

une édition de votre secrétariat social

Cher lecteur,

À partir du 1er octobre 2004, l'emploi de la dénomination "secrétariat social" sera réservée uniquement aux secrétariats sociaux agréés. Avec cette nouvelle mesure, les autorités veulent créer une distinction plus claire entre les secrétariats sociaux agréés et non-agrégés afin d'éviter toute confusion. Des conditions légales très strictes sont imposées aux secrétariats sociaux agréés. Ils sont également soumis aux contrôles et risquent de perdre leur agrément s'ils ne répondent pas aux obligations.

Nous considérons cette mesure comme une reconnaissance positive de notre organisation et de nos collaborateurs qui s'engagent tous les jours pour garantir ce label de qualité.

La qualité et le service, c'est ce que nous voulons vous offrir. Dans ce cadre, nous vous proposons régulièrement de nouveaux produits qui peuvent devenir un atout pour votre entreprise. Dans l'article suivant, nous vous présentons notre dernier produit 'EASY-ACCOUNT'. Ce service facilitera la transmission de vos données salariales à votre comptable (externe) via un logiciel de consultation en ligne 24h/24. Si vous voulez faire profiter votre comptable de cette simplification, il suffit de contacter les personnes mentionnées.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE asbl



Contenu	page
• Cher lecteur	1
• EASY-ACCOUNT: à 1 clic des données demandées	1
• Pouvez-vous déduire du salaire de votre travailleur des montants redevables par celui-ci?	2
• Modifications récentes concernant la période de congé de maternité et d'adoption	3
• Dernières nouvelles	4

» EASY-ACCOUNT : à 1 clic des données demandées ...

S En tant que secrétariat social, nous souhaitons vous offrir plus qu'une gestion de votre personnel qui se résumerait à un calcul des salaires. Notre volonté est de vous apporter une assistance la plus large possible. C'est pourquoi, nous proposons de simplifier la transmission de vos données relatives aux salaires vers votre comptable.

S Dans ce cadre, nous avons développé pour vous EASY-ACCOUNT. Il s'agit d'un outil internet innovant, facile à l'emploi et conçu spécialement à destination des comptables et des employeurs affiliés au secrétariat social d'Easypay.

Qu'est-ce qu'EASY-ACCOUNT ?

Grâce à EASY-ACCOUNT vous pourrez aisément :

- Consulter les données des travailleurs
- Consulter les données de l'employeur
- Consulter et imprimer le bilan social
- Contrôler les factures. Via une mise à jour journalière, il est parfaitement possible de contrôler si les factures ont été payées ou non. De plus, chaque facture ouvre la possibilité à une visualisation des postes journaliers et de la statistique selon le plan comptable.
- Consulter le compte individuel par travailleur
- Consulter et imprimer les fiches fiscales (tous les documents 325 et 281)
- Consulter et imprimer la liste de ventilation comptable par trimestre et par an.

Avantages d'EASY-ACCOUNT

EASY-ACCOUNT a pour but de simplifier la communication entre l'employeur, le comptable et le secrétariat social Easypay.

Avec EASY-ACCOUNT, nous pouvons offrir à votre comptable la possibilité de consulter facilement toutes les données nécessaires immédiatement et 7 jours sur 7, 24h sur 24.

- Fini les coups de fil de votre comptable pour lui passer certains documents.
- Fini les retards dans la recherche de l'information et leur traitements : la disponibilité est permanente (7 jours sur 7) et la mise à jour automatique permet à votre comptable de consulter toujours les données correctes.
- Fini les pertes de temps. Grâce à EASY-ACCOUNT, vous disposez en permanence des documents à jour dont votre comptable a besoin.

Comment faire profiter mon comptable de ce service qui améliorera ma gestion en tant qu'employeur ?

Si vous souhaitez que votre comptable dispose de cet outil vraiment efficace, n'hésitez pas à contacter une des personnes mentionnées ci-après. Nous nous mettrons en rapports avec votre comptable pour installer EASY-ACCOUNT.

- SSE MEULEBEKE: Pieter Derudder – Tél. 051/48.01.80
- HANDEL EN AMBACHT: Jurgen Menue – Tél. 09/265.95.17
- SSE BRUXELLES/ENTRAIDE: Ingrid Vercaeyne – Tél. 02/502.47.52
- SSE LIEGE: Damien Tilquin – Tél. 04/222.08.70

Jurgen Menue
Juriste

EASY-ACCOUNT
Online raadplegen van boekhoudkundige documenten
7 dagen op 7, 24 uur op 24

Algemeen:
EASY-ACCOUNT is een unieke gebruiksvriendelijke webapplicatie, speciaal ontworpen voor boekhouders en accountants die samenwerken met het Sociaal Secretariaat Easypay.
Via een persoonlijke login en paswoord kan elke accountant de boekhoudkundige gegevens van al zijn klanten consulteren en afdrukken.
Elke wijziging of bijwerking wordt onmiddellijk en automatisch in het pakket opgeladen. Op die manier zijn de verwerkte gegevens steeds up-to-date!
Easy-account is als consultatiemodule 7 dagen op 7 en 24 uur op 24 beschikbaar.

Sociaal Secretariaat Easypay
Tel.: 051/480.180 • Fax: 051/480.182 • sse@easypay.be
Sociaal Secretariaat Easypay • Nijverheidsstraat 16 • 8760 Meulebeke
Uw contactpersoon: Pieter Derudder - Commercieel Verantwoordelijke

EASY-ACCOUNT

Mogelijkheden:

- Raadplegen signaletiek werkgevers.
- Raadplegen signaletiek werknemers.
- Opvragen + afdrukken sociale balans.
- Opvragen fiscale fiches (documenten 325 en 281).
- Opvolgen openstaande facturen.
- Opvragen overzicht journalposten.
- Consulteren individuele rekening.
- Nalezen praktische handleiding.
- Opvragen + afdrukken boekhoudkundige ventilatielijst.

Sociaal Secretariaat Easypay

» Pouvez-vous déduire du salaire de votre travailleur des montants redevables par celui-ci?

S Un de vos travailleurs vous est redevable suite à des dégâts qu'il a causés dans le cadre du contrat de travail, ou alors, un travailleur a reçu, par erreur, plus que le salaire normalement dû. Est-ce que vous pouvez récupérer ces montants auprès de votre travailleur en les déduisant de son salaire?

1. Principe

Selon la loi sur la protection des salaires, chaque travailleur doit être libre de disposer de sa rémunération. Pour cette raison, **en principe**, un employeur **ne peut pas** retenir des montants sur les salaires de ses travailleurs.

2. Notion salariale

Dans ce cadre, le **salaire** comprend **tous les avantages en argent et évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de son employeur, dans le cadre du travail exécuté pour ce dernier**. En plus du salaire au sens strict du terme, cette notion englobe également des indemnités de rupture, la prime de fin d'année, des suppléments salariaux et d'autres primes. Cette liste n'est pas exhaustive.

Le pécule de vacances et les indemnités que l'employeur paie comme complément à des allocations de sécurité sociale ne sont pas considérés comme salaire, de sorte que l'employeur peut retenir des montants sur cette partie des rémunérations.

3. Retenues légales

3.1 Énumération

Sur base de la notion de salaire décrite ci-dessus, les retenues sont uniquement possibles dans les cas **limitatifs suivants** :

- 1) Des **retenues** selon **la législation des impôts, la législation concernant la sécurité sociale** et selon des conventions particulières ou collectives concernant des avantages supplémentaires dans le cadre de la sécurité sociale (p.ex. cotisation patronale pour la pension supplémentaire)
- 2) Des **amendes** mentionnées dans le règlement du travail
- 3) **Des indemnités et allocations** en cas de responsabilité du travailleur pendant l'exécution du contrat de travail pour cause d'une faute intentionnelle, grave ou répétitive (pour autant que le montant de l'indemnité soit fixé par un accord entre l'employeur et le travailleur ou par une décision juridique);
- 4) Des **avances** sur le salaire (en liquides) que l'employeur a concédé;
- 5) La **caution** qui a été accordée éventuellement selon les conditions légales, entre l'employeur et le travailleur à titre de

garantie pour que le travailleur remplisse ses devoirs.

3.2 Limitation

Le total de ces retenues ne peut pas **dépasser 1/5** du salaire net dû lors de chaque paiement (donc après la déduction des cotisations ONSS personnelles et du PP).

Par contre, cette retenue n'est **pas limitée** si le travailleur a trompé son employeur ou si le travailleur a mis fin au contrat de travail volontairement avant qu'il n'ait indemnisé les dégâts causés à son employeur pendant l'exécution de son travail et pour lesquels il est tenu responsable.

4. Retenues interdites

Toutes les autres retenues sur le salaire du travailleur sont interdites. Des retenues interdites sont par exemple :

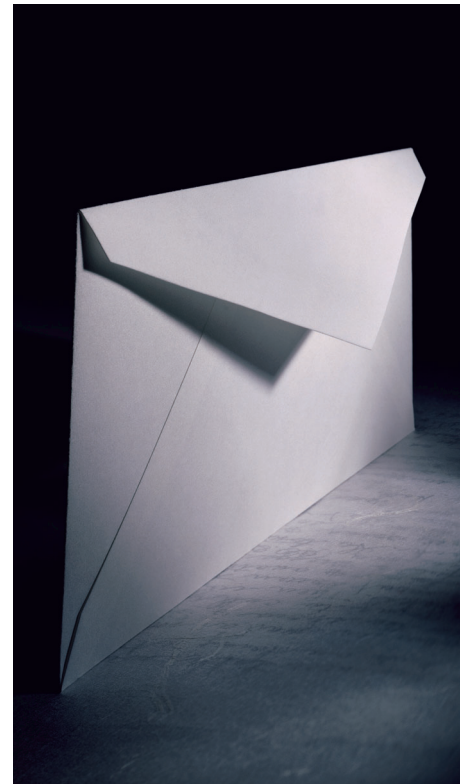
- des retenues opérées sans l'accord du travailleur pour des montants indûment payés (par erreur) auparavant;
- des retenues portant sur des frais (d'administration) que l'occupation d'un travailleur emporte.

Dans ce cadre, un employeur ne peut pas plus retenir à charge du travailleur des **cotisations ONSS personnelles qui, erronément, n'ont pas été retenues sur le salaire** du travailleur (art. 26 de la loi sur l'ONSS). Retenir ce montant des salaires à payer dans l'avenir n'est pas non plus permis. Si l'employeur intente une action devant le tribunal afin de récupérer le montant des cotisations ONSS personnelles, cette demande sera rejetée. L'employeur pourra récupérer les cotisations ONSS personnelles erronément non retenues seulement par un remboursement clairement volontaire par le travailleur. Par contre, l'employeur devra en tout cas payer ces cotisations à l'ONSS.

5. Alternatives pour les retenues interdites par la loi sur la protection des salaires?

Si l'employeur veut récupérer des montants dus d'un employé lors de la fin du contrat de travail, il peut retenir le montant intégral du **pécule de sortie**.

En général on accepte que, **dès qu'une certaine somme est redevable** (et uniquement à ce moment), le travailleur peut **donner son accord** afin que l'employeur retienne les montants nécessaires de sa rémunération. Attention : un accord écrit du travailleur concerné est indispensable à partir du moment où le salaire en question est sujet à retenue.



Wouter Provoost
Juriste

» Modifications récentes concernant la période de congé de maternité et d'adoption

SSE-Link La loi-programme récente du 9 juillet 2004 (M.B. du 15 juillet 2004) a introduit quelques modifications importantes concernant le congé de maternité et d'adoption.

1. Congé de maternité

Les modifications valent pour les naissances à partir du 1er juillet 2004. Ci-après, nous récapitulons les modifications principales :

1.1. Congé prénatal

Une travailleuse enceinte peut prendre son congé de maternité au plus tôt **6 semaines** (*anciennement : 7 semaines*) avant la date prévue de la naissance.

Le travail doit être suspendu à partir du 7^{ème} jour préalable à la date prévue de la naissance.

1.2. Congé postnatal

Le congé postnatal dure **9 semaines** (*anciennement : 8 semaines*) à partir de la date prévue de la naissance. Cette période est éventuellement prolongée par la période non-prise du congé prénatal qui peut être transférée.

La période totale du congé de maternité s'élève à **15 semaines**.

1.3. Prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples

Congé prénatal: Le congé prénatal peut être pris à partir de **8 semaines** au lieu de 6 semaines pour 1 enfant (*anciennement : 9 semaines au lieu de 7 semaines pour 1 enfant*) avant la date prévue de la naissance.

Le congé postnatal dure **9 semaines** (*anciennement : 8 semaines*). Cette période est éventuellement prolongée par la période non-prise du congé prénatal qui peut être transférée, avec un maximum de **7 semaines** (*avant 8 semaines*).

De plus, la travailleuse a la possibilité, mais elle n'est pas obligée, de prolonger le congé postnatal de **2 semaines** (*anciennement : cette mesure n'était pas en vigueur*).

En cas de naissances multiples, le congé de maternité peut donc durer **4 semaines** de plus (*anciennement : 2 semaines*) que pour la naissance d'1 enfant. Le congé de maternité peut donc durer **19 semaines** (*anciennement : 17 semaines*).

1.4. Hospitalisation de l'enfant

Si l'enfant reste hospitalisé plus de 7 jours après la naissance, la travailleuse peut alors **prolonger son congé postnatal** pour une durée équivalente à la période d'hospitalisation de l'enfant (*anciennement : remettre le congé prénatal jusqu'à ce que l'enfant revienne à la maison*).

Cette prolongation dure au maximum **24 semaines** (*anciennement : limitée au congé prénatal non pris*).

A la fin du congé postnatal, la travailleuse doit remettre une attestation à l'employeur qui prouve l'hospitalisation après les 7 jours qui suivent la naissance et la durée de cette hospitalisation. En cas de prolongation, il faut à nouveau rendre une attestation à l'employeur.

2. Congé d'adoption

Outre les règles concernant le congé maternel, les règles relatives au congé d'adoption ont également été modifiées. Ces changements sont d'application pour les adoptions inscrites au registre de population ou au registre d'étrangers après le 25 juillet 2004.

Ci-après vous trouvez les modifications principales.

2.1. Durée

La durée du congé d'adoption a été prolongée fortement. Contrairement aux 10 jours de congé d'adoption précédemment, les nouvelles durées légales sont portées à :

- **6 semaines** au maximum, si l'enfant adopté a moins de 3 ans au début du congé d'adoption.
- **4 semaines** au maximum, dans les autres cas.

2.2. Rémunération

Anciennement, les 3 premiers jours étaient payés par l'employeur dans le cadre du petit chômage et les 7 jours suivants étaient payés par les mutuelles. Cependant, les modalités réglant les montants et périodes auxquels le travailleur a droit doivent encore être déterminés par un AR. Un AR déterminera également dans quelle mesure la rémunération sera à charge de l'employeur.

2.3. Demande

Le congé d'adoption doit être demandé au moins 1 mois avant le début du congé à cet effet. Cette demande doit mentionner la date de début et de fin de ce congé. Des documents servant de preuve de l'adoption devront être remis à l'employeur.

2.4. Protection contre le licenciement

Dans l'ancienne réglementation, la protection contre le licenciement n'était pas prévue. La nouvelle législation a amélioré la situation : le travailleur profite maintenant d'une période de protection qui entre en vigueur 2 mois avant que le congé d'adoption ne débute et se termine 1 mois après la fin de ce congé. L'employeur ne peut pas licencier le travailleur en invoquant une cause liée à l'adoption. S'il ne respecte pas cette disposition, il sera tenu de payer une indemnité de protection contre le licenciement qui est égale à 3 mois de salaires. L'employeur doit prouver que le licenciement n'a rien à voir avec l'adoption.

Karolien Van Den Perre
Juriste



» Dernières nouvelles...

Nouvelles limites salariales pour le congé-éducation payé

Le travailleur qui bénéficie du congé-éducation, conserve le droit au salaire. Toutefois, la rémunération pour ces heures d'absence est limitée. La limite salariale pour la nouvelle année scolaire 2004-2005 (donc à partir du 01.09.2004) a été fixée à 2.000 EUR (précédemment 1.960 EUR) par mois.

Pour les travailleurs qui suivent une formation professionnelle, la limite de 2.500 EUR par mois, introduite depuis le 01.09.2003, reste en vigueur. Cette limite majorée est uniquement d'application pour les travailleurs d'au moins 45 ans et pour les travailleurs concernés par une fermeture d'entreprise où un plan social prévoit du congé-éducation payé.

Indemnité de kilomètres pour l'utilisation professionnelle du véhicule privé du travailleur à partir du 01.07.2004 : pas d'indemnité

Les travailleurs se déplaçant avec leur propre véhicule pour des fins professionnelles, ont droit à une indemnité kilométrique à charge de leur employeur.

Bien que le Ministre du Budget ait annoncé une augmentation forfaitaire (0,2795 euro/km) de cette indemnité liée à l'emploi professionnel du véhicule privé, son cabinet stipule maintenant qu'il faudra appliquer PROVISoirement l'ancien montant maximal de 0,2754 euro/km.

Le cabinet du ministre du Budget demande au service public fédéral compétent du Personnel de modifier la formule qui calcule cette indemnité - probablement pour des raisons budgétaires.

Entretiens, le montant maximal de l'indemnité de kilomètres pour l'emploi profession-



nel du véhicule privé - qui est exonéré des cotisations ONSS et du précompte - reste fixé à **0,2754 euro par km**.

Validité de la période d'essai d'un ancien intérimaire

Quand un employeur engage définitivement un travailleur qui, auparavant, était actif chez lui sous le statut d'intérimaire, ceci n'empêche pas que le contrat de travail puisse contenir à nouveau une période d'essai. Au cours de son occupation en tant qu'intérimaire, le bureau d'intérim est l'employeur de la personne concernée. L'entreprise n'est considérée que comme un utilisateur. Par contre, lors d'un engagement définitif c'est l'entreprise qui devient l'employeur. Ce "nouvel" employeur peut donc faire appel, sans restrictions, à la réglementation concernant la période d'essai.

Steven Naessens
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) 225 98 34 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: ssha@yucom.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 Menuet
Arnold Buyze
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Lode Maresceau
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