

une édition de votre secrétariat social

Chers lecteurs,

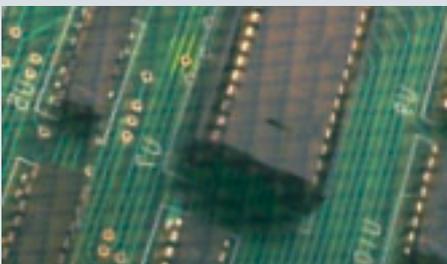
Dans la préface de notre dernière édition, nous vous avons parlé avec enthousiasme de l'année électronique 2003. En 2003, votre secrétariat social a, entre autre, le but de vous servir encore mieux en mettant à votre disposition différents outils électroniques. Pendant le premier trimestre par exemple, nous avons envoyé les premiers newflashes électroniques via SSE-FLASH. Les PME appliquent déjà E-prest pour le traitement salarial. Entretemps nos collaborateurs ne se sont pas croisés les bras. En ce moment nous pouvons vous offrir un module électronique de consultation. Vous ne disposez pas encore des comptes individuels électroniques de vos travailleurs ? Alors nous pouvons vous proposer la formule suivante : par mois, SSE met à votre disposition les fiches de paie de vos travailleurs via internet, dans un environnement sécurisé.

Et ce n'est pas tout. Pendant le premier trimestre, le Ministre Daems a reconnu EUNOMIA, le guichet d'entreprises dont SSE est membre fondateur. Nous sommes très contents de pouvoir élargir notre gamme de services, grâce à cette reconnaissance. Vous en lirez plus dans l'article à la page 2.

Notre enthousiasme a été récompensé et nous continuons donc avec le même élan. Grâce à une collaboration étroite entre l'ONSS et notre entreprise de logiciel EASY-PAY et grâce aux nombreux efforts des collaborateurs SSE nous étions les premiers à obtenir des résultats positifs concernant la nouvelle déclaration ONSS. Nous espérons recevoir bientôt les instructions définitives de l'ONSS de sorte que nous disposions des notifications en vigueur au moment de la mise sous presse de cette édition. Enfin nous avons élargi récemment l'offre de formations concernant la législation sociale. Pour plus d'information sur ces matières, vous pouvez toujours contacter votre gestionnaire de dossier.

Bonne lecture !

Nikolaas Deloof



Contenu	pag.
• Chers lecteurs	1
• Le travail des étudiants	1
• Eunomia.....	2
• Le statut social du conjoint aidant	2
• Dimona réduit le registre du personnel.....	3
• Visiter le docteur pendant les heures de travail	3
• Dernières nouvelles	4

» LE TRAVAIL DES ETUDIANTS: quelques directives

S Pendant les mois d'été, beaucoup d'employeurs font appel aux étudiants pour remplacer des travailleurs en congé. L'engagement des étudiants entraîne souvent les questions suivantes : quelles sont les dispositions favorables du règlement de l'ONSS? Quel est le salaire minimum que l'employeur doit payer à l'étudiant ? Combien l'étudiant peut-il gagner pour rester fiscalement à la charge de ses parents ? Quand les parents d'un étudiant perdent-ils le droit aux allocations familiales ?

Bien qu'on puisse engager des étudiants pendant toute l'année, le règlement favorable de l'ONSS n'est valable que pendant les mois d'été. Ce règlement limite les cotisations ONSS de l'employeur à 5%. L'étudiant paie une cotisation de 2,5%.

Ce règlement n'est valable que si l'on remplit les conditions suivantes :

- 1) Il y a un contrat d'étudiant écrit (vous trouvez un modèle de ce type de contrat sur le site web www.easypay.be (module easydoc)
- 2) L'étudiant travaille uniquement en juillet, août ou septembre
- 3) L'étudiant travaille au maximum 23 jours ouvrables chez un ou plusieurs employeurs
- 4) L'étudiant ne peut pas avoir travaillé chez le même employeur pendant l'année scolaire précédente, sauf dans les périodes pendant lesquelles la présence à l'institution d'enseignement n'est pas obligée (p.ex. pendant les fins de semaines ou d'autres vacances scolaires).

Pour déterminer le salaire minimum de l'étudiant, il faut contrôler s'il existe des réglementations concernant la rémunération des étudiants au sein de la commission paritaire. S'il n'existe pas de réglementation spéciale, mais qu'il y a un "revenu mensuel minimum garanti" dans le secteur, on peut appliquer les pourcentages suivants sur ce salaire :

Age	Pourcentage
20 ans	94%
19 ans	88%
18 ans	82%
17 ans	76%
16 ans et moins	70%

S'il n'y a pas de RMMG dans le secteur, on applique les mêmes pourcentages sur le RMMG général (1.186,31 Eur/mois ou 7,2043 Eur/heure à partir du 01.06.2003).

Pour que l'étudiant puisse rester fiscalement à la charge des parents, le montant maximum est limité. Pour l'année de revenu 2003- année d'imposition 2004-les montants suivants sont en vigueur, tenant compte de la situation familiale :

	Revenu annuel maximum Année de revenu 2003 (Année d'imposition 2004)	
	Brut	Imposable (brut - 2,5% ONSS(1))
En général	3.141,06	3.062,50
A la charge d'un célibataire	4.538,46	4.425,00
Handicapé à la charge d'un célibataire	5.756,41	5.612,50

(1) Pour l'occupation autre qu'en juillet, août ou septembre, le brut maximal = imposable + 13,07% du revenu brut

Les parents d'un étudiant ont droit aux allocations familiales jusqu'à ce que l'étudiant ait 25 ans. Ils gardent ce droit si leur enfant travaille pendant les vacances scolaires (n'importe la durée et la rémunération du travail). Si l'enfant travaille en dehors des vacances scolaires, ils gardent le droit aux allocations familiales si l'enfant ne travaille pas plus de 6 mois (contrat d'étudiant) ou 79 heures par mois (contrat de travail normal). Le salaire de l'étudiant n'a pas d'importance.

Isabel De Smet
Juriste



» EUNOMIA

EUNOMIA, le guichet d'entreprises agréé de votre Secrétariat Social

Le 27.04.2003 le ministre Daems a agréé EUNOMIA, dont SSE est membre-fondateur, comme guichet d'entreprises.

Qu'est-ce qu'un guichet d'entreprises ?

Afin de simplifier les obligations administratives des entrepreneurs, la loi a dès lors prévu des instances qui seront chargées de remplir toutes les formalités des entreprises vis-à-vis des autorités : les guichets d'entreprises.

Quelles sont les tâches du guichet d'entreprises EUNOMIA ?

EUNOMIA accorde à l'entreprise un numéro d'identification unique qui remplacera à terme tous les autres numéros d'identification (numéro TVA, registre de commerce, numéro ONSS) et attribuera les attestations d'établissement pour les professions soumises à cette réglementation. Vous pouvez également vous adresser à EUNOMIA pour des services supplémentaires tels que la caisse d'assurance sociale, le secrétariat social, la caisse d'allocations familiales, l'accompagnement des débutants et les formations.

Comment fonctionne EUNOMIA ?

Les comptables ou autres prestataires de services qui veulent collaborer avec EUNOMIA peuvent se faire enregistrer comme point d'entrée et effectuer via internet les tâches nécessaires pour leur client. EUNOMIA s'occupe de l'enregistrement à la Banque-Carrefour des entreprises.

Pourquoi les entrepreneurs choisissent-ils EUNOMIA ?

EUNOMIA est le seul guichet d'entreprises indépendant en Belgique. EUNOMIA est actif dans toute la Belgique. EUNOMIA et ses fondateurs représentent plus de 60.000 entrepreneurs et 10 % des administrations de salaires en Belgique, ce qui se traduit en une grande expérience multi-sectorielle.

Questions ?

N'hésitez pas à nous contacter et appelez M. Luk Deleersnyder au numéro 051/480.180 ou envoyez un e-mail à eunomia@easypay.be. Vous trouverez plus d'information sur le site web www.eunomia.be

Nikolaas Deloof



» Le statut social du conjoint aidant.

S Depuis le 1er janvier 2003, chaque conjoint aidant d'un travailleur indépendant est obligé de s'affilier au fond de sécurité sociale du partenaire pour le statut nommé mini-statut. A partir du 1er janvier 2006, le conjoint aidant sera obligé de s'affilier au fond de sécurité sociale du partenaire pour le maxi-statut. Les conjoints aidants, nés avant le 1er janvier 1956 peuvent opter de rester soumis au mini-statut.

Qui est considéré comme conjoint aidant (m/f)?

Une présomption légale a été introduite : le/la conjoint(e) d'un travailleur indépendant n'ayant pas de statut équivalent, est considéré(e) comme étant conjoint(e) aidant. Le législateur considère le/la conjoint(e) ou le partenaire d'un travailleur indépendant comme étant conjoint(e) aidant si il ou elle :

- N'a pas droit à un propre revenu, provenant d'une autre activité professionnelle, ni à un revenu assimilé donnant droit à une assurance complète en matière de sécurité sociale
- et s'il/elle aide effectivement dans l'entreprise de l'indépendant.

Le conjoint n'aide pas effectivement s'il n'aide pas du tout ou très irrégulièrement son partenaire, (moins de 90 jours par an et à base irrégulière). Le conjoint d'un gérant d'entreprise indépendant n'est pas conjoint aidant.

Le mini-statut

Le/la conjoint(e) aidant(e) d'un indépendant doit s'affilier au fond de sécurité sociale de son époux/épouse pour une assurance minimale. De cette façon, il/elle est assuré(e) contre l'incapacité de travail (le congé de maternité inclus) et l'invalidité. Pour ces risques, il n'y a pas de droits déviés du partenaire marié.

Les cotisations sociales du mini-statut

La cotisation sociale varie entre 18,37 et 117,13 euros par trimestre, en fonction de la cotisation du conjoint. Les cotisations sociales du conjoint

aidé ne seront pas réduites.

Le maxi-statut

A partir du 1er janvier 2003, le conjoint aidant peut s'affilier volontairement pour le statut complet d'indépendant, ouvrant ainsi ses droits aux allocations familiales, à la pension et à l'assurance maladie, sauf à l'assurance de faillite qui n'est pas reprise dans le paquet.

Conséquences fiscales

En s'affiliant au fond de sécurité, le revenu est divisé fiscalement et le conjoint aidant reçoit un revenu complet de lui-même avec déduction de frais et crédit d'impôts.

Les cotisations sociales du maxi-statut

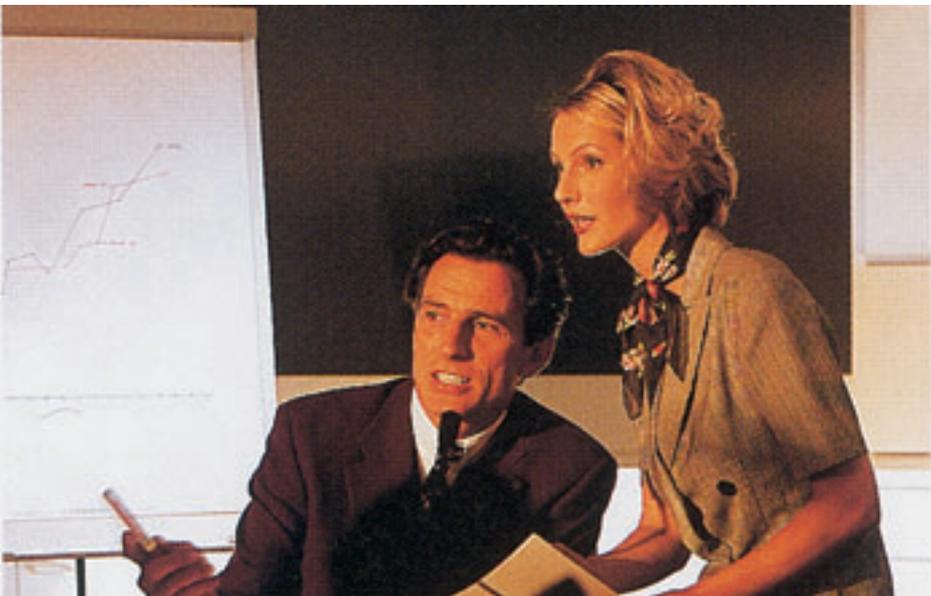
Les cotisations sociales sont calculées sur base du revenu que l'indépendant accorde à son partenaire.

Quand le/la conjoint(e) adopte volontairement le maxi-statut, il ou elle se trouve au début d'une activité et paie des cotisations provisoires. Ces cotisations provisoires seront régularisées dès que le fisc passe les données du revenu réel professionnel de 2003 au fond de sécurité sociale.

Les cotisations du partenaire indépendant

Le fond de sécurité sociale déduira le montant forfaitaire sur lequel les cotisations provisoires du conjoint sont calculées, des revenus sur lesquels les cotisations du partenaire indépendant sont calculées. Plus tard, il régularisera les cotisations des deux en fonction du revenu réel, divisé entre les partenaires.

*Edmond Van Eeghem
Fond de Sécurité sociale
Maas en Schelde*



» DIMONA réduit le registre du personnel

S Vous ne serez sans doute pas vraiment surpris que la simplification administrative tellement discutée n'efface certainement pas tout le tas de documents de l'employeur. Bien que depuis l'introduction de la déclaration électronique d'embauche (DIMONA,) le 1er janvier 2003, le registre du personnel ait principalement été supprimé, il faut dans certains cas quand même avoir un registre du personnel. Il faut faire une distinction entre le registre ordinaire et le registre spécial du personnel, qui seront dès lors des documents sociaux séparés.

1. Dimona

La réduction du registre du personnel est très fortement liée à l'obligation DIMONA, imposée à tous les employeurs depuis le 1er janvier 2003. Tous les travailleurs (les étudiants salariés inclus) et assimilés (p.ex. les apprentis industriels), sauf quelques catégories de travailleurs (p.ex. les extras dans le secteur horéca) entrés en service ou sortis, doivent être déclarés par voie électronique, au plus tard le jour d'entrée en service et le premier jour ouvrable suivant la fin de la relation professionnelle. Votre secrétariat social SSE vous offre le service de faire pour vous les déclarations DIMONA des entrées et sorties dont vous l'informez.

2. Régistre ordinaire du personnel

L'employeur ne doit pas garder de registre du personnel pour les travailleurs pour lesquels il faut faire une déclaration DIMONA.

Par contre, pour les travailleurs exclus du champ d'application de la DIMONA, l'employeur devra encore garder un registre ordinaire du personnel. Ce registre ordinaire du personnel reste identique à l'ancien registre central du personnel, tant en ce qui concerne la forme (donc sur papier) qu'en ce qui concerne le contenu.

3. Régistre spécial du personnel

Chaque employeur engageant du personnel sur plusieurs lieux doit encore garder un registre spécial du personnel, même s'il a déjà dû déposer une déclaration DIMONA pour ce travailleur.

Mais ce registre spécial du personnel sera simplifié. De plus, il suffit que les services d'inspection puissent le consulter au lieu du travail, par exemple par voie électronique sous forme d'un fichier d'ordinateur.

Le registre simplifié ne contiendra plus que quelques notions :

- 1) Données de l'employeur : numéro ONSS et lieu de travail.
- 2) Données du travailleur : le numéro de registre national du travailleur, la date d'entrée en service et la date de fin du contrat.

Garder un registre du personnel n'est (souvent) plus nécessaire. Par contre, si vous devez quand même garder un registre (simplifié), tenez compte du fait que des infractions éventuelles peuvent toujours être pénalisées par une amende administrative (min. 1.875 euros et max. 6.250 euros par travailleur non-inscrit).

Wouter Provoost
Juriste

» Visiter le docteur pendant les heures de travail?

S En tant qu'employeur, vous avez certainement déjà eu la question d'un travailleur s'il/elle pouvait aller chez le médecin pendant les heures de travail. Etes-vous obligé de permettre cette visite et qui paiera les heures perdues ?

Il faut faire une distinction entre les différentes situations.

L'examen médical prénatal

La travailleuse enceinte qui a informé son employeur de sa grossesse, a le droit d'être absente, tout en préservant le droit à la rémunération pour le temps nécessaire de subir les examens médicaux prénataux, si ceux-ci ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour que cette absence soit légale, la travailleuse doit informer l'employeur au préalable de son absence.

La travailleuse doit présenter une attestation médicale justifiant son absence, au cas où cela serait exigé par une CCT ou un règlement de travail, ou à défaut d'un tel règlement, à la demande de l'employeur.

Le salaire normal est calculé selon la loi sur les jours fériés.

L'examen médical imposé par le règlement de travail

Si le travailleur doit subir un examen médical imposé par le Règlement Général de la Protection de travail, les heures d'absences sont payées comme des heures effectivement prestées.

Le travailleur - victime d'un accident de travail

Quand le travailleur a été victime d'un accident de travail, et qu'il a reçu des soins d'un service médical indiqué par l'employeur ou l'institution d'assurance, le salaire des heures perdues est également garanti.

L'examen médical pendant les heures de travail

Le travailleur qui veut subir un examen médical pendant les heures de travail, peut exceptionnellement avoir droit au salaire garanti pour les heures d'absence, à condition qu'il prouve que la nature

ou le caractère spécifique des soins ou de l'examen ne lui permettent pas de le (les) subir en dehors des heures de travail (p.ex. consultation chez le dentiste ou à l'hôpital). Le salaire n'est garanti que si le travailleur interrompt son travail avant l'heure normale et pas s'il arrive en retard à cause d'une visite médicale subie avant de commencer le travail.

Jurgen Menuet
Juriste



» Dernières nouvelles...

Les chèques-repas : la cotisation maximale augmentée de l'employeur

Les chèques-repas sont libres de précompte professionnel et d'ONSS à condition que la cotisation patronale ne dépasse pas un certain montant maximal et que la cotisation minimale du travailleur soit respectée.

A partir du 01.01.2003 la cotisation patronale maximale a été augmentée de 4,46 euros à 4,91 euros par chèque-repas.

Tenant compte de la cotisation minimale du travailleur de 1,09 euro, on peut dès lors accorder des chèques-repas de 6 euros.

Cotisation min. du travailleur	Cotisation max. de l'employeur
1,09 EUR	4,91 EUR



Réduction du précompte professionnel possible pour charge familiale à partir du 01.04.2003

Depuis le 01.04.2003, les conjoints peuvent choisir à qui des deux époux la réduction du précompte professionnel pour charge familiale (e.a. les enfants à charge) sera accordée. Avant, les réductions étaient automatiquement accordées à l'époux.

Il faut informer l'employeur du conjoint qui profitera de la réduction, à l'aide d'une attestation signée par les deux conjoints. L'autre conjoint(e) devra également informer son employeur.

Jusqu'à la fin de l'année 2003, les époux ne sont pas obligés de déposer une telle attestation. L'époux continuera à profiter de la réduction pour charge familiale.

A partir de 2004, la réduction ne sera accordée que si l'employeur dispose d'une attestation dûment remplie et signée. Sans attestation, il n'y aura plus de réduction, ni pour l'époux, ni pour l'épouse !

Pour recevoir un modèle d'attestation, contactez votre gestionnaire de dossier ou visitez notre site web www.easypay.be (module Easydoc).

Base de calcul du pécule de vacances plus claire

Depuis longtemps, il existe une confusion quant à l'obligation de calculer le pécule de vacances sur l'avantage voiture d'entreprise, sur la cotisation patro-

nale des assurances de groupe ou d'hospitalisation, sur les chèques-repas, ...

Un arrêté royal du 18 février 2003 a mis fin à cette incertitude. Dès lors, vous ne devez plus payer de pécule de vacances pour les avantages non-soumis à l'ONSS. Ces avantages ne font donc pas partie de la base de calcul du pécule de vacances ni du pécule de départ.

L'accès aux données ONSS sécurisées - indiquer un gestionnaire local

Via le site portail de l'ONSS (www.securite-sociale.be) on peut dès lors avoir accès à certaines données sécurisées de l'ONSS. C'est entre autre le cas pour le fichier du personnel de l'entreprise (déclaré via Dimona), les déclarations ONSS (DmfA), déposées depuis 2003 et les déclarations des risques sociaux (DRS).

En tant que prestataire de services, votre secrétariat social agréé a automatiquement accès à ces applications sécurisées, sur base de la procuration qu'il a reçue.

Si vous voulez que quelqu'un de votre entreprise ait accès à ces données, vous devez indiquer quelqu'un comme gestionnaire local. En tout cas le gestionnaire doit être un travailleur, gestionnaire ou gérant de l'entreprise. Il peut être nommé via un formulaire spécifique (à recevoir via votre gestionnaire du dossier) qui sera déposé à l'ONSS.

Le gestionnaire local recevra un nom d'utilisateur et un mot de passe qui lui donneront accès à toutes les données sécurisées. Puis, il pourra désigner des utilisateurs au sein de l'entreprise, qui auront accès à certaines applications.

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

La Rock 2 - 4160 Anthisnes
Tél. (04) 380 06 00 - Fax (04) 380 05 00
E-mail: ssewallonie@easypay.be



Trimestriel

Editeur responsable

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Rédaction

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Steven Naessens
Isabel De Smet
Lode Maresceau
André Magonette
Wouter Provoost

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