

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

Vous savez sans doute que l'accord interprofessionnel est enfin achevé, après de longues et difficiles négociations. Vous trouvez les dispositions principales dans l'article suivant. Au moment de la clôture de la rédaction du Link, plusieurs secteurs sont encore en train de négocier la réalisation pratique de l'accord interprofessionnel au niveau sectoriel. Evidemment, nous vous tiendront au courant le plus possible des résultats des négociations sectorielles et nous espérons que l'impact financier sur votre administration salariale reste limité. En effet, le coût salarial élevé est un des aspects critiques qui continuent à menacer la productivité, la rentabilité et la position de concurrence de nos entreprises. Dans ce sens, la taxe augmentée depuis le 01.01.2005 concernant les véhicules d'entreprises par une cotisation complémentaire de l'ONSS est de nouveau une taxe qui complique la récompense alternative des employés. Etant donné les conséquences financières importantes pour certaines entreprises, nous tenions à répéter les principes dans ce SSE-Link. Si vous cherchez des formes alternatives de rémunération, l'article concernant les chèques-repas peut être une suggestion, si vous ne les utilisez pas encore.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl



Contenu

• Cher lecteur	1
• Accord interprofessionnel pour la période 2005-2006.....	1
• Véhicules d'entreprise: l'émission de CO ² détermine votre cotisation ONSS	2
• Reprise partielle du travail après une période de maladie	3
• Des chèques-repas: pour quels jours?	3
• Dernières nouvelles	4

» Accord interprofessionnel pour la période 2005-2006

S Début février, après de très longues et difficiles négociations entre les syndicats et les employeurs, un projet d'accord interprofessionnel a été présenté. Cependant, comme l'accord interprofessionnel 2005-2006 n'a pas été approuvé officiellement, le gouvernement fédéral le reprendra pour l'exécuter, "en tenant compte des engagements décidés par les partenaires sociaux et d'un climat de paix sociale"...

N Ci-après vous trouvez un aperçu abrégé des principales dispositions de l'accord interprofessionnel 2005-2006:

1. Norme salariale:

La norme salariale indicative pour la période salariale 2005-2006 s'élève à 4,5%. Les partenaires sociaux font appel aux secteurs et aux employeurs et travailleurs pour négocier une évolution modérée des salaires. Ceci vaut en particulier pour les secteurs et entreprises susceptibles de la concurrence internationale.

2. Organisation du travail et heures supplémentaires:

Dans le système légal actuel, les travailleurs effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de conditions exceptionnelles (augmentation exceptionnelle du travail, nécessité imprévue) ont en principe droit au repos compensatoire et à un sur-salaire pour ces prestations. L'accord interprofessionnel prévoit que le travailleur a le choix entre des heures de repos compensatoire ou le paiement des heures supplémentaires. Si le travailleur choisit le paiement des heures supplémentaires, ces heures de travail ne comptent pas pour le respect de la durée de travail pour la période de référence. Le principe légal prévoit un maximum de 65 heures supplémentaires par an qui sont récupérées ou payées, mais l'accord interprofessionnel prévoit la possibilité d'augmenter cette limite maximale avec 65 heures supplémentaires. Ainsi, un travailleur peut prêter au maximum 130 heures supplémentaires payées.

3. Commissions paritaires 100 et 200:

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour activer les CP 100 et 200.

4. Encouragement de l'occasion de travail par:

- Une augmentation des salaires nets les plus bas (le gouvernement prévoit un budget de 40 millions Euro).
- Une réduction fiscale pour les heures supplémentaires (afin de réduire le coût des premières 65 heures supplémentaires).
- Une augmentation de l'exonération du versement du précompte professionnel pour le travail en équipe (de 1% à 2,5%).

5. Fonds Fermeture d'entreprises:

A ce jour, le paiement d'une indemnité de fermeture est uniquement applicable pour les entreprises ayant occupé au moins 20 travailleurs pendant la dernière année civile. A partir du 1er mars 2005, une extension du champ d'application de cette réglementation est prévue en faveur des travailleurs étant atteints par la faillite d'une entreprise occupant 10 à 20 travailleurs.

Prolongation d'engagements existants: prépension

A partir du 1er janvier 2007, les partenaires sociaux vont actualiser le règlement de fin de carrière pour les ouvriers de nuit et les ouvriers du bâtiment. Entre-temps, ils demandent au gouvernement de pouvoir conclure des CCT pendant la période jusqu'au 31 décembre 2006 concernant :

- La prépension à temps plein à partir de 56 ans pour les ouvriers de nuit et les ouvriers en incapacité du travail dans le secteur du bâtiment.
- La prépension à mi-temps à partir de 55 ans.

Comme l'accord interprofessionnel ne contient aucune disposition concernant les autres règlements de la prépension, on pense que les règlements existants continuent (e.a. CCTs sectorielles ou au sein des entreprises à partir de 58 ans, limites d'âge inférieures pour les entreprises en difficultés ou en restructuration).

Jurgen Menue
Juriste



» Véhicules d'entreprise : l'émission de CO² détermine votre cotisation ONSS

S Depuis le 1.1.2005 vous payez en tant qu'employeur une cotisation ONSS sur base de l'émission CO² du véhicule d'entreprise que votre travailleur utilise pour des fins privées.
E Pour la plupart des véhicules d'entreprises, cette cotisation CO² implique une augmentation du coût salarial!
L
i
N
K

1. Principe

La nouvelle cotisation ONSS pour l'emploi privé d'un véhicule d'entreprise est due par mois et est calculée sur base de l'émission CO² du véhicule d'entreprise.

2. Pour quels véhicules?

La cotisation CO² est due tant pour les véhicules d'entreprise pour le transport des personnes (voitures, monovolumes et minibus) que pour les camionnettes d'entreprise, pour autant que ce véhicule est utilisé pour des fins privées par le travailleur.

3. Emploi privé

Tout comme avant, la cotisation de solidarité est uniquement due pour les véhicules d'entreprise que le travailleur utilise aussi pour des fins privées. On entend par emploi privé tant les déplacements domicile-lieu de travail que les déplacements purement privés.

Contrairement à l'ancienne réglementation, la cotisation de solidarité sera également due quand le travailleur paie une cotisation personnelle pour l'emploi privé du véhicule d'entreprise.

Seul si le travailleur n'utilise effectivement pas le véhicule pour des fins privées, la cotisation n'est pas due (p.ex. un véhicule de 'pool' qui est uniquement utilisé – souvent par plusieurs travailleurs – pour des déplacements de travail).

4. Calcul

La cotisation mensuelle de solidarité, qui s'élève au moins à 20,83 euro, est calculé comme suit:

- Véhicules au diesel:
[(émission CO² x 9 euro) – 600] : 12
- Véhicules à essence:
[(émission CO² x 9 euro) – 768] : 12
- Véhicules au LPG :
[(émission CO² x 9 euro) – 990] : 12

Le taux d'émission CO² (exprimé en grammes par kilomètre) du véhicule d'entreprise se trouve sur:

- le certificat de conformité du véhicule,
- sur le site web www.environment.fgov.be, en cliquant sur le lien 'Roulez économé' (vous arrivez au site web de CO² où vous pouvez sélectionner une voiture sur base de la marque, du type et du type de carburant).

Remarques :

- Pour des véhicules à propulsion électrique, la cotisation minimale de 20,83 euro par mois est appliquée.
- Pour les véhicules dont le taux d'émission de CO² n'est pas connu, ce dernier est fixé à 182 gr/km pour les véhicules à essence et à 165 gr/km pour les véhicules au diesel. Ceci résulte donc en une cotisation de solidarité mensuelle qui s'élève actuellement à 72,50 euro pour les véhicules à essence et à 73,75 euro pour les véhicules au diesel.
- Le montant de la cotisation de solidarité sera indexé annuellement au 1er janvier (donc la première indexation aura lieu le 01.01.2006).

Aspects pratiques :

L'employeur rassemble les données suivantes pour chaque véhicule d'entreprise qui est

également utilisé pour des fins privées :

1. Plaque d'immatriculation
2. Marque/type de véhicule
3. Type de carburant (D= diesel ; B = essence ; L = LPG ; E = propulsion électrique)
4. Taux d'émission de CO²
5. Nom du travailleur et son numéro dans le traitement salarial de SSE

Vous devez nous passer ces données (et les éventuelles modifications ultérieures) par e-mail à votre gestionnaire de dossier de SSE, sous forme d'une feuille de calcul Excel, dont vous trouvez un modèle sur le site web www.easypay.be sous la rubrique EASYDOC, sous-rubrique 'documents modèles'.

Après avoir rempli les données nécessaires, ce calculateur calcule pour chaque véhicule d'entreprise la cotisation CO² mensuelle.

5. Avantage imposable pour le travailleur

Sur le plan fiscal, il n'y a pas de changements pour l'instant. L'estimation fiscale de cet avantage se fait, tout comme avant, sur base du nombre de kilomètres privés forfaitairement déterminé, multiplié par un montant par kilomètre qui dépend du CV fiscal du véhicule.

Indépendamment du nombre réel de kilomètres privés parcourus, le nombre forfaitaire de kilomètres privés est déterminé comme suit:

- 5.000 km par an si la distance simple entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est au maximum 25 km,
- 7.500 km par an si la distance simple entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est plus que 25 km.

Le tableau suivant reprend les montants actuels des kilomètres pour calculer l'avantage :

CV fiscal	Avantage imposable par KM à partir du 1.1.2005
4	0,1585 euro
5	0,1861 euro
6	0,2056 euro
7	0,2274 euro
8	0,2481 euro
9	0,2699 euro
10	0,2987 euro
11	0,3274 euro
12	0,3469 euro
13	0,3687 euro
14	0,3825 euro
15	0,3986 euro
16	0,4101 euro
17	0,4181 euro
18	0,4285 euro
apd. 19	0,4365 euro



Wouter Provoost
Juriste

» Reprise partielle du travail après une période de maladie

S Un travailleur qui se remet après une période d'incapacité totale de travail, peut reprendre partiellement le travail. Lors de cette reprise du travail, quelques questions se présentent. Par exemple : est-ce qu'un employeur est obligé d'occuper le travailleur à temps partiel et que faire avec le droit de vacances annuelles?

Un employeur **n'est pas obligé** d'occuper de nouveau le travailleur qui n'est pas complètement remis pour reprendre le travail à temps plein.

Si l'employeur refuse la reprise du travail, il remet au travailleur un document contenant l'argumentation de son refus. Le travailleur qui est encore atteint d'une incapacité de travail de plus de 66%, a toujours droit à l'indemnité de maladie des mutuelles si l'employeur refuse la reprise de travail. Par contre, si le travailleur est atteint d'une incapacité de travail de moins de 66%, l'employeur qui refuse la reprise du travail doit remettre au travailleur un formulaire de chômage C4 et un formulaire C3.2 par mois. Sur base de ces documents, le travailleur peut toujours avoir droit aux allocations de chômage.

Par contre, si l'employeur est d'accord avec la

reprise partielle du travail, les deux parties fixent les nouvelles conditions de travail (horaire, durée de la mesure, ...) par écrit, dans un annexe au contrat du travail. Le travailleur peut uniquement avoir droit aux indemnités de maladie pour les heures non-prestées s'il reprend le travail à temps partiel **avec l'accord du médecin-conseiller des mutuelles**.

Pour calculer le droit aux vacances, en cas de maladie, les 12 premiers mois de l'incapacité du travail sont assimilés aux jours effectivement travaillés. En cas d'une reprise partielle du travail, il faut faire une distinction entre le règlement des employés et le règlement des ouvriers.

1. Les employés

Pour les employés, seuls les jours complets d'incapacité du travail sont assimilés. Quand un employé reprend donc le travail à temps partiel en demi-jours, les demi-jours de l'incapacité du travail ne sont pas assimilés.

2. Les ouvriers

Pour les ouvriers, 261 jours de travail complets (dans un régime de 5 jour) sont assimilés. Ceci vaut tant pour les jours complets que

les demi-jours d'incapacité du travail. Pour un ouvrier on peut donc assimiler p.ex. 2 mois complets de maladie et 20 mois de reprise du travail à mi-temps. De cette façon, on ne peut pas dépasser l'assimilation maximale de 12 mois ou 261 jours de travail complets.

Une nouvelle période assimilée de 12 mois, ne peut commencer qu'après une reprise de travail à temps plein d'au moins 14 jours civils.



Bart Depreitere
Juriste

» Des chèques-repas : pour quels jours?

S Tant pour les employeurs que pour les travailleurs, les chèques-repas sont une formule de salaire alternative attractive. En effet, sous quelques conditions, les chèques-repas peuvent être accordés sans que des cotisations de sécurité sociale ou des impôts ne soient dues. Une de ces conditions stipule que le nombre de chèques-repas doit correspondre au nombre de jours effectivement prestés. Qu'est-ce qu'on entend par jour "presté" et quelle est la durée fixe d'un jour presté pour ouvrir le droit à un chèque-repas?

La règle que le nombre de chèques-repas doit correspondre au nombre de jours effectivement prestés par le travailleur, implique que l'on ne peut recevoir des chèques-repas que pour chaque jour auquel le travailleur vient effectivement travailler. Pour les jours que le travailleur ne vient pas travailler, mais qui sont quand-même rémunérés, on ne peut donc pas accorder des chèques-repas.

La durée de travail par jour n'est pas importante pour déterminer si le travailleur a droit à un chèque-repas ou non. Même si le travailleur quitte le travail après une heure, il a quand-même droit à un chèque-repas.

Si on accorde trop ou trop peu de chèques-repas, ces chèques-repas sont considérés

comme une partie du salaire. Ceci implique qu'il faudra quand-même payer des cotisations de sécurité sociale et des impôts sur la partie patronale du chèque-repas.

Quelques exemples à titre d'illustration:

Une partie du jour prestée, une partie non prestée (peu importe la durée de présence au travail)	Droit au chèque-repas
Service de garde à la maison	Pas de droit au chèque-repas
Heures supplémentaires à un jour d'inactivité habituelle (p.ex. un samedi)	Droit au chèque-repas
Tâche syndicale	Droit au chèque-repas pour autant qu'il y ait un salaire garanti
Formation au sein de l'entreprise	Droit au chèque-repas
Formation hors de l'entreprise	Droit au chèque-repas pour autant qu'il y ait un salaire garanti
Régime d'équipe avec 2 prestations par régime de travail	Droit à 1 chèque-repas
Congé dans le cadre d'une réduction du temps de travail	Pas de droit au chèque-repas
Jour de grève	Pas de droit au chèque-repas
Jour férié	Pas de droit au chèque-repas

Pour être complet, il y a lieu de mentionner qu'une formule alternative peut être appliquée sous quelques conditions pour l'attribu-

tion de chèques-repas. Le nombre de chèques-repas est alors calculé sur base des heures au lieu des jours.

Pour plus de détails concernant cette formule alternative, vous pouvez toujours contacter le service juridique de SSE.

Isabel De Smet
Juriste

» Dernières nouvelles...

Secteur de la construction : jours de repos compensatoire 2005

Les ouvriers dans le secteur de la construction ont droit à 12 jours de repos compensatoire par an, de sorte que l'on obtient une durée de travail moyenne de 38h/semaine. Ces jours de repos compensatoire, sont des jours d'inactivité obligatoire. La rémunération de ces jours de repos compensatoire se fait par l'intervention du Fonds de Sécurité d'Existence.

Les jours de repos compensatoire pour 2005 sont fixés comme suit :

Mardi	29/03/2005	Jeudi	29/12/2005
Vendredi	06/05/2005	Vendredi	30/12/2005
Lundi	31/10/2005	Mardi	03/01/2006
Vendredi	23/12/2005	Mercredi	04/01/2006
Mardi	27/12/2005	Jeudi	05/01/2006
Mercredi	28/12/2005	Vendredi	06/01/2006

Nouvelle réduction supplémentaire du précompte professionnel

Depuis 2005, une réduction supplémentaire a été reprise dans les barèmes du précompte professionnel pour le contribuable qui a à sa charge une personne d'au moins 65 ans.

En général, le contribuable reçoit une réduction du PP de 28 euro pour certaines personnes à charge. Ces personnes peuvent être : les parents, les grand-parents, ... du contribuable, peu importe leur âge, les frères et sœurs du contribuable et les personnes desquelles le contribuable a été à charge pendant son enfance (p.ex. parents adoptifs).

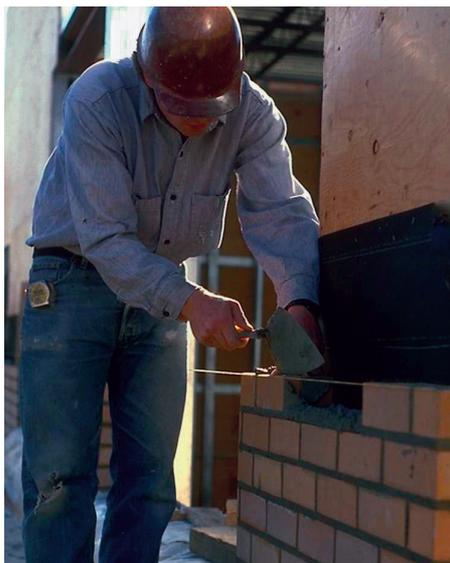
La nouveauté consiste en le fait que les personnes à charge d'au moins 65 ans, donnent droit à une réduction de 56 euro au lieu de 28 euro. Par contre, cette réduction vaut uniquement pour les parents, grand-parents, frères et sœurs du contribuable et non pas pour les personnes desquelles le contribuable a été à charge pendant son enfance.

Remise des attestations de vacances

Sous réserve d'un avis contraire de votre part, le pécule de vacances de vos employés sera calculé au même mois que l'année passée. Si vous occupez des employés qui sont entrés en service au cours de 2004 ou 2005, nous vous demandons de bien vouloir passer au plus vite les attestations de vacances des employeurs précédents, à l'attention de votre gestionnaire de dossier.

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

Veillez 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 sont soumis au règlement des vacances-jeunes.

Nouvelles limites salariales à partir de 2005

Comme toujours, le 1er janvier 2005, les limites salariales pour les contrats de travail, concernant la saisie et la cession sur salaire, ont été indexées. Ces montants salariaux sont e.a. importants pour les dispositions suivantes : clause de non concurrence, période d'essai et délais de préavis pour les employés, congé pour postuler pendant le délai de préavis, clause d'arbitrage.

Vous pouvez toujours consulter ces montants sur le site web d'Easy pay (www.easypay.be) en cliquant sur la rubrique "Easydoc". Remplissez votre nom d'utilisateur et votre mot de passe, ensuite vous pouvez cliquer sur "Chiffres-clé".

Nouvelle réglementation du congé thématique "assistance à une personne gravement malade"

A partir du 7 février 2005, une nouvelle réglementation est en vigueur concernant la demande de congé thématique pour l'assistance ou les soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade. Dès à présent, la demande écrite doit être remise au travailleur au moins 7 jours civils avant l'entrée en vigueur du congé thématique. Dans des situations exceptionnelles, l'employeur peut remettre le congé thématique d'au moins 7 jours civils.

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

Kolonel Bourgstraat 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 Menue
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van Den Perre
Bart Depreitere

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