

une édition de votre secrétariat social

## SSE fête son 10ème anniversaire !

Cette année, SSE, le secrétariat social agréé du groupe Easypay fête son dixième anniversaire. Le moment idéal donc pour passer en revue les années passées et d'annoncer les années à venir.

SSE est né du "Bureau social Easypay" qui a été créé en 1984 en tant que secrétariat social non agréé du groupe de logiciel EASYPAY, un groupe actif dans le domaine du développement de logiciel pour l'administration salariale, la gestion de temps et les ressources humaines.

L'agrément en 1996 a donné une impulsion à la croissance permanente. En 1998, la première filiale a été ouverte à Bruxelles et en 2000 nous avons commencé notre deuxième filiale à Hasselt. En 2000 nous avons également établi une collaboration avec le secrétariat social Handel & Ambacht à Gand.

En 2003, SSE est devenu un des membres fondateurs du guichet d'entreprises EUNOMIA en collaboration avec quelques partenaires.

Depuis 2004, il existe un accord de collaboration avec le Groupe Entraide (voir p.3) ce qui a résulté dans l'établissement d'une deuxième filiale à Bruxelles. Cette collaboration nous permet d'offrir les services d'un fonds de sécurité sociale aux indépendants.

En 2005, les filiales à Mouscron et Tirimont ont été établies de sorte que SSE puisse opérer à partir de ces points de contact. En ce moment, nous prévoyons encore plus d'établissements tant en Belgique qu'à l'étranger.

Au cours des années, SSE a élaboré une offre de services afin de pouvoir présenter un service intégral dans le cadre de l'administration sociale, des sélections jusqu'aux formations et calculs salariaux, audits sociaux, etc... En ce moment, nous traitons les salaires de 130.000 travailleurs, ce qui signifie une croissance continue importante.

En 2006, nous continuerons notre croissance et l'établissement des services SSE. Nous espérons pouvoir le faire ensemble avec vous afin de pouvoir vous servir encore mieux.

Nikolaas Deloof  
Directeur SSE absl

### Contenu

p.

- SSE fête son 10ème anniversaire ..... 1
- Véhicules d'entreprise: nouveaux montants à partir de 2006 ..... 1
- Occupation de travailleurs étrangers ..... 2
- Le Groupe Entraide se présente ..... 3
- Un travailleur en période d'essai est en incapacité de travail pendant plus de 7 jours: que faire si vous voulez terminer le contrat?.... 3
- Dernières nouvelles ..... 4

## » Véhicules d'entreprise : Nouveaux montants à partir de 2006

**S** En peu de temps, la réglementation sur les véhicules de société a beaucoup évolué. Un an après l'introduction du nouveau système de la taxe CO2, la première indexation est un fait. En même temps, les montants utilisés pour la valorisation fiscale ont été indexés. Dans ce cadre, nous vous répétons en bref la législation actuelle.

### Socio-juridique

Le fait qu'un employeur met à la disposition d'un travailleur un véhicule de société à des fins privées, est considéré comme un avantage en nature. A titre d'exception à la règle générale, cet avantage en nature n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale normales.

Depuis janvier 2005, une cotisation de solidarité est due, qui est calculée sur base de l'émission CO2 et du type du carburant du véhicule. L'émission CO2 se trouve sur :

- Le certificat de conformité du véhicule
- Le procès-verbal de conformité
- Le site web [www.environment.fgov.be](http://www.environment.fgov.be)

A partir du 01.01.2006, le calcul de la cotisation après l'indexation est fait comme suit:

- Véhicules à benzène:  
[ (émission x 9) - 768 ] : 12 x 1,0225
- Véhicules à diesel:  
[ (émission x 9) - 600 ] : 12 x 1,0225
- Véhicules à LPG:  
[ (émission x 9) - 990 ] : 12 x 1,0225

Cette cotisation doit s'élever au moins à €21,30 par mois.

Pour les véhicules dont on ne retrouve pas le taux d'émission CO2, ce dernier est fixé à 182g/km pour les véhicules à benzène et à 165 g/km pour les véhicules à diesel. A partir du 1er janvier 2006, la cotisation mensuelle pour les véhicules à benzène est fixée à €74,13 et à €75,41 pour les véhicules à diesel.

### Fiscal-juridique

Quand le travailleur peut utiliser le véhicule de société pour des déplacements professionnels et/ou privés, cet avantage est un avantage en nature imposable.

Cet avantage est calculé selon la formule suivante :

montant forfaitaire par kilomètre correspondant aux CV fiscaux du véhicule (voir tableau) x nombre de kilomètres privés sur base annuelle.

Pour les travailleurs qui travaillent à (moins de) 25 kilomètres de leur domicile, l'avantage en nature est déterminé sur base de 5000 km. Pour les travailleurs qui travaillent à 26 km ou plus de leur domicile, l'avantage est calculé sur base de 7500 km.

| CV      | 2006   | 5000 KM | 7500 KM |
|---------|--------|---------|---------|
| 4       | 0,1617 | 67,38   | 101,06  |
| 5       | 0,1898 | 79,08   | 118,63  |
| 6       | 0,2097 | 87,38   | 131,06  |
| 7       | 0,2320 | 96,67   | 145,00  |
| 8       | 0,2531 | 105,46  | 158,19  |
| 9       | 0,2753 | 114,71  | 172,06  |
| 10      | 0,3046 | 126,92  | 190,38  |
| 11      | 0,3339 | 139,13  | 208,69  |
| 12      | 0,3539 | 147,46  | 221,19  |
| 13      | 0,3761 | 156,71  | 235,06  |
| 14      | 0,3902 | 162,58  | 243,88  |
| 15      | 0,4066 | 169,42  | 254,13  |
| 16      | 0,4183 | 174,29  | 261,44  |
| 17      | 0,4265 | 177,71  | 266,56  |
| 18      | 0,4370 | 182,08  | 273,13  |
| 19 et + | 0,4452 | 185,20  | 278,25  |

Jurgen Menue  
Juriste



# » Occupation de travailleurs étrangers

**SSE-Link** De plus en plus, des travailleurs étrangers arrivent sur le marché de travail belge. Lorsque vous occupez ces travailleurs étrangers, vous devez tenir compte de quelques éléments en tant qu'employeur. Ci-dessous, nous traiterons en bref ces éléments.

## 1. Documents sociaux internationaux

### Permis de travail - employeur

Un employeur qui veut engager sur le territoire belge un travailleur étranger, doit disposer au préalable d'un permis de travail. Il s'agit d'un document par lequel l'employeur reçoit la permission d'occuper un travailleur de nationalité étrangère pendant une certaine période.

Afin de recevoir un tel document, l'employeur doit déposer une demande auprès de l'agence locale du service régional pour l'emploi (VDAB, Forem ou BGDA) qui est compétente pour le lieu d'occupation du candidat-travailleur. En principe, ce permis de travail est accordé pour une période d'au maximum 12 mois, mais cette période peut être prolongée.

### Carte de travail - travailleur

Un travailleur qui veut travailler comme salarié en Belgique doit disposer au préalable d'une carte de travail. Il y a trois types de cartes de travail:

- Carte de travail A: est accordée pour une durée illimitée et pour toutes les professions rémunérées ;
- Carte de travail B: est accordée pour une durée limitée d'au max. 12 mois et est limitée à l'occupation chez un employeur spécifique;
- Carte de travail C: est accordée pour une durée déterminée, mais vaut pour toutes les professions rémunérées.

La carte de travail B est délivrée automatiquement par le service d'immigration compétent dès qu'un permis de travail est accordé à l'employeur. En principe, les cartes de travail A et C doivent être demandées par le candidat-travailleur auprès de l'agence locale du service régional pour l'emploi (VDAB, Forem, BGDA) compétente pour le lieu du domicile du travailleur.

### Exonérations permis de travail / carte de travail

Il existe une liste d'exonérations à l'obligation de demander un permis ou une carte de travail (art. 2 AR 09/06/1999). P.ex. cette condition ne vaut pas pour l'occupation de ressortissants de l'EEE et pour certaines autres catégories de travailleurs.

## 2. Fiscalité internationale

La fiscalité transfrontalière est réglée par des accords bilatéraux conclus entre la Belgique et d'autres pays, les dites conventions préventives de la double imposition.

La règle générale des conventions préventives de la double imposition dit que chaque travailleur est soumis aux impôts dans le pays où il exécute ses activités (principe de l'État d'activité). Il y a deux exceptions à cette règle générale:

1. le principe des 183 jours (un séjour de moins de 183 jours à l'étranger);
2. le règlement des ouvriers frontaliers (uniquement applicable par le traité entre la Belgique et la France).

## 3. ONSS international

Pour les travailleurs étrangers occupés chez un employeur belge, il faut faire une distinction entre 3 situations au niveau de l'application de la sécurité sociale:

1. Les travailleurs étrangers qui ont leur domicile légal dans un des états-membres de l'EEE. Dans ce cas, on peut se baser sur le règlement de la CE 1408/71 pour déterminer quel régime de sécurité sociale est d'application. En général, un travailleur qui exerce des activités professionnelles au territoire d'un certain état sera en principe soumis au régime de sécurité sociale de cet état (c.-à-d. principe de l'État d'activité). Ce règlement permet plusieurs exceptions.

2. Les travailleurs étrangers qui n'ont pas leur domicile légal dans un des états-membres de l'EEE mais dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord bilatéral pour la sécurité sociale (p.ex. l'Algérie, l'Australie, le Congo, la Turquie, les États-Unis, ...). Dans ces accords bilatéraux on choisit aussi le principe du "lieu où le travail est exécuté" pour définir quel régime de sécurité sociale est appliquée. Pour plus d'info concrète, nous référons à l'accord en question.

3. Les travailleurs étrangers qui n'ont pas leur domicile légal dans un des états-membres de l'EEE ni dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord bilatéral pour la sécurité sociale. Alors la sécurité sociale est réglée par la législation nationale concernant la sécurité sociale dans les différents états.

Si vous voulez plus d'info spécifique, vous pouvez toujours contacter le service juridique via votre gestionnaire de dossier.

Bart Depreitere  
Juriste



## » Le Groupe Entraide se présente:

**SSE-Link** L'entrepreneur qui veut commencer une activité en tant qu'indépendant en Belgique, est obligé de s'affilier à une caisse de sécurité sociale, en application de l'arrêté royal n° 38 du 27/07/1967.

### Introduction

Depuis sa fondation en 1937, ENTRAIDE offre des services efficaces et personnalisés:

- Entraide est une caisse de sécurité sociale gérée par des indépendants pour des indépendants.
- Comme notre caisse existe depuis 1937, nous avons beaucoup d'expérience pour vous aider d'une façon efficace. Notre expérience professionnelle, l'approche individuelle de nos gestionnaires de dossier et notre grand enthousiasme garantissent un très bon contact avec nos membres.

### Pourquoi payez-vous des cotisations sociales?

Le paiement des cotisations sociales ouvre des droits sociaux, tels que la pension, les allocations familiales, les assurances maladie et invalidité, les allocations de maternité, l'assurance sociale en

cas de faillite, ...

Vous devez vous affilier au plus tard endéans les 90 jours suivant le début de votre activité.

### Les sociétés sont également redevables de cotisations

Les sociétés qui sont soumises au régime belge des impôts de société (domicile fiscal = Belgique) ou le régime des impôts des non-résidents, doivent s'affilier à une caisse de sécurité sociale. Ceci est obligatoire endéans les 3 mois suivant la date à laquelle la société a obtenu son individualité juridique, ou 3 mois suivant le fait qui soumet la société aux impôts des non-résidents (exemples : sa, sprl, snc, scs, csa, scl, ... les sociétés agricoles et les sociétés avec but social ayant choisi le régime des impôts des sociétés).

Jean-Pierre Vermeulen  
Directeur Groupe Entraide



N'HESITEZ PAS A CONTACTER NOS SERVICES,  
SANS AUCUNE OBLIGATION:

GRUPE ENTRAIDE, a.s.b.l.,  
Avenue Colonel Bourg 113 – 1140 BRUXELLES  
TEL 02/743.05.10 - FAX 02/734.04.79  
ING. 310.0015725.97

www.steuntelkander.be  
svk@steuntelkander.be

Bureaux ouverts  
de 9h. à 12h. et de 13h. à 15:30h.  
parking disponible

## » Un travailleur en période d'essai est en incapacité de travail pendant plus de 7 jours: que faire si vous voulez terminer le contrat?

**SSE-Link** Vous avez engagé un travailleur avec une période d'essai. Cependant, le travailleur est en incapacité de travail pendant plus de 7 jours civils consécutifs et vous voulez mettre fin au contrat de travail sans délai de préavis ou indemnité de rupture.  
A quoi faut-il penser?

L'article 79 de la loi relative aux contrats de travail détermine que l'on peut mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai, sans délai de préavis ou indemnité de rupture, dès qu'il y a question d'une incapacité de travail de plus de 7 jours civils consécutifs.

Quand vous voulez faire appel à cet article en tant qu'employeur, il y a lieu de tenir compte des principes suivants :

- 1) La rupture du contrat doit se faire pendant la période d'incapacité de travail.  
Quand le travailleur a repris le travail après une incapacité de travail de plus de 7 jours, l'employeur ne peut plus terminer le contrat sans délai de préavis ou indemnité de rupture.
- 2) Il n'est pas absolument nécessaire de mettre fin au contrat le 8ème jour civil de l'incapacité de travail, il est aussi possible de le faire pendant la période d'incapacité de travail suivant le 7ème jour civil de l'incapacité.



- 3) Par contre, vous devez attendre jusqu'à ce qu'il y a eu effectivement 7 jours d'incapacité avant de rompre le contrat sans délai de préavis ou indemnité de rupture.  
Si p.ex. vous recevez une attestation d'incapacité de travail pour 14 jours, il faut quand-même attendre jusqu'à ce que les 7 premiers jours soient passés avant que vous ne puissiez mettre fin au contrat sans délai de préavis ou indemnité de rupture.

- 4) Le type d'incapacité de travail n'a pas d'importance. Vous pouvez donc rompre le contrat de cette façon tant en cas d'une maladie ou un accident qu'en cas d'une maladie professionnelle ou un accident du travail.

- 5) Situation particulière: une travailleuse enceinte est en incapacité de travail pour plus de 7 jours pendant la période d'essai.

Les travailleuses enceintes sont protégées contre le licenciement, elles peuvent donc uniquement être licenciées quand l'employeur peut vraiment prouver que le licenciement n'a rien à voir avec la grossesse.

Ce principe vaut aussi pendant la période d'essai. Concrètement, cela implique que vous pouvez licencier une travailleuse enceinte quand elle est en incapacité de travail pendant plus de 7 jours consécutifs pendant la période d'essai, et ce sans indemnité de rupture ou délai de préavis. Par contre, vous devez alors prouver que l'incapacité de travail n'est pas liée à la grossesse de la travailleuse.

Quand l'employeur ne peut pas prouver cela, il devra payer en plus de l'indemnité de rupture, une indemnité forfaitaire de protection qui est égale à 6 mois de salaire brut.

Isabel De Smet  
Juriste

# » Dernières nouvelles...

## Déposer les attestations de vacances

Traditionnellement, le pécule de vacances de vos employés sera calculé au même mois que l'année passée, sous réserve d'un avis de votre part. Si vous occupez des employés qui sont entrés en service au cours de 2005 ou de 2006, nous vous demandons de bien vouloir nous passer, au plus vite, et ce à l'attention de votre gestionnaire de dossier, les attestations de vacances des employeurs précédents de vos travailleurs.

Pour les ouvriers qui sont passés au statut d'employés, vous devez nous fournir les attestations de vacances que ces employés ont reçues de la caisse de vacances.

Veuillez également communiquer à votre gestionnaire de dossier quels travailleurs ont terminé leurs études l'année passée, de sorte que nous puissions déterminer les travailleurs qui peuvent entrer en ligne de compte pour les vacances-jeunes.

## Remise des attestations des ouvriers frontaliers "276 Frontière"

Les employeurs occupant des ouvriers frontaliers doivent remplir l'attestation "276 Frontière" et l'envoyer à leur gestionnaire de dossier. Vous pouvez demander un tel formulaire à votre gestionnaire de dossier. Cette attestation prouve que votre travailleur ne doit pas payer des impôts en Belgique. Si vous avez encore des questions pratiques, n'hésitez pas à nous contacter.

## Remise Dimona

Dans l'édition précédente du Link, vous avez pu lire que la déclaration Dimona journalière deviendrait obligatoire à partir du 1er janvier 2006 pour les employeurs occupant des ouvriers occasionnels dans l'horeca, l'agri-et l'horticulture et qu'ils devraient utiliser un formulaire de travail occasionnel à cette fin. A la dernière minute, le conseil des ministres a décidé de remettre encore une fois ces obligations jusqu'au 1er juillet 2006. Vous pouvez donc toujours utiliser le registre de présence habituel et les cartes d'agriculture et de cueillettes, et vous ne devez pas encore faire de déclarations Dimona. Attention! La remise ne vaut pas pour les employeurs qui sont déjà rentrés volontairement dans le système Dimona.

## Provisions pécule de vacances : inchangées par rapport à l'année passée

Les provisions pour le pécule de vacances qui ont été enregistrées dans les bilans clôturés le 31 décembre 2005 pour le paiement du pécule de vacances en 2006, peuvent être considérées comme des frais professionnels, pour autant qu'elles ne dépassent pas :

- 18,80% des rémunérations fixes et variables accordées en 2005 aux employés profitant de l'avantage légal des vacances annuelles des travailleurs;
- 10,27% de 108/100 des rémunérations accordées en 2005 aux ouvriers et apprentis profitant du même avantage légal.

Ce sont les mêmes pourcentages que l'année passée.



## Une gestion RH subventionnée

Le candidat idéal pour une fonction est souvent masculin, jeune, blanc et très qualifié. Seulement 10% des demandeurs d'emploi est masculin, jeune, blanc et très qualifié. Il n'est donc pas étonnant que les périodes de vacances soient difficiles à remplir. Mais on peut se poser la question si les exigences mentionnées sont bien déterminantes pour remplir un poste vacant.

Il est possible de fixer les exigences spécifiques des PME, telles que la personnalité, la connaissance et l'expérience, dans des profils de compétences objectifs. Ces profils font qu'on se laisse moins guider par les critères de sexe, âge, diplôme ou nationalité lors d'une embauche. De plus, une gestion d'évaluation, formation et carrière fait que les collaborateurs fonctionnent bien et qu'ils aient l'ambition d'apprendre et d'évoluer au sein de la PME!

Chaque PME est confrontée aux sujets RH mentionnés. Une politique diversifiée de RH est stimulée par les autorités fédérales, par moyen des mesures du pacte de solidarité entre les générations. Les autorités flamandes donnent des subventions pour des plans de diversification jusqu'à 10.000 EUR.

Si vous voulez plus d'information concernant les sujets mentionnés, contactez Mme Nadine Degrande, nadine.degrande@easypay.be.

*Nadine Degrande*  
Responsable division services

*Karolien Van den Perre*  
Juriste



### Secrétariat Social

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: sse@easypay.be  
Internet: www.easypay.be



### Handel & Ambacht vzw Secrétariat Social

Hoogstraat 13 - 9000 Gent  
Tél. 09/265 95 17 - Fax 09/224 43 93  
E-mail: handelenambacht@easypay.be



### Secrétariat Social

Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles  
Tel. 02/743 05 35  
Fax 02/734 26 06

Rue du Palais 56 - 4000 Liège  
Tel. 04/222 08 70  
Fax 04/223 73 80



### Trimestriel

### Editeur responsable

*Dirk Pareit*  
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

### Rédaction

*Nikolaas Deloof*  
*Jurgen Menuet*  
*Isabel De Smet*  
*Steven Naessens*  
*Karolien Van den Perre*  
*Bart Depreitere*  
*Jean-Pierre Vermeulen*

*Service juridique SSE asbl*  
*secrétariat social agréé n° 920-921*

*Service juridique Handel & Ambacht*  
*secrétariat social agréé n° 810*

*Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.*

### Réalisation

*Proprint - Wingene*