

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

A la fin de l'année passée, ENTRAIDE et SSE, le secrétariat social du groupe EASYPAY ont scellé avec succès leur collaboration. Le résultat de cette collaboration est une forte organisation qui a pour but d'offrir aux clients des deux parties un service encore plus élaboré, et ce à partir du 01.01.2004. Le groupe ENTRAIDE est renommé depuis des années comme une organisation de service dans les secteurs suivants :

- La Caisse d'Assurances sociales pour les Indépendants
- Le Secrétariat social non agréé pour les Employeurs
- L'Organisation interprofessionnelle pour les indépendants
- Les Assurances
- Le Guichet d'entreprises Eumonia.

Le groupe EASYPAY, auquel appartient SSE, se définit sur le marché du développement et de l'exécution du logiciel pour la gestion du personnel et l'enregistrement du temps. En tant que secrétariat social agréé, SSE garantit depuis des années un service flexible et qualitatif dans le cadre de l'administration du personnel, avec des filiales dans toute la Belgique.

La fusion des activités entre SSE et ENTRAIDE à partir du 01.01.2004 mène à un renforcement de la position au sein du marché pour les deux organisations, à savoir :

- Pour la branche de la caisse d'assurances sociales : calcul des cotisations sociales pour 17.500 indépendants
- Pour la branche de l'administration du personnel : 2.450 employeurs avec au total 485.000 travailleurs.

De plus, nous avons le plaisir de vous annoncer qu'EASY-SERVICES, la division qui offre e.a. des formations et des sélections de personnel, a été agréé et peut vous offrir, en tant qu'institut disposant d'un certificat ISO, des formations et des conseils que vous pouvez payer par moyen des chèques de formation ou chèques-conseil. Pour plus d'information, vous pouvez contacter Madame Nadine Degrande, directeur, au numéro 051/48.69.68.

Le groupe EASYPAY affronte l'avenir avec beaucoup de confiance. Nous sommes convaincus du fait que vous aussi, vous profiterez de cette évolution.

Nikolaas Deloof
Directeur SS E



Contenu	pag.
• Cher lecteur	1
• Premiers emplois: modifications récentes	1
• Pour quels évènements faut-il accorder le petit chômage	2
• Chiffres-clé dans la loi relative aux contrats de travail: nouvelles limites salariales à partir de 2004	3
• Modifications prévues dans le cadre du status social des travailleurs indépendants	3
• Dernière nouvelles	4

» Premiers emplois : modifications récentes

SSE-Link La loi-programme de décembre 2003 a modifié quelques dispositions fondamentales de la réglementation de premier emploi. Ci-dessous vous trouvez un aperçu des dispositions principales en vigueur à partir du 01.01.2004.

Quels employeurs tombent sous la réglementation de premier emploi?

Les employeurs qui occupaient au moins 50 travailleurs le 30 juin de l'année précédente sont obligés d'occuper 1,5% (secteur public et non-marchand) ou 3% (secteur privé) de jeunes avec une convention de premier emploi.

Cependant, à partir du 01.01.2004, tous les jeunes en service chez l'employeur peuvent être pris en compte pour l'obligation de premier emploi, et ce jusqu'à la fin du trimestre pendant lequel ils atteignent l'âge de 26 ans. Même les jeunes qui ne sont pas occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi sont donc pris en compte.

Quels travailleurs peut-on embaucher avec une convention de premier emploi?

La grande nouveauté consiste en le fait que tous les jeunes qui, avant leur embauche, sont inscrits comme demandeur d'emploi et qui ont moins de 26 ans, peuvent être embauchés dans le cadre d'une convention de premier emploi, à condition qu'ils possèdent une carte valable de premier emploi.

Formalités

L'ancien document modèle 'Convention de premier emploi' a été supprimé et remplacé par la carte de premier emploi.

Le jeune ou l'employeur doit demander la carte de premier emploi auprès du bureau de l'ONEm du domicile du jeune travailleur. La demande doit être déposée endéans les 30 jours suivant l'occupation par moyen du document ONEm "C-63 premier emploi" (pour le modèle, voir www.rva.fgov.be).

Réduction de cotisations ONSS

Pour les jeunes peu qualifiés occupés avec une carte valable de premier emploi, quelques réductions de cotisations ONSS sont prévues. On entend par "peu qualifiés" les jeunes sans diplôme ou certificat d'enseignement secondaire supérieur.

La réduction de cotisations ONSS s'élève dès à présent à 1000 euro pendant le trimestre de l'embauche et les 7 trimestres suivants, et 400 euro pendant les trimestres restants jusqu'à la fin du trimestre pendant lequel le jeune atteint l'âge de 26 ans.



Mesures de transition pour les conventions de premier emploi en cours d'avant le 01.01.2004

Pour les conventions de premier emploi en cours d'avant le 01.01.2004, il ne faut plus demander de carte de premier emploi, à condition que :

- la convention de premier emploi ait été conclue en application des conditions et modalités valables avant le 01.01.2004
- et une copie de la convention de premier emploi ait été envoyée (au plus tard le 31.01.2004) à l'administration de l'emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'occupation avec une convention de premier emploi, conclue sous forme d'un contrat de travail, limitée auparavant à 1 an, reste automatiquement considérée comme une convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre pendant lequel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Après la fin de la convention de premier emploi à durée limitée, conclue avant le 01.01.2004, il ne faut donc plus demander de carte de premier emploi s'il s'agit d'une occupation ininterrompue chez le même employeur avec un nouveau contrat de travail.

Tuyau: Demandez une carte de premier emploi pour chaque nouveau jeune travailleur de moins de 26 ans. Si cette carte mentionne qu'il s'agit d'un jeune peu qualifié, on peut profiter des réductions ONSS.

Jurgen Menue
Juriste

» Pour quels évènements faut-il accorder le petit chômage ?

S Pour quels évènements, l'employeur doit-il accorder l'absence payée pour cause de petit chômage, et combien de temps cette absence peut-elle durer ?

S Ci-dessous vous trouvez une réponse à cette question.

E
L
I
N
K

Les évènements donnant droit à l'absence pour cause de petit chômage et la durée de ces absences peuvent être déterminés dans le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur. Le règlement du petit chômage peut également être déterminé dans le règlement de travail ou dans une CCT au niveau de l'entreprise. Enfin, la commission paritaire d'un secteur complet peut fixer

un règlement par une CCT sectorielle.

Quand il n'y a pas de dispositions plus favorables pour le travailleur, déterminées au niveau de l'entreprise ou du secteur, le règlement minimal suivant, fixé par l'A.R. du 28.08.1963 est valable :

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	2 jours à choisir par le travailleur pendant la semaine du mariage ou la semaine suivante
Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son/sa conjoint/e, d'un (beau-)frère ou une (belle-)soeur, de son (beau-)père ou sa (belle-)mère, d'un petit-enfant	Le jour du mariage
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint/e, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur du travailleur.	Le jour de la cérémonie
La naissance d'un enfant du travailleur si la parenté de l'enfant vis-à-vis du travailleur a été déterminé	10 jours à choisir par le travailleur endéans les 30 jours suivant l'accouchement(3)
Le décès du/de la conjoint/e, d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son/sa conjoint/e, de son (beau-)père ou de sa (belle-)mère	3 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement
Le décès d'un (beau-)frère, d'une (belle-)soeur, d'un (arrière-)grand-père ou d'une (arrière-)grand-mère, d'un (arrière-)petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur, qui habite chez le travailleur	2 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement (1)
Le décès d'un (beau-)frère, d'une (belle-)soeur, d'un (arrière-)grand-père ou d'une (arrière-)grand-mère, d'un (arrière-)petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur, qui n'habite pas chez le travailleur	Le jour de l'enterrement (1)
La communion solennelle ou la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son/sa conjoint/e	Le jour de la cérémonie ou de la fête. Quand celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut être absent le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement le jour de l'évènement.
Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours
Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Adoption	10 jours à choisir par le travailleur endéans les 30 jours suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou des émigrés du domicile du travailleur, en tant que faisant partie de sa famille(3)

Remarque :

- 1) Le beau-frère, la belle-soeur, l'(arrière-)grand-père, l'(arrière-)grand-mère du/de la conjoint/e du travailleur sont assimilés aux ceux du travailleur-même.
- 2) Les cohabitants légaux sont assimilés aux mariés.
- 3) Des 10 jours de congé de paternité ou d'adoption, seuls les 3 premiers jours sont payés par l'employeur. Les 7 autres jours sont à charge de la mutualité.

Pour les autres absences, le travailleur n'a pas droit au petit chômage. Il peut alors être légalement absent, sans rémunération, ou prendre du congé.

» Chiffres-clé dans la loi relative aux contrats de travail : nouvelles limites salariales à partir de 2004

SSE-Link Comme chaque année, les limites concernant la loi relative aux contrats de travail ont été indexées à partir du 01.01.2004. Vous pouvez consulter les nouvelles limites salariales, et tous les autres chiffres-clé actuels de la législation sociale, sur notre site web www.easypay.be sous la rubrique EASYDOC.

A partir du 01.01.2004, les limites salariales de la loi relative aux contrats de travail, sont déterminées comme suit :

Limite salariale annuelle	Base (1985)	Indexée à partir du 01.01.2004
A	16.100 euro	26.418 euro
B	19.300 euro	31.669 euro
C	32.300 euro	52.836 euro

Il s'agit du salaire brut annuel, en tenant compte du double pécule de vacances, la prime de fin d'année et éventuellement d'autres primes. Ces limites sont entre autres importantes pour :

La durée maximale de la période d'essai des employés :

Limite salariale annuelle	Période d'essai
Salaire annuel max. 31.669 euro	Max. 6 mois
Salaire annuel > 31.669 euro	Max. 12 mois

Délais de préavis de l'employés :

Limite salariale annuelle	Par l'employeur	Par l'employé	Contre-préavis de l'employé
A. Salaire annuel max. 26.418 euro	3 mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté	* 1,5 mois en cas d'ancienneté de moins de 5 ans * 3 mois à partir de 5 ans d'ancienneté	Max. 1 mois
B. Salaire annuel > 26.418 euro et max. 52.836 euro	Par un accord conclu au plus tôt au moment du préavis avec un minimum: voir A	Max. 4,5 mois Par un accord conclu au plus tôt au moment du préavis, avec au minimum: voir A	Max. 2 mois
C. Salaire annuel > 52.836 euro	Par un accord conclu au plus tard au moment de l'entrée en service, le cas échéant: voir B	Max. 6 mois Par un accord conclu au plus tôt au moment du préavis, avec au minimum: voir A	Max. 4 mois

Possibilité de clause de non concurrence :

Ouvriers et employés	
Salaire annuel max. 26.418 euro	Non valable
Salaire annuel > 26.418 euro et max. 52.836 euro	Uniquement valable pour les fonctions déterminées par une CCT
Salaire annuel > 52.836 euro	Non valable pour les fonctions déterminées par une CCT
Représentants de commerce	
Salaire annuel max. 26.418 euro	Non valable
Salaire annuel > 26.418 euro	Valable

Wouter Provoost, Jurist

» Modifications prévues dans le cadre du status social des travailleurs indépendants

Indépendants: nouvelles décisions gouvernementales

- La pension minimale augmentera d'environ 30 euro par mois. Cette mesure prend cours le 1er septembre 2004. Elle sera financée par le gouvernement.
- A partir du 1er juillet 2006, les indépendants devront participer à un système de capitalisation pour se constituer une pension complémentaire. Le financement s'effectuera donc au moyen de cotisations versées par les indépendants sur une base solidaire.
- A partir du 1er juillet 2006, les petits risques seront intégrés automatiquement dans l'assurance obligatoire.
- A partir de 2006, également les travailleurs indépendants seront mieux assurés contre l'invalidité et l'incapacité de travail.

Une adaptation de la législation est nécessaire à l'entrée en vigueur effective de ces décisions de principe

Adaptation au bien-être des anciennes pensions

Il est une nouvelle fois projeté d'adapter les anciennes pensions au bien-être général. Cette

adaptation devrait se concrétiser par une augmentation de 2 %.

Elle doit avoir lieu le 1er avril 2004 et concernera, d'une manière générale, les pensions qui ont pris cours effectivement et pour la première fois dans le courant de l'année 1996.

Augmentation du montant de l'activité autorisée des pensionnés

Le Moniteur belge publiera prochainement les nouveaux montants de l'activité autorisée des pensionnés pour l'année 2004.

Il est d'ores et déjà question d'augmenter de 25% le revenu professionnel autorisé des pensionnés qui ont atteint l'âge de la pension (65 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes).

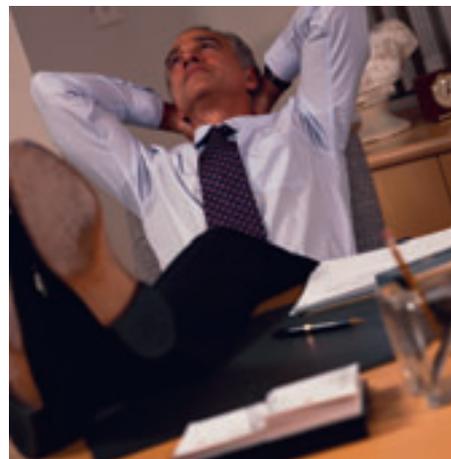
Les chiffres exacts seront disponibles dès publication de l'arrêté royal au Moniteur.

Pension complémentaire libre pour travailleurs indépendants

Depuis le 1er janvier 2004, la pension complémentaire pour les travailleurs indépendants est modernisée en termes de look et de contenu. Avec les nouvelles dispositions, l'initiative de se constituer un bon petit supplément de pension repose

davantage sur le travailleur indépendant lui-même.

Grâce à la pension complémentaire libre pour travailleurs indépendants le système des avantages supplémentaires de pension doit être "démocratisé, harmonisé et libéralisé".



Source: Institut National pour Travailleurs Indépendants

Jean Roelandts
Président du Groupe l'Entraide a.s.b.l.

» Dernières nouvelles...

Repos compensatoire dans la construction en 2004

Les ouvriers dans la construction ont droit à 12 jours de repos compensatoire par an, afin qu'ils obtiennent une durée moyenne de travail de 38h/semaine. Ces jours de repos compensatoires, on ne peut pas travailler. La rémunération de ces jours de repos compensatoire est réglée par l'intervention du Fonds de sécurité d'existence.

Les jours de repos compensatoire pour 2004 ont été déterminés comme suit :

Vendredi	09/04/2004	Jeudi	30/12/2004
Vendredi	21/05/2004	Vendredi	31/12/2004
Vendredi	12/11/2004	Mardi	04/01/2005
Vendredi	24/12/2004	Mercredi	05/01/2005
Mardi	28/12/2004	Jeudi	06/01/2005
Mercredi	29/12/2004	Vendredi	07/01/2005

Travaux de fin d'année 2004

Sous peu, vous recevrez, comme tous les ans, quelques documents concernant les travaux fiscaux de fin d'année pour l'année de revenus 2003. Les fiches fiscales (281) et les comptes individuels sont destinés aux travailleurs pour remplir leur déclaration d'impôts. La fiche de résumé (325) est gardé par l'employeur.

Afin de pouvoir délivrer à temps ces documents, il est nécessaire que nous disposons de toute l'information pertinente. Nous vous prions donc de bien vouloir nous transmettre les documents et informations qui nous manquent. Nous pensons en particulier aux :

- documents 276 frontière (pour les ouvriers frontaliers)
- montants des avantages accordés en nature (logement, véhicule d'entreprise, ...)
- montants dans le cadre des options d'actions accordées
- nombre de kilomètres parcourus pour les travailleurs qui font les déplacements domicile-lieu de travail à vélo.

Remarque: à partir du 1er janvier 2004, les ouvriers frontaliers allemands qui sont occupés dans la région frontalière belge, sont imposés dans l'état de travail, c.-à-d. en Belgique. Ceci signifie qu'à partir de cette année, le précompte professionnel sera déduit des rémunérations imposables.



Présentation des attestations de vacances

Sauf en cas de contre-avis de votre part, le pécule de vacances des employés dans votre entreprise, sera calculé le même mois que l'année passée. Si vous occupez des employés qui sont entrés en service au cours de 2003 ou 2004, nous vous prions de bien vouloir envoyer aussitôt les attestations de vacances des employeurs précédents à votre gestionnaire de dossier.

Pour les ouvriers qui sont passés au statut d'employés, vous devriez nous envoyer les attestations de vacances que l'ouvrier a reçu du fonds de vacances.

Veillez également informer votre gestionnaire du dossier quels travailleurs ont terminé leurs études, de sorte que nous pouvons déterminer pour quels travailleurs les vacances-jeunes sont d'application.

EASY-SERVICES obtient le certificat ISO et les agréments des autorités flamandes

A la fin de 2003, EASY-SERVICES a obtenu le certificat de qualité ISO 9001:2000. De plus, EASY-SERVICES a été agréé par les autorités flamandes en tant que centre de formation et de conseil. Ceci implique entre autres que les formations suivies peuvent être payées avec des chèques de formation et les conseils donnés avec des chèques-conseil. Vous trouvez toute l'information sur le site web www.easypay.be sous la rubrique EASY-SERVICES. Vous y trouverez les avantages, l'offre élargie des formations et les formulaires d'inscription. Pour plus d'information, vous pouvez également nous appeler au numéro 051/48.69.68 ou envoyer un e-mail à info_easyservices@easypay.be

EASY-HR: le nouveau service du groupe Easypay

Dès à présent, toutes les entreprises et organisations non-marchandes peuvent faire appel à EASY-HR (le bureau de sélection agréé du groupe Easypay) pour l'assistance de leur quête du merle blanc par un partenaire professionnel. Un partenaire professionnel qui continue au même élan qualitatif que vous connaissez déjà du groupe Easypay. A côté de la connaissance de nos conseillers expérimentés, et les possibilités de recrutement à un tarif très attractif, EASY-HR vous offre ses services pour chaque aspect du recrutement : des interviews axés sur la compétence des candidats dans la première phase de la sélection ... jusqu'à l'examen approfondi y compris des candidats finaux concernant chaque aspect de leurs compétences ou de leur personnalité. Pour savoir plus de nos services, notre mode de travail et nos conditions compétitives, vous pouvez toujours, et sans engagement, contacter Mme Nadine Degrande ou M. Peter Van Mol (051/48.69.68 ou info_easyhr@easypay.be).

Karolien Van Den Perre
Steven Naessens
Juristes



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) 225 98 34 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: ssha@yucom.be



Secrétariat Social

Av. De Cortenberg 71 bte 4 - 1000 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
Arnold Buyze
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Lode Maresceau
Karolien Van Den Perre

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