

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

Pendant que vous lisez ce SSE-Link, vous pensez sans doute déjà à vos vacances annuelles bien méritées. Et nous le savons tous, il n'y a rien de plus difficile à écorcher que la queue. Mais pouvons-nous encore parler de "la queue"? Dans beaucoup de branches, la situation reste toujours "chargée".

Dans le secteur social, où nous sommes actifs, les employeurs et travailleurs du service du personnel doivent aussi pouvoir rester calme au milieu de la foule d'activités. Les nouveautés se suivent sans arrêt: une nouvelle taxe CO2, des plans de déplacement d'entreprise, une autre mise en page des fiches fiscales, etc...

Et malheureusement, la plupart de ces nouvelles mesures aboutissent souvent à des charges plus lourdes pour nos entreprises belges.

Par contre, lors de la clôture de la rédaction de ce SSE-Link, nous avons quand-même de bonnes nouvelles pour les employeurs: le Conseil des Ministres a procédé à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2005-2006. Cet accord contient quelques assouplissements au niveau des heures supplémentaires, des déterminations fiscales concernant le travail supplémentaire et le travail d'équipe, la réduction du délai de prescription auprès de l'ONSS, ... Via nos flash électroniques, nous vous tiendrons au courant de ces évolutions.

Bonne lecture!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl



Contenu

p.

- Cher lecteur 1
- La période de travail d'étudiant avec ONSS avantageux sera doublée 1
- Motivation de licenciement: motif de licenciement sur le C4 ... et licenciement à la demande du travailleur! 2
- Maxi statut pour les conjoints aidants: 6 mois plus tôt que prévu 3
- "Marié" n'est pas toujours marié: la réglementation concernant le précompte professionnel 3
- Dernières nouvelles 4

» La période de travail d'étudiant avec ONSS avantageux sera doublée

S A partir du 1er juillet 2005, les étudiants peuvent travailler 23 jours de travail supplémentaires en dehors des mois d'été, tout en profitant des cotisations ONSS réduites.

1. Règlement existant

Jusqu'à présent, les étudiants pouvaient travailler pendant les mois d'été en profitant d'une exonération de la réglementation ONSS normale, si les conditions suivantes étaient tous respectées:

- occupation avec un contrat de travail écrit pour étudiants;
- occupation uniquement pendant les mois de juillet, août et/ou septembre;
- cette occupation ne peut pas dépasser 23 jours de travail (chez un ou plusieurs employeurs);
- l'étudiant ne peut pas avoir travaillé chez le même employeur pendant l'année scolaire, dans un régime soumis à la sécurité sociale des travailleurs, sauf avec un contrat d'étudiant et dans les périodes de présence non-obligatoire à l'institut scolaire (p.ex. week-ends, vacances scolaires).

Le salaire que l'étudiant gagne pendant au maximum 23 jours de travail, est soumis à une cotisation de solidarité ONSS réduite de 7,5% (5% à charge de l'employeur et 2,5% à charge du travailleur).

2. Nouvelle proposition

2.1. Le travail d'étudiant pendant les mois d'été ne change pas

La réglementation ONSS décrite ci-dessus pour le travail d'étudiant pendant les mois de juillet, août et septembre NE CHANGE PAS.

Si l'étudiant travaille plus de 23 jours de travail pendant cette période, tant l'employeur que le travailleur doivent payer les cotisations ONSS complètes.

2.2. Le travail d'étudiant hors des mois d'été: 23 jours de travail supplémentaires avec tarif ONSS avantageux

En plus de l'occupation mentionnée d'un maximum 23 jours de travail pendant les mois d'été, un étudiant pourra maintenant travailler encore 23 jours de travail supplémentaires hors des mois d'été, tout en profitant d'un tarif ONSS avantageux. Conditions:

- occupation avec un contrat de travail écrit pour étudiants;
- occupation hors des mois d'été juillet, août et/ou septembre;
- cette occupation ne peut pas dépasser 23 jours de travail (chez un ou plusieurs employeurs);
- occupation hors des périodes de présence obligatoire à l'institut scolaire (week-ends et vacances scolaires).

Pour ces 23 jours de travail supplémentaires hors des mois d'été, une cotisation de solidarité ONSS un peu plus élevée de 12,5% sera due (8% pour l'employeur et 4,5% pour le travailleur).

2.3. Augmentation des limites salariales pour rester fiscalement à charge

Afin de permettre aux étudiants de gagner plus et de rester quand-même fiscalement à la charge de leur parents, les limites salariales fiscales seront augmentées comme suit en 2005: voir tableau.

2.4. Précompte professionnel?

Pour l'instant, il n'est pas encore connu si, sous les mêmes conditions, les étudiants peuvent également profiter d'une exonération du précompte professionnel pour les 23 jours de travail supplémentaires hors des mois d'été.

2.5. Entrée en vigueur

Officiellement, les nouvelles mesures entrent en vigueur à partir du 1er juillet 2005. Il sera donc possible d'occuper des étudiants sous ces conditions avantageuses à partir du 1er octobre 2005.

SOUS RESERVE: Les modifications légales annoncées n'ont pas encore été publiées. Dès qu'elles sont publiées, nous vous en informerons.

Wouter Provoost
Juriste

Revenu annuel maximal indexé Année de revenus 2005	NET (avant déduction de 20% de frais)		IMPOSABLE	
	ANCIENNE LIMITE	NOUVELLE LIMITE (AVEC AUGMENTATION + 2.120 EUR)	ANCIENNE LIMITE	NOUVELLE LIMITE (AVEC AUGMENTATION + 2.650 EUR)
Général	2.540 EUR	4.660 EUR	3.175 EUR	5.825 EUR
A charge d'un célibataire	3.670 EUR	5.790 EUR	4.587,5 EUR	7.237,5 EUR
Handicapé à charge d'un célibataire	4.650 EUR	6.770 EUR	5.812,5 EUR	8.462,5 EUR

» Motivation de licenciement: motif de licenciement sur le C4 ... et licenciement à la demande du travailleur!

S En cas de licenciement d'un travailleur, l'employeur doit lui remettre un formulaire C4. Sur ce formulaire, l'employeur doit e.a. communiquer le motif du chômage (donc la raison du licenciement). Sur base de cette mention, le travailleur a droit ou non à des allocations de chômage.

S
S
E
L
i Quelques raisons "toutes prêtes" sont souvent utilisées. Est-ce que ces raisons suffisent ou forment-elle un certain risque, et que faire si le travailleur demande lui-même son licenciement?

1. Mention de la raison du licenciement sur le C4

Sur le C4, dans la rubrique I "Données concernant la fin de l'occupation", l'employeur doit communiquer le motif de chômage. Sur base de cette mention, l'ONEm va décider si le travailleur concerné a droit aux allocations de chômage ou non. L'intervention de l'assurance de chômage est en effet uniquement réservée aux "chômeurs involontaires".

La raison du licenciement peut être due au travailleur même (p.ex. il ne répond pas aux exigences, il est souvent en retard, ...) ou le travailleur est licencié pour des raisons économiques (p.ex. manque de travail, réorganisation, ...). Souvent, l'employeur mentionne une raison générale et peu spécifique pour le licenciement.

Cependant, ces formules classiques peuvent évoquer des doutes chez l'ONEm, p.ex.

- la mention "ne répond plus aux exigences" quand le travailleur concerné est en service depuis plusieurs années;
- la raison "réorganisation ou manque de travail" pendant que l'entreprise n'est clairement pas en difficultés ou continue à embaucher de nouveaux travailleurs;
- la mention "suppression de la fonction" quand l'employeur embauche un nouveau travailleur pour la même fonction après le licenciement.

2. Enquête possible par l'ONEm

Mentionner une raison de licenciement générale



ou fausse sur le C4, peut avoir de graves conséquences, tant pour l'employeur que pour le travailleur.

2.1. Pour l'employeur:

Quand l'ONEm a des doutes concernant la cause du chômage, il envoie une "demande d'informations" à l'employeur. Sur ce formulaire, l'employeur doit expliquer la cause et les circonstances du licenciement. Si l'employeur n'a pas de motif valable, il risque une amende et/ou réclusion ou une sanction administrative (amende administrative de 250 à 2.500 EUR) pour cause d'une déclaration fautive ou incomplète auprès de l'ONEm.

Le travailleur peut aussi protester contre une raison générale ou fautive sur le C4 et agir contre l'employeur pour cause de licenciement arbitraire (pour ouvriers) ou abus de droit de licenciement (pour employés). Si l'action est fondée, vous devrez payer à votre ouvrier une indemnité égale à 6 mois de salaires, un employé devra prouver les dommages soufferts.

2.2. Pour le travailleur

Le travailleur risque d'être exclu des allocations de chômage pendant une certaine période si l'enquête de l'ONEm prouve qu'il est lui-même responsable du chômage.

3. Licenciement à la demande du travailleur.

Le licenciement à la demande du travailleur devient de plus en plus populaire, car en effet, si le travailleur démissionne lui-même il n'est pas au chômage involontairement, ce qui fait qu'il ne pourra pas toucher de l'ONEm. Souvent, l'employeur est d'accord pour collaborer à un tel scénario et pour licencier le travailleur à sa propre demande pour "lui faire plaisir".

Dans ce cas, l'employeur mentionne une formule classique pour la raison du licenciement sur le C4. Cependant, ceci est risqué, parce que la mise en scène d'un licenciement peut être poursuivie en justice pour faux en écritures et déclarations fausses à l'ONEm.

De plus, l'employeur et le travailleur peuvent se mettre d'accord pour terminer un contrat fixe et conclure un nouveau contrat de durée limitée. De cette façon le travailleur a quand-même droit à des allocations de chômage après la fin du contrat de durée limitée. Mais l'ONEm peut aussi estimer que c'est une façon de collaborer à un licenciement à la demande caché.

Donc, si vous voulez éviter tout risque en tant qu'employeur, nous vous conseillons de ne pas réagir à la demande de licenciement d'un travailleur.



Bart Depreitere
Juriste

» Maxi statut pour les conjoints aidants : 6 mois plus tôt que prévu



S Suite à l'introduction du statut social du conjoint
S aidant, vous êtes obligé, en tant que conjoint/e
E aidant/e de vous affilier au mini statut, et ce
depuis le 1^{er} janvier 2003.

L A partir du 1^{er} juillet 2005 tout le monde devra
i s'affilier obligatoirement pour le statut social
N complet (maxi statut), sauf pour l'assurance
K contre la faillite.

Cette anticipation offre la possibilité de se constituer plus tôt ses droits et d'adopter les avantages du statut complet. Nous mentionnons également que les conjoints aidants des travailleurs indépendants à titre complémentaire qui paient le tarif pour l'activité à titre principale, peuvent aussi s'affilier au maxi statut.

Les conjoints légaux et les partenaires avec un contrat de cohabitation sont traités de la même façon.

Exceptions:

- votre conjoint/e est imposé/e fiscalement comme chef d'entreprise: le nouveau statut de conjoint aidant n'est pas d'application pour vous.

- vous êtes né avant 1956: le statut complet obligatoire ne sera pas d'application pour vous après 2005.

Calcul de la cotisation maxi statut:

Vos cotisations sont calculées sur base du **revenu fiscal de conjoint aidant** que votre conjoint/e indépendant/e vous accorde.

Votre conjoint/e indépendant/e pourra déduire ce montant accordé des revenus professionnels qui sont pris en compte pour le calcul de ses cotisations.

Jean-Pierre Vermeulen
Directeur Entraide/ Steunt Elkander
Caisse d'assurances sociales

» "Marié" n'est pas toujours marié: la réglementation concernant le précompte professionnel.

S L Afin de savoir quel précompte professionnel il faut retenir du salaire du travailleur, il est important de savoir si le travailleur est considéré comme marié ou
S i comme célibataire. Il y a souvent des doutes au début du mariage, en cas de cohabitation ou quand les partenaires mettent fin à leur relation.

E N
K Ci-après vous trouvez un aperçu des différentes situations :

Notion	Description	Barème du précompte professionnel
Célibataires		Barème I + RC*
Cohabitants = concubinat	2 personnes (n'importe leur sexe, leur lien de parenté, leur âge) vivent ensemble → tous les deux considérés comme des célibataires	Barème I + RC*
Mariés	Suite à un mariage civil a) au cours de l'année du mariage → tous les deux considérés comme des célibataires b) à partir de l'année suivant l'année du mariage → considérés comme mariés	a) barème I + RC* b) barème I (conjoint avec des revenus) ou barème II (conjoint sans revenus)
Cohabitants légaux	Suite à une déclaration faite auprès du fonctionnaire de l'état civil a) pendant l'année de la déclaration → tous les deux considérés comme des célibataires b) à partir de l'année suivant l'année de la déclaration → considérés comme mariés	a) barème I b) barème I (partenaire avec des revenus) ou barème II (partenaire sans revenus)
Divorcés (divorcés de droit)	A partir de l'année du jugement prononcé par la cour → considérés comme des célibataires	Barème I + RC*
Séparés de corps	A partir de l'année du jugement prononcé par la cour (et tant qu'il n'y ait pas de réconciliation entre les conjoints) → considérés comme des célibataires	Barème I + RC*
Séparés de fait	Situation réelle dans laquelle les conjoints ont effectivement et permanent un domicile différent a) pendant l'année de la séparation de fait → considérés comme mariés b) à partir de l'année suivant l'année de la séparation de fait (et pour autant que la séparation de fait n'a pas été annulée entre-temps) fi considérés comme des célibataires	a) barème I (conjoint avec des revenus) ou barème II (conjoint sans revenus) b) barème I + RC*
Veuf/veuve	A partir de l'année du décès du conjoint du travailleur → considéré/e comme célibataire	Barème I + RC*

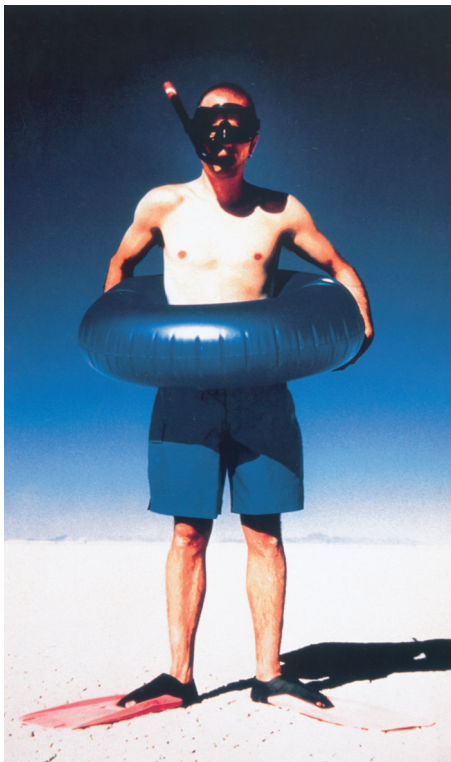
* RC= réduction pour célibataires

Isabel De Smet
Juriste

» Dernières nouvelles...

Que faire en cas d'absence parce qu'on est bloqué à son lieu de vacances?

L'absence d'un travailleur pour cause de délai/d'annulation de son vol de retour de vacances, peut-on la considérer comme chômage temporaire pour force majeure?



L'ONem évalue chaque situation concrète en fonction des critères de "force majeure". Dans ce cas, l'ONem a jugé que l'absence au travail d'un travailleur pour cause de délai/d'annulation de son vol de retour de vacances ne peut PAS être considérée comme chômage temporaire pour force majeure. L'ONSS estime que le choix initial du travailleur d'aller en vacances à la destination de son choix exclut chaque possibilité de force majeure.

Conséquence: dans ce cas, le travailleur n'a pas droit aux indemnités de l'ONem pour chômage temporaire. Pour les jours d'absence supplémentaires, le travailleur devra prendre des jours de congé payé ou non payé. L'employeur ne paie pas de salaire garanti.

Attestation pour la réduction des charges de famille pour les ménages à double revenu : aussi pour les personnes de plus de 65 ans à charge

Nous vous rappelons que l'obligation de remettre une attestation pour la réduction du précompte professionnel ne vaut pas uniquement pour les enfants à charge, mais également pour toute autre personne à charge.

Ainsi, les travailleurs desquels le/la conjoint/e a également des revenus professionnels et qui ont une personne à charge de plus de 65 ans, doivent également remplir une telle attestation et la vous

remettre afin que vous puissiez appliquer la réduction du précompte professionnel.

Vous pouvez toujours télécharger un modèle de cette attestation sur le site web www.easypay.be, sous le menu Easydoc/Documents modèles/Varia.

Rappel: Les ménages à double revenu avec charge de famille doivent tous remplir cette attestation. Le partenaire qui choisit de profiter de la réduction doit remettre l'original à son employeur, le/la conjoint/e remet une copie de la même attestation à son employeur. Les deux conjoints doivent remplir, dater et signer cette attestation.

Dimona pour les ouvriers occasionnels dans l'horti-et l'agriculture

Lors du conseil des ministres du 22 avril 2005, un AR a été approuvé fixant un nouveau retard pour la DIMONA pour les travailleurs occasionnels dans l'HORECA et l'HORTICULTURE.

Le nouveau règlement est fixé comme suit :

- partir du 1er mai 2005: début de la période de test pendant laquelle on contrôlera si le système avec le GSM est facile à l'emploi.
- partir du 1er juillet 2005: tous les employeurs du secteur peuvent s'affilier volontairement (dans le but de tracer les maladies infantiles).
- partir du 1er janvier 2006: la déclaration DIMONA est obligatoire pour tout le secteur. A partir de ce moment, le registre de présence et le carnet de présence individuel ne seront plus obligés.

Cette réglementation vaut aussi pour les bureaux d'intérim qui mettent des intérimaires à la disposition de ces secteurs.

Modifications ONSS : délai de prescription et plan de paiement

Le conseil des ministres du 15 avril a approuvé un projet contenant les dispositions de l'accord interprofessionnel 2005-2006. Cet accord stipule que le délai de prescription auprès de l'ONSS sera réduit de 5 ans à 3 ans, une mesure qui entrera en vigueur au cours de l'année 2005. Par cette mesure on veut créer plus de sécurité de droit pour les parties qui ont à faire avec l'ONSS.

Les employeurs avec des difficultés de paiement à l'ONSS recevront systématiquement un plan de paiement avant qu'une procédure légale ne soit démarrée.

La date d'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures n'est pas encore connue. Nous vous tenons au courant.

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
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