste et les points d'attention suivants à déjà prendre en compte en 2020.

- ☑ Les entreprises qui organisent des élections sociales devront mettre en place dans leur entreprise de **nouveaux organes de concertation ou les renouveler** (comité de prévention et protection au travail et/ou conseil d'entreprise).

→ Pour les entreprises qui doivent le faire pour la première fois, il est important de bien **s'informer** sur les **compétences et les tâches** qui appartiennent au comité et au conseil d'entreprise. Veillez également à conclure des accords clairs à propos des droits et devoirs des représentants des travailleurs élus. A cette fin, il est important que vous consacriez une attention suffisante à la **rédaction d'un règlement d'ordre intérieur**.
- ☑ Les vélos électriques sont des moyens de transport populaires, également pour les trajets domicile-lieu de travail. De plus en plus d'employeurs offrent, dans le cadre d'un **plan cafétéria** ou non, **des vélos de société électriques** (rapides) comme avantage extra-légal. Cela est bénéfique pour le climat mais également pour la santé des travailleurs. L'inconvénient de cette tendance est que le nombre **d'accidents sur le chemin du travail** lié à l'utilisation d'un vélo électrique a fortement augmenté ces derniers temps.

→ N'oubliez pas de proposer à vos travailleurs **l'équipement de sécurité** nécessaire (casque, lampes, chasubles fluorescents, etc.) ainsi que **la formation et la sensibilisation** nécessaires concernant la sécurité à vélo si vous incluez un vélo de société électrique dans votre plan de leasing. Cela permet non seulement de prévenir les accidents sur le chemin du travail, mais également d'éviter une augmentation de la prime d'assurance.
- ☑ Les employeurs sont parfois contraints de **licencier pendant ou immédiatement après une période d'incapacité de travail**. En Belgique, le licenciement pendant la maladie est possible, mais la jurisprudence récente apprécie cela de plus en plus strictement. Le risque de contestation du licenciement devant un tribunal et le risque d'une condamnation de l'employeur pour **discrimination** fondée sur l'état de santé et/ou pour **licenciement manifestement déraisonnable** ou abus du droit de licencier (par exemple en l'absence de preuve démontrant les difficultés d'organisation) est réel.

→ Ne procédez pas à la légère à un licenciement pendant ou immédiatement après une incapacité de travail et assurez-vous de disposer des preuves suffisantes des motifs du licenciement, sinon cela peut vous coûter cher.
- ☑ Différents **services d'inspection** ont présenté leur **plan d'action stratégique pour 2020**. La fraude sociale (dumping social, travail au noir, etc.) est centrale, certains secteurs sont ciblés et pour certaines régions et certains secteurs (par exemple, la construction, l'horeca), certains thèmes sont mis en avant dans le cadre d'une campagne du Contrôle du Bien-Etre au Travail (voyez <https://www.prebes.be/nieuws/2020/01/campagnes-tww-2020>).

→ Le risque d'augmentation des contrôles est réel, principalement pour les mises à disposition transfrontalières et dans les secteurs sujets à la fraude. Cela peut également conduire à une collaboration plus coordonnée et à un échange d'informations plus rapide entre les services compétents. Assurez-vous que vous êtes en conformité avec la législation du travail belge et que vous êtes **préparé** pour un éventuel **contrôle d'un service d'inspection**.

plus d'infos: https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/siod_actieplan_2020_fr_pub.pdf

- ✓ Selon une jurisprudence européenne de mai 2019, les employeurs seraient obligés, **de manière générale**, de mettre en place un **système d'enregistrement du temps**. Ce n'est actuellement pas obligatoire en Belgique, sauf dans des cas spécifiques, par exemple en cas d'horaires flottants.

→ Gardez un œil attentif sur l'évolution de la législation dans ce domaine, afin que vos horaires de travail restent conformes à la législation. Un travail flexible avec une attention particulière pour un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée reste un point d'attention important. Vérifiez si votre réglementation concernant les horaires de travail le prévoit suffisamment.
- ✓ Si vous souhaitez offrir une **rémunération flexible** à vos employés, il est temps de penser aux modalités pour l'année de référence 2020.

→ Assurez-vous que vous disposez d'un budget suffisant et fixez des objectifs clairs. Identifiez le type de rémunération variable que vous souhaitez introduire (CCT n°90, espèces, plan de pension bonus, participation aux bénéficiaires, actions, warrants, etc.) et assurez-vous que la condition de rémunération soit correctement implémentée dans votre politique salariale.
- ✓ **Le piratage** des systèmes et des données personnelles peut coûter cher à votre entreprise. Assurez-vous que vos **données RH** sont **RGPD et cyberproof**.

→ Continuez à accorder l'attention nécessaire au **traitement des données RH conformément au RGPD**:

 - Veillez à ce que les données à caractère personnel ne soient pas conservées dans des lieux/systèmes différents, réduisez les données à caractère personnel à ce qui est strictement nécessaire et/ou assurez-vous de savoir où sont conservées les données à caractère personnel du personnel et pour quels objectifs RH.
 - N'oubliez pas de répondre aux questions de votre personnel concernant l'accès à leur dossier personnel de manière correcte et en temps utile.
 - Examinez quelles informations sont enregistrées dans le dossier du personnel ou dans d'autres documents. Sensibilisez les managers/ employés RH concernés à éviter les formulations explicites (évaluations subjectives, formulations discriminatoires, etc.). Évitez d'utiliser des « champs libres ».
- ✓ Le 1er avril 2020, cela fera 10 ans que vous avez dû introduire une **politique obligatoire en matière d'alcool et de drogues** (CCT n° 100) au sein de votre entreprise. Dans la pratique, il semble que bien que certaines entreprises ont une politique, celle-ci ne fonctionne pas lorsqu'il faut effectivement prendre des mesures efficaces contre les travailleurs qui dysfonctionnent en raison d'un abus occasionnel ou chronique de ces substances.

→ **Revoyez vos politiques en matière d'alcool et de drogues** dans la pratique et modifiez-les si nécessaire afin de minimiser toute éventuelle responsabilité de votre entreprise.
- ✓ Le parlement britannique a entre-temps approuvé la **Convention de Retrait** qui régit le départ du Royaume-Uni de l'UE le 31 janvier 2020. Il est fort probable qu'il y aura un accord (c'est à dire pas de **no-deal Brexit**). Dans ce cas, une période transitoire débutera le 1er février 2020, au cours de laquelle les droits de séjour, la sécurité sociale et le droit du travail resteront inchangés pour le moment (jusqu'au 31 décembre 2020).

→ Veillez à ce que toutes les **formalités** pour les **ressortissants britanniques détachés en Belgique et tous les travailleurs belges détachés au Royaume-Uni** soient correctement remplies avant le 31 décembre 2020. Afin de sauvegarder autant que possible les droits existants de ces travailleurs, il est recommandé de s'assurer qu'avant cette date toutes les formalités relatives au séjour sur le territoire ont été accomplies.
- ✓ Les États membres ont jusqu'au 30 juillet 2020 pour transposer la **nouvelle directive sur le détachement des travailleurs** (n° 2018/957) dans leur législation nationale. La durée maximale d'un détachement sera limitée à 12 mois (renouvelable une fois pour 6 mois) pour l'application du droit du travail. Les dispositions dites du "noyau dur" sont également étendues de manière substantielle. L'impact pour la Belgique semble plutôt limité puisque la législation belge actuelle avait déjà déclaré toutes les dispositions sanctionnées pénalement applicables aux travailleurs détachés. Toutefois, il reste à voir si la nouvelle législation arrivera à temps et prévoira encore des obligations supplémentaires.

→ Gardez un œil attentif sur la législation dans ce domaine et veillez à ce que la bonne législation du travail soit appliquée tant aux travailleurs détachés en Belgique qui viennent de l'étranger qu'aux travailleurs détachés de la Belgique dans d'autres États membres européens.

Lydian Brussels Office

Tour & Taxis
Havenlaan 86c b113 Avenue du Port
1000 Brussel - Bruxelles
België - Belgique

T +32 (0)2 787 90 00
F +32 (0)2 787 90 99

info@lydian.be
www.lydian.be

Lydian Antwerp Office

Arenbergstraat 23
2000 Antwerpen - Anvers
België - Belgique

T +32 (0)3 304 90 00
F +32 (0)3 304 90 19

info@lydian.be
www.lydian.be

Lydian Hasselt Office

Thonissenlaan 75
3500 Hasselt
België - Belgique

T +32 (0)11 260 050
F +32 (0)11 260 059

info@lydian.be
www.lydian.be

