

Octobre 2007

Contenu

Table des matières	2
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2007	4 – 14
Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA - PPL) pour le trimestre 3/2007	15 – 16
Services publics	17 – 20
Administration salariale et fiscalité	21 – 23
Loi portant des dispositions diverses	24 – 27
Easy-Services	28
Saviez-vous que...?	29

Rédaction: Service Juridique Secrétariat Social EASYPAY,
Secrétariat Social Agréé SSE asbl – n° 920-921-922-923-924,
Secrétariat Social Agréé Handel & Ambacht n° 810

Editeur responsable : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

La reproduction ou la publication de cette brochure sous toutes ses formes est interdite. Nous avons veillé à garantir la fiabilité optimale de cette brochure. Mais nous ne pouvons être tenus responsables des erreurs éventuelles de contenu.

Date de clôture: 28.09.2007

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	2
DÉCLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 3/2007	4
1. COTISATIONS ONSS	4
2. DMFA – MODIFICATIONS POUR LE TRIMESTRE 3/2007	11
3. MODIFICATIONS À PARTIR DU 01.10.2007: NOUVEL AJOURNEMENT DU NOUVEAU RÉGIME DE COTISATIONS DE LA PRÉPENSION.....	14
DÉCLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES POUR LE TRIMESTRE 3/2007	15
1. COTISATIONS ONSS	15
2. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 3/2007	16
SERVICES PUBLICS	17
1. EXÉCUTION DE L'OCTROI DE CHÈQUES-REPAS	17
2. RÉVISION DES PRÉVISIONS D'INFLATION PAR LE BUREAU DU PLAN.....	18
3. ADAPTATION DES MONTANTS DES INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES POUR LES VOYAGES À L'ÉTRANGER.....	18
4. JOURS FÉRIÉS PENDANT LA MALADIE OU LE CONGÉ DE MATERNITÉ.....	18
5. ASSOULISSEMENT DU DÉPART ANTICIPÉ À MI-TEMPS.....	19
6. INTÉGRATION DE LA CARRIÈRE ADMINISTRATIVE ET DU STATUT PÉCUNIAIRE DANS LE STATUT DU PERSONNEL FLAMAND	20
ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITÉ	21
1. EXONÉRATION DE VERSEMENT DU PP DE 0,25%	21
2. VOITURES DE SOCIÉTÉ APPLICATION DE LA RÈGLE DES 40 JOURS	22
3. AUGMENTATION DU PLAFOND DE L'INTERVENTION DES EMPLOYEURS POUR LE RESTAURANT D'ENTREPRISE LE FISC SUIV L'ONSS	22
4. RÉGIME FISCAL DE LA PRÉPENSION – CANADA DRY: EXAMEN DE LA CONDITION D'ÂGE.....	23
LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES	24
1. RÉGIME FISCAL DE LA PRÉPENSION – CANADA DRY: EXAMEN DE LA CONDITION D'ÂGE.....	24
2. CONTRATS DE TRAVAIL ÉLECTRONIQUES	25
EASY-SERVICES	28

EASYPAY News vous donne un aperçu des nouveautés dans le domaine social et vous apporte quelques précisions au sujet de certains thèmes d'actualité. Cette publication ne nous permet toutefois pas d'aborder tous les sujets en détail. Pour de plus amples explications, vous pouvez vous référer à notre formation « Mise à jour trimestrielle 3^e trimestre 2007 ». Celle-ci se déroulera aux dates suivantes:

*Mardi 9 octobre 2007
De 13h30 à 17h
Bâtiments Easypay Group
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(néerlandophone)*

*Jeudi 11 octobre 2007
De 13h30 à 17h
Bâtiments SSE – Groupe L'Entraide
Rue Colonel Bourg 113
1140 Bruxelles
(francophone)*

Les personnes intéressées peuvent s'inscrire auprès d'Easy Services (tél. 051/48.05.95 ou par e-mail à l'adresse info_easyservices@easypay-group.com).

Le programme concernant les modifications décrites dans cette édition d'Easypay News sera mis à votre disposition avec la prochaine mise à jour. Les directives pratiques quant à l'application dans le logiciel Easypay seront reprises dans la brochure technique de la mise à jour « Rel0707 – DmfA 3/2007 – DmfA-PPL 3/2007 » (nous vous informerons par e-mail de la date de disponibilité de cette brochure).

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2007

1. Cotisations ONSS

Dans ce chapitre, nous traiterons les nouveautés ONSS suivantes pour le trimestre 3/2007:

1. Cotisations de base: inchangées
2. Cotisation de base Fonds de Fermeture d'Entreprises: quelques modifications
3. Horeca: proratisation des forfaits journaliers pour les travailleurs payés au pourboire
4. Sanctions: précisions
5. Adaptation de la limite salariale pour respecter la loi relative aux sportifs rémunérés
6. Cession de fonds de commerce: deux nouvelles mesures de protection en faveur de l'ONSS
7. Primes d'innovation: prolongation jusqu'au 31 décembre 2008
8. Horeca: quelques modifications à partir du 1^{er} juillet 2007
9. Obligation premier emploi: les jeunes engagés dans le cadre de l'occupation de jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand n'entrent pas en ligne de compte
10. Déclaration ONSS: passage de la CP 305 aux CP 330, 331 et 332
11. Nouvelles cotisations FMP
12. Nouvelle réduction groupe-cible travailleurs de 50 ans et plus: A.R. paru
13. Mesures transitoires: plus d'application à partir du 3^e trimestre 2007

1.1. Cotisations de base: inchangées

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 3.2.201.*

Les cotisations de base ne sont pas modifiées par rapport au trimestre précédent. L'augmentation relative à la

cotisation amiante depuis le deuxième trimestre 2007 reste en vigueur.

1.2. Cotisation de base Fonds de Fermeture d'Entreprises: quelques modifications

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 3.3.207.*

1.2.1. Modifications effectives

Jusqu'il y a peu, l'employeur qui n'employait aucun travailleur pendant l'année civile précédente (p. ex. 2006) n'était pas redevable de cotisations pendant l'ensemble de l'année civile dans laquelle il (re)commençait à engager du personnel (p. ex. 2007). A partir du troisième trimestre 2007, la cotisation FFE est redevable à partir du moment où

l'employeur redevable de cotisations commence à engager du personnel.

Suite aux nouvelles dispositions concernant la fermeture d'entreprises, les entreprises étrangères sont également redevables de la cotisation de base FFE pour les travailleurs qui ne sont pas liés à un siège d'exploitation belge, mais qui travaillent habituellement en Belgique.

1.2.2. Futures modifications

Jusqu'ici, le nombre moyen de travailleurs dans l'entreprise est obtenu en tenant compte du nombre de travailleurs employés à la fin des 4 trimestres de l'année civile précédente. Cette méthode de calcul va cependant être modifiée. Il faudra désormais tenir compte du nombre de travailleurs employés en moyenne dans le courant des 4 trimestres qui précèdent le trimestre concerné. Si

possible, le calcul se fera sur la base des données de la DIMONA. En attendant les instructions définitives de l'ONSS, la méthode actuelle de calcul reste d'application. En outre, les entreprises sans finalité commerciale ou industrielle devront payer la cotisation FFE. Le montant de cette cotisation doit cependant encore être déterminé par A.R.

1.3. Horeca: proratisation des forfaits journaliers pour les travailleurs payés au pourboire

Référence

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, instructions partielles.

1.3.1. Champ d'application

Pour les ouvriers payés en tout ou partie au pourboire ou au service, les cotisations ont toujours été calculées sur la base d'un seul forfait par jour, peu importe s'il s'agissait d'un ouvrier à temps plein ou à temps partiel. A partir du 1^{er} octobre 2007, un système de proratisation des forfaits journaliers pour les travailleurs à temps partiel sera cependant instauré. Ce système sera dans un premier temps uniquement d'application pour 5 fonctions: premier chef de rang restaurant, sommelier(ère), premier chef de rang banquet, responsable barman/barmaid et chef concierge. Pour les autres fonctions, la proratisation entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2008.

1.3.2. Méthode de calcul

Le calcul se fait par semaine civile. Il faut à cet effet faire la distinction entre les semaines civiles complètes et partielles et entre les ouvriers qui ne fournissent jamais de prestations en service coupé et ceux qui le font. Exemple de service coupé: une personne travaillant de 7h à 9h le matin et de 17h à 19h le soir. Le règlement suivant n'est pas d'application pour les ouvriers employés pendant une période de courte durée (de 1 à 2 jours) et fournissant des prestations complètes pendant cette période.

Au moins un service coupé

Lors de semaines complètes et partielles: calcul des cotisations sur 5 forfaits journaliers par semaine; quel que soit le nombre de jours travaillés.

Pas de service coupé

Semaine complète

- Le régime de travail hebdomadaire moyen $\leq \frac{1}{2}$ du régime de travail de l'ouvrier conventionnel à temps plein du secteur (Q n'est pas supérieur à 19h):
Calcul des cotisations sur 2.5 forfaits journaliers pour chaque semaine de travail ;
- Le régime de travail hebdomadaire moyen $> \frac{1}{2}$ et $\leq \frac{3}{4}$ du régime de travail de l'ouvrier conventionnel à temps plein du secteur (Q est supérieur à 19h mais inférieur à 28,5h):
Calcul des cotisations sur 3.75 forfaits journaliers pour chaque semaine de travail;
- Le régime de travail hebdomadaire moyen $> \frac{3}{4}$ du régime de travail de l'ouvrier manuel conventionnel à temps plein du secteur:
Calcul cotisations sur 5 forfaits journaliers pour chaque semaine d'emploi.

Semaine incomplète

Il faut tenir compte du nombre d'heures que l'ouvrier doit prêter pendant cette semaine; il s'agit du nombre d'heures de travail déclarées pour cette semaine.

- ≤ 19 : calcul des cotisations sur 2,5 forfaits;
- $19 \leq 28,5$: calcul des cotisations sur 3,75 forfaits;
- $> 28,5$: calcul des cotisations sur 5 forfaits.

Exemple

1. Un ouvrier a un contrat de travail à temps partiel prévoyant un régime de travail le lundi et le mardi de 8h à 12h et, une semaine sur trois, le lundi soir de 19h à 22h. La durée de travail moyenne par semaine est de 9h (< 19), mais nous

sommes en présence d'un service coupé. Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits pour la semaine civile dans laquelle il exerce le service coupé et sur 2,5 forfaits pour les deux autres semaines.

2. Un ouvrier a un contrat de travail à temps partiel prévoyant un régime de travail de 9h45 pendant trois jours par semaine ($> 28,5$). Les cotisations sont calculées sur 5 forfaits par semaine.

Un ouvrier à temps plein dans l'entreprise travaille quatre jours 9h45. Pour lui les cotisations sont calculées sur 4 forfaits par semaine.

1.4. Sanctions: précisions

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 2.1.304.*

Vous trouverez ci-après un aperçu des sanctions qui peuvent être imposées par l'ONSS.

Attention: il ne s'agit pas d'une nouveauté. Ces sanctions sont déjà en

vigueur depuis 2006, mais n'ont été intégrées explicitement aux nouveautés de l'ONSS qu'au troisième trimestre 2007.

1.4.1. Obligations concernant la déclaration

Lorsqu'un employeur ne respecte pas les obligations concernant l'envoi des déclarations, une sanction forfaitaire est

appliquée. On distingue trois types d'infraction:

	INFRACTION	SANCTION
1.	Déclaration manquante, incomplète ou incorrecte	Indemnité forfaitaire de 50 EUR pour rédaction/rectification d'office après intervention de l'Inspection Sociale ou des services ONSS + Indemnité de 4 EUR par ligne d'occupation manquante ou par ligne d'occupation dont le montant pris en compte a été modifié.
2.	Remise tardive de la déclaration trimestrielle	Indemnité forfaitaire de 495,79 EUR + par tranche de 24.789,35 EUR de montants au-delà de 49.578,70 EUR: 247,89 EUR
3.	Remise systématique d'une déclaration incomplète ou incorrecte; c.-à-d. deux trimestres successifs	Indemnité forfaitaire de 495,79 EUR + Par tranche de 24.789,35 EUR de montants au-delà de 49.578,70 EUR: 247,89 EUR

Les sanctions pour la remise tardive d'une déclaration trimestrielle (sanction 2) et la remise systématique d'une déclaration

incomplète ou incorrecte (sanction 3) ne peuvent pas être cumulées.

Les nouvelles sanctions civiles sont d'application pour les déclarations à partir du deuxième trimestre 2006.

L'indemnité forfaitaire pour une déclaration tardive n'est pas appliquée:

- si l'employeur transmet une déclaration trimestrielle dans les deux mois suivant le délai légal ET
- si l'employeur rentrait habituellement ses déclarations précédentes dans les délais légaux.

1.4.2. Réduction des sanctions

A certaines conditions, l'employeur peut demander une réduction de l'indemnité forfaitaire allant jusqu'à 50%:

- toutes les cotisations ONSS échues ont été payées préalablement;
- l'employeur a déposé une déclaration à cet effet;
- l'employeur fournit la preuve de circonstances exceptionnelles justifiant la déclaration tardive ou incomplète/incorrecte.

Un employeur qui invoque des raisons impérieuses d'équité, a même la possibilité de demander d'être intégralement dispensé de la sanction.

1.4.3. Obligations concernant les provisions: dispense et réduction des sanctions

Les employeurs qui ne respectent pas en tout ou partie leurs obligations concernant le paiement de provisions pour un trimestre donné, peuvent bénéficier d'une dispense ou d'une réduction des sanctions à certaines conditions (l'employeur ne pouvant pas se trouver dans la situation décrite au point 1.4.4.)

Un employeur prouvant la présence d'un cas de force majeure dûment justifié peut en outre obtenir une dispense intégrale de la sanction.

A la condition expresse qu'il ait payé préalablement toutes les cotisations ONSS échues, l'employeur peut obtenir une réduction des sanctions allant jusqu'à 50%, s'il fournit la preuve que le non-paiement des provisions dans les délais

relève de circonstances exceptionnelles. Cette réduction peut même être de 100% dans certaines circonstances.

1.4.4. Obligations concernant le paiement

Les employeurs doivent payer les cotisations dues à l'ONSS dans les délais légaux. Le non respect de ces délais sera en principe suivi de sanctions financières:

- une majoration (10% du montant) si le montant dû n'est pas payé dans les délais légaux;
- intérêts de retard (7% par an) qui courent de l'échéance du délai légal au jour du paiement.

Lorsque l'employeur apporte la preuve d'un cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles, il peut obtenir une dispense ou une réduction des majorations et des intérêts de retard. L'existence de raisons impérieuses d'équité ou de raisons d'intérêt économique empêchant l'employeur de verser les cotisations dans les délais peut aussi déboucher sur une réduction totale des majorations, à certaines conditions.

1.4.5. Doublement de la cotisation de solidarité CO2

L'absence de déclaration ou la déclaration incorrecte de véhicules de société donne lieu à une sanction forfaitaire équivalant au doublement de la cotisation CO2 due. Les sanctions sont différentes si les modifications sont effectuées à l'initiative de l'inspection ou à l'initiative de l'employeur. En outre, le moment où les modifications sont apportées est déterminant pour définir les sanctions applicables. Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons à l'édition EasyPay News de janvier 2007 (p 8).

1.5. Adaptation de la limite salariale pour respecter la loi relative aux sportifs rémunérés

Référence

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 1.1.204.

1.5.1. Sportifs rémunérés relevant de la loi relative aux sportifs rémunérés

Les sportifs dont le salaire annuel est supérieur à 8.175 EUR pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 (année précédente: 8.015 EUR) relèvent de la loi sur les contrats de travail pour sportifs rémunérés. Pour ces sportifs il y a une présomption irréfragable qu'ils sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'employé. Une déclaration auprès de l'ONSS est donc requise.

1.5.2. Sportifs rémunérés ne relevant pas de la loi relative aux sportifs rémunérés

Les sportifs rémunérés qui gagnent moins de 8.175 EUR par an, ne doivent être déclarés auprès de l'ONSS que dans les cas suivants:

- s'ils fournissent des prestations sous l'autorité d'un employeur;
- s'ils reçoivent un salaire pour leurs prestations supérieur au simple remboursement des frais.

1.6. Cession de fonds de commerce: deux nouvelles mesures de protection en faveur de l'ONSS

Référence

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 2.1.901.

1.6.1. Champ d'application

L'application des nouvelles mesures de protection vise les cessions:

- en propriété ou en usufruit;
- entre vifs;
- à titre onéreux ou à titre gratuit;
- quelle qu'en soit la forme: vente, échange, donation ou apport en société.

La notion de fonds de commerce se rapporte à un ensemble de biens utilisés pour l'exercice d'une profession libérale, d'une fonction, d'un poste ou d'une exploitation industrielle, commerciale ou agricole. L'ensemble des biens se compose entre autres d'éléments permettant de conserver la clientèle, tels que l'enseigne, les stocks, les listes de clients, les marques,...

1.6.2. Nouvelles obligations vis-à-vis de l'ONSS

Depuis le 23 février 2007 quelques nouvelles obligations sont entrées en vigueur vis-à-vis de l'ONSS pour les

personnes cédant leur fonds de commerce en propriété ou en usufruit:

- le cédant est tenu de notifier la cession du fonds de commerce à l'ONSS;
- il existe une responsabilité solidaire pour le cessionnaire en ce qui concerne le paiement des cotisations, des majorations et des intérêts de retard.

Tant que la notification n'a pas été faite, la cession n'est pas opposable à l'ONSS.

1.6.3. Exception: le certificat

Les mesures décrites ci-dessus ne doivent pas être appliquées si le cédant joint à l'acte de cession un certificat. Le certificat atteste qu'à la date de la demande, aucune cotisation constituant une dette déterminée et liquide n'était due à charge du cédant et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une procédure en recouvrement judiciaire des cotisations. Le certificat sera délivré ou refusé par l'ONSS dans un délai de 30 jours à partir de l'introduction de la demande du cédant. Le certificat délivré a une durée de validité de 30 jours.

1.7. Primes d'innovation: prolongation jusqu'au 31 décembre 2008

Référence:

- *Instruction ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, 3.1.328.*
- *Easypay News Janvier 2006, p. 17.*

Le système des primes d'innovation a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2008. Pour de plus amples informations, nous

vous renvoyons à notre édition Easypay News de janvier 2006.

1.8. Horeca: quelques modifications à partir du 1^{er} juillet 2007

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, 3.2.203, 3.2.204, 3.2.304 – 3.2.306 et 3.2.310.*

Dans le numéro Easypay News de juillet (p. 13-15), nous vous avons déjà donné un aperçu détaillé des modifications concernant le secteur horeca. Nous aborderons ci-dessous quelques-unes des conséquences de ces modifications.

l'employeur occupe ou non 10 travailleurs. Si l'employeur est redevable de la cotisation, il doit également payer celle-ci pour les travailleurs occasionnels.

1.8.1. La cotisation de modération salariale

Certaines catégories de travailleurs ne sont pas tenues de payer la cotisation de modération salariale. Cette dispense est en vigueur à partir du troisième trimestre 2007 pour les travailleurs occasionnels dans l'horeca déclarés avec un forfait. Il s'agit des travailleurs occasionnels déclarés avec Dimona Light ainsi que des travailleurs occasionnels déclarés avec Full Dimona, dont le salaire est constitué en tout ou partie de pourboires.

1.8.3. Les travailleurs rémunérés au pourboire: modification des montants

A partir du 1^{er} avril 2007 un nombre limité de fonctions entrent en ligne de compte pour le calcul des cotisations ONSS sur un salaire journalier forfaitaire. L'objectif est d'aligner les rémunérations journalières forfaitaires à partir du 1^{er} octobre 2008 sur les rémunérations conventionnelles pour les mêmes fonctions. Depuis le 1^{er} juillet 2007, une adaptation progressive des forfaits journaliers a eu lieu.

Attention: la modération salariale est due sur la prime de fin d'année.

Pour les travailleurs rémunérés en tout ou partie au pourboire ou au service, les cotisations normales ONSS sont dues sur la prime de fin d'année.

1.8.2. La cotisation de chômage de 1,60 %

La cotisation de chômage de 1,60% est due par les employeurs qui, au 30 juin de l'année précédente, occupaient au moins 10 travailleurs. Les travailleurs occasionnels de l'horeca (tant les travailleurs avec un salaire forfaitaire que ceux avec un salaire réel) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer si

1.8.4. Plus de cumul d'ouvriers occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture avec des travailleurs occasionnels dans l'horeca.

Le système des «super extras» a été supprimé le 1^{er} juillet 2007, il n'est donc plus question de cumul entre les ouvriers occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture et ceux de l'horeca.

1.9. Obligation premier emploi: les jeunes engagés dans le cadre de l'occupation de jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand n'entrent pas en ligne de compte

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 4.2.1002.

Les employeurs d'entreprises comptant au moins 50 travailleurs sont tenus d'engager au moins 3% de jeunes (en équivalents temps plein par rapport au deuxième trimestre de l'année précédente) dans le cadre d'une convention de premier emploi.

Les jeunes, engagés dans le cadre d'une augmentation du nombre de jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand n'entrent pas en ligne de compte pour satisfaire cette obligation.

1.10. Déclaration ONSS: passage de la CP 305 aux CP 330, 331 et 332

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 5.1.311.
- A.R. du 9 mars 2003, M.B., 8 avril 2003, p. 17735.

Trois nouvelles CP ont été établies en remplacement de la CP 305:

- CP 330: CP pour les institutions et services de santé;
- CP 331: CP pour le secteur flamand du bien-être et de la santé;
- CP 332: CP pour les secteurs francophone et germanophone du bien-être et de la santé.

En attendant l'attribution ou la communication de la nouvelle commission paritaire, il est recommandé d'indiquer les anciennes CP sur les déclarations ONSS.

Tout employeur à qui la nouvelle commission paritaire a été attribuée peut déjà mentionner cette dernière. Pour les autres employeurs, l'usage de l'ancienne commission paritaire est encore autorisé jusque fin 2007.

Attention: lorsqu'un employeur doit effectuer des régularisations concernant des trimestres précédents (avant le troisième trimestre 2007), la déclaration modificative doit indiquer l'ancienne CP 305.

1.11. Nouvelles cotisations FMP

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 7.1.501.

1.11.1. Industrie du béton

A partir du troisième trimestre 2007, une cotisation de sécurité d'existence de 2,39% sur les salaires est imposée par l'ONSS pour les ouvriers employés dans l'industrie du béton. Le code 110 est d'application.

1.11.2. Sportifs rémunérés

Les sportifs gagnant plus de 8.175 EUR pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008, doivent être déclarés avec le code 070 à partir du 1^{er} juillet 2007. Pour

les sportifs qui n'atteignent pas cette limite salariale, le code 076 existant reste d'application.

1.11.3. Travailleurs du secteur de la construction de plus de 58 ans

Pour les travailleurs du secteur de la construction de plus de 58 ans à la fin du trimestre, une diminution de la cotisation forfaitaire FMP est d'application à partir du 1^{er} juillet 2007. La méthode de calcul reste la même.

Modifications	Pour le deuxième trimestre 2007	A partir du troisième trimestre 2007 Travailleurs > 58 ans
Cotisation forfaitaire:		
1) EMP codes: 024 et 224	1) 515 EUR	1) 415 EUR
2) EMP codes: 026 et 226	2) 430 EUR	2) 330 EUR
3) EMP codes 044- 054- 244 et 254	3) 505 EUR	3) 405 EUR

1.12. Nouvelle réduction groupe-cible travailleurs âgés de 50 ans et plus: A.R. paru

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 4.2.401.
- Easypay News avril 2007, p. 15.
- Easypay News juillet 2007, p. 6.

Le 1^{er} avril 2007, une nouvelle réduction groupe-cible est entrée en vigueur pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

L'A.R. d'exécution a finalement été publié le 13 juillet 2007.

1.13. Mesures transitoires: plus d'application à partir du troisième trimestre 2007

A partir du troisième trimestre 2007, les mesures transitoires suivantes ne sont plus d'application :

- la réduction structurelle;
- le Plan plus un;
- le Plan plus un plus trois;
- la réduction collective du temps de travail avant le 1^{er} octobre 2001;
- la semaine de quatre jours avant le 1^{er} octobre 2001;
- la semaine de quatre jours à partir du 1^{er} octobre 2001;
- l'A.R. 495.

2. DmfA – modifications pour le trimestre 3/2007

Dans cette rubrique, nous aborderons les éléments suivants concernant la DmfA:

1. Nouveaux codes de rémunération 8 et 9
2. Justification des prestations: directives pour la déclaration d'un régime de travail variable – précisions
3. Construction: indication spécifique du salaire horaire uniquement au troisième trimestre de l'année
4. Indication « Intérimaire – occasionnel dans l'horeca »
5. Mesures dans le secteur non marchand

2.1. Nouveaux codes de rémunération 8 et 9

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 5.1.403.*
- *Easypay News juillet 2007, p. 5, p. 14.*

2.1.1. Code de rémunération 8

Depuis le 1^{er} juillet 2007, un nouveau code de rémunération 8 est en vigueur. Ce code doit uniquement être utilisé pour les travailleurs occasionnels dans l'horeca lors du paiement d'un supplément de:

- 6 EUR en cas d'occupation un samedi ou la veille d'un jour férié;
- 12 EUR en cas d'occupation un dimanche ou un jour férié.

Ces suppléments sont accordés d'une part aux travailleurs déclarés avec Full Dimona, rémunérés au pourboire et exerçant une fonction particulière (voir Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 7.1.301) et d'autre part aux travailleurs déclarés avec Dimona Light avec mention de l'horaire.

2.1.2. Code de rémunération 9

Le code 9 est d'application pour les fonctionnaires statutaires et vaut pour les indemnités payées en cas de licenciement immédiat pour inaptitude professionnelle. Il s'agit entre autres de fonctionnaires statutaires jugés professionnellement inaptes à titre définitif, si, à deux reprises successives, ils ont reçu une évaluation « insuffisante » lors de laquelle il a été décidé que le licenciement devait prendre cours immédiatement moyennant une indemnité de résiliation. Il ne s'agit donc pas du salaire pendant le préavis, mais des indemnités à payer à défaut de préavis. Les indemnités doivent absolument être exprimées en temps de travail.

Vu que ce code existe déjà depuis longtemps, il est introduit avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2004.

2.2. Justification des prestations: directives pour la déclaration d'un régime de travail variable: précisions

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 5.1.509.*

Il y a une différence claire entre la déclaration d'un régime de travail variable d'une part pour les travailleurs rémunérés chaque mois peu importe les heures prestées et d'autre part pour ceux rémunérés par heure prestée.

2.2.1. *Le travailleur est payé chaque mois sur la base d'une durée de travail contractuelle peu importe le nombre d'heures prestées*

Il se peut qu'un travailleur soit employé selon une durée de travail moyenne fixée de manière contractuelle, mais que ses prestations soient fournies sur une base variable, si bien que celles-ci peuvent différer considérablement d'un trimestre à l'autre. Il se peut également qu'un

travailleur ne fournisse aucune prestation pendant un trimestre entier, mais reçoive néanmoins chaque mois le même salaire sur la base de sa durée moyenne de travail hebdomadaire. L'ONSS part du principe que, pendant le trimestre d'inactivité ou d'activité réduite, le travailleur récupère les jours prestés en plus au cours d'un autre trimestre. L'employeur déclare ces jours de repos et le salaire y afférent le trimestre où ces jours sont pris. Dans cette situation, le champ « justification des jours » ne peut pas être utilisé. Le travailleur est déclaré avec le nombre d'heures par semaine, fixé dans son contrat de travail et avec le nombre de jours par semaine qu'il travaillerait en moyenne sur une base semestrielle/annuelle.

Exemple

Un travailleur a une durée de travail fixe contractuelle de 13h par semaine; les prestations sont fournies sur une base variable. Le travailleur alterne entre des semaines de travail de 26 heures et des semaines d'inactivité. Dans cette situation, le travailleur prestera quand-même 13 heures sur une base annuelle/semestrielle. Il recevra en outre le même salaire à la fin de chaque période de rémunération, peu importe les heures prestées. Lors de la déclaration il ne faut pas utiliser le champ « justification des jours ». Les jours de repos et le salaire y afférent doivent être repris le trimestre lors duquel les jours sont pris.

2.2.2. Le travailleur est rémunéré par heure prestée

Dans le champ « justification des jours », il convient d'indiquer un code pour les travailleurs employés selon un régime de travail variable, dans lequel les prestations et la rémunération peuvent différer considérablement d'un trimestre à l'autre. Pour les trimestres lors lesquels le travailleur ne fournit aucune prestation, le code 7 doit être indiqué. Pour les autres trimestres, il faut indiquer le code 1 pour un travailleur à temps plein ou bien le code 3 pour un travailleur à temps partiel.

2.3. Construction: indication spécifique du salaire horaire uniquement au troisième trimestre de l'année

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 5.1.1303.

Dans la déclaration DmfA du troisième trimestre, le salaire horaire d'application à la fin dudit trimestre doit être déclaré annuellement pour tous les ouvriers

occupés dans le secteur de la construction (CP 124) ou occupés comme intérimaires dans le secteur de la construction. (CP 322).

2.4. Indication « Intérimaire – occasionnel dans l'horeca »

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 5.1.1302.

Les intérimaires engagés dans l'horeca en tant que travailleur occasionnel, ne sont pas différenciés des autres travailleurs dans la déclaration ONSS, car ils sont déclarés sous le code employeur général du secteur intérimaire. Afin de résoudre ce problème, un champ « Intérimaire –

occasionnel dans l'horeca » a été ajouté. L'indication « E » du champ « information emploi » de la DmfA, permet de reconnaître les travailleurs occasionnels de l'horeca, engagés via une agence intérimaire.

2.5. Mesures dans le secteur non marchand

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 5.1.1304.

Les employeurs du secteur non marchand sont tenus de compléter le code 8 (jeunes peu qualifiés, employés dans le secteur non marchand en exécution du pacte de solidarité entre les générations) lorsque le travailleur a été engagé dans le cadre de

la mesure de promotion de mise à l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand. Le code 8 est introduit avec effet rétroactif à partir du premier trimestre 2007.

3. Modifications à partir du 01.10.2007: nouvel ajournement du nouveau régime de cotisations de la prépension

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions concernant les cotisations et les retenues sur la prépension était initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2007. Elle a cependant été reportée à plusieurs reprises. Normalement, ce régime devait finalement entrer en vigueur le 01.10.2007, mais il a de nouveau été reporté à une date ultérieure non connue à ce jour.

Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales pour le trimestre 3/2007

Dans cette rubrique, vous trouverez un aperçu des modifications essentielles concernant la DmfA-PPL pour le trimestre 3/2007. Attention: cette rubrique s'applique uniquement aux administrations locales et provinciales.

1. Cotisations ONSS

1.1. Précisions à propos des mandataires locaux non-protégés

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^e trimestre 2007, 3.2.103.*

1.1.1. *Travailleurs et fonctionnaires avec interruption de carrière complète chez un employeur du secteur public*

Les travailleurs et fonctionnaires bénéficiant d'une interruption de carrière complète chez un employeur du secteur public, n'ont pas droit à un salaire pendant cette période. Ils reçoivent des allocations d'interruption de l'ONEM. Si ces travailleurs ou fonctionnaires exercent un mandat politique exécutif auprès d'une administration locale ou provinciale, ils conservent leur droit aux allocations à charge de l'ONEM. L'allocation d'interruption peut donc être cumulée aux revenus du mandat politique. Par conséquent, ces travailleurs sont des mandataires protégés et ne font pas partie de la catégorie de mandataires locaux non-protégés.

1.1.2. *Travailleurs avec crédit-temps complet chez un employeur du secteur privé*

Les travailleurs contractuels bénéficiant d'un crédit-temps complet chez un employeur du secteur privé n'ont, eux non plus, pas droit à un salaire pendant la période de suspension. Ils jouissent également d'une allocation à charge de l'ONEM. En revanche, s'ils acceptent un mandat politique auprès d'une administration locale ou provinciale, ils n'ont plus droit aux allocations de l'ONEM. L'allocation dans le cadre du crédit-temps ne peut donc pas être cumulée avec un mandat politique. Ces travailleurs sont par conséquent des mandataires non-protégés.

1.2. Activa Start: de nouveau possible pour les employeurs du secteur public et du secteur non marchand à partir du 1^{er} janvier 2007

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^e trimestre 2007, 5.2.506.*

Du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2006, les employeurs du secteur public et du secteur social marchand étaient exclus du

droit à Activa Start. Depuis le 1^{er} janvier 2007, ces employeurs font de nouveau partie du champ d'application

d'Activa Start. Il en résulte que les jeunes peu qualifiés, les jeunes moins qualifiés d'origine étrangère ou présentant un handicap peuvent avoir droit, à certaines conditions, à une allocation de l'ONEM

d'un montant de 350 EUR au maximum, s'ils ont été engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi. L'allocation est attribuée à partir du mois de l'entrée en service et les 5 mois civils suivants.

1.3. La cotisation Allocation familiale et la cotisation Maladies professionnelles fusionnent

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 4.2.201.*

La cotisation pour le secteur des allocations familiales (5,25%) et la cotisation pour le secteur des maladies professionnelles (0,17%) ont été fusionnées en une seule cotisation

employeur globale, propre au secteur local. Cette modification est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2007.

2. Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 3/2007

2.1. Suppression des codes travailleur 132 et 232 (A.R. 495)

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 6.4.203.*

Suite à l'abrogation de l'A.R. 495, les codes travailleur 132 et 232 ont été supprimés depuis le 1^{er} juillet 2007. L'A.R. 495 prévoyait l'alternance entre un régime de travail et de formation pour

l'intégration des jeunes entre 18 et 25 ans dans la vie professionnelle. Suite à l'introduction de la convention de premier emploi de type II, l'A.R. 495 s'est éteint progressivement.

2.2. Nouveau code de rémunération 132: indemnité de résiliation en cas de rupture unilatérale du contrat d'un agent statutaire par l'employeur

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 6.5.305.*

Un nouveau code de rémunération 132 a été introduit. Ce code doit être utilisé pour l'indemnité de résiliation en cas de rupture unilatérale du contrat d'un agent statutaire par l'employeur. Il s'agit de l'indemnité de

résiliation payée en cas de résiliation d'office du contrat d'un fonctionnaire statutaire par l'employeur sans préavis.

2.3. Suppression des codes de réduction 600 et 3600 et application du code de réduction 1142 avec effet rétroactif

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^e trimestre 2007, n° 6.9.201.*

Les codes de réduction 600 et 3600 relatifs aux mesures transitoires de restructuration ne peuvent plus être utilisés. Le code de réduction 1142

afférent à l'économie d'insertion sociale pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2004, est introduit avec effet rétroactif.

Services publics

Cette rubrique contient des informations importantes pour les employeurs du secteur public:

1. Exécution de l'octroi de chèques-repas
2. Révision des prévisions d'inflation par le Bureau du plan
3. Adaptation des montants des indemnités de déplacement et des indemnités journalières pour les voyages à l'étranger.
4. Jours fériés pendant la maladie ou le congé de maternité
5. Assouplissement du départ anticipé à mi-temps
6. Intégration de la carrière administrative et du statut pécuniaire financier dans le Statut du personnel flamand.

1. Exécution de l'octroi de chèques-repas

Référence:

- *Circulaire DVO/BZ/P&O/2007/14 du 28 juin 2007.*

1.1. Introduction

En attendant l'adaptation du Statut du personnel flamand, cette circulaire donne exécution à l'accord sectoriel 2005-2007 relatif à l'octroi de chèques-repas à partir du 1^{er} juillet 2007.

La circulaire s'applique aux membres du personnel ainsi qu'aux services supportant la direction des ministères flamands, de certaines agences indépendantes et des organismes relevant du champ d'application de l'accord sectoriel.

1.2. Contenu de la circulaire

La circulaire stipule:

- les membres du personnel ayant droit à des chèques-repas ;
- la méthode de calcul des chèques-repas;
- l'influence des congés et dispenses de service sur le droit aux chèques-repas;
- la valeur du chèque-repas (5 EUR dont l'employeur et le travailleur paient chacun la moitié);
- l'effet du chèque-repas sur le montant de l'indemnité de repas et la prime de mer;
- le système de distribution des chèques-repas;
- les dérogations aux règles générales (personnel n'ayant pas droit aux chèques-repas, calcul alternatif du chèque-repas) ;
- le mode de retenue (retenue sur le salaire net) ;
- quid des règlements existants;
- les possibilités de cumul.

1.3. Date de l'entrée en vigueur

La circulaire est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2007.

2. Révision des prévisions d'inflation par le Bureau du plan

Référence:

- www.plan.be, rubrique « Indice des prix et prévisions de l'inflation »

Dans les éditions précédentes d'Easypay News, nous vous informions que le Bureau du plan prévoyait que l'indice pivot serait probablement dépassé au mois d'octobre 2007. Il en aurait alors résulté une augmentation des allocations sociales de 2% à partir du mois de novembre 2007 et une indexation des salaires du personnel des services publics à partir du mois de décembre 2007. Le Bureau du

plan a fait une nouvelle estimation en raison du ralentissement de l'inflation et prévoit désormais le dépassement de l'indice pivot seulement en janvier 2008. Dans ce cas, les allocations sociales ne seront indexées qu'à partir du mois de février 2008 et les salaires dans le secteur public n'augmenteront qu'à partir du mois de mars 2008.

3. Adaptation des montants des indemnités de déplacement et des indemnités journalières pour les voyages à l'étranger

Référence:

- Circulaire DVO/BZ/P&O/2007/16 du 2 juillet 2007.

Dans une circulaire destinée au personnel des services publics flamands relevant du Statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, les montants des indemnités de déplacement et journalières pour les voyages à l'étranger ont été adaptés. Les nouveaux montants prennent effet à partir du 1^{er} juillet 2007.

Les frais d'hôtel ne comprennent que l'hébergement et l'indemnité forfaitaire journalière. Il s'agit des indemnités pour le petit-déjeuner, le repas de midi et du soir ainsi que les petits frais. Les petits frais comprennent les frais de transport local dans le pays de destination, les boissons, les appels téléphoniques locaux et les pourboires.

En outre, la circulaire spécifie ce qu'on entend par « frais d'hôtel » et « petits frais »:

4. Jours fériés pendant la maladie ou le congé de maternité

Référence:

- www.wedden.fgov.be, rubrique Notes de service.

Le service des paiements de salaires et de pensions du Service Public Fédéral des Finances spécifie dans une note de quelle façon et quand les jours fériés doivent être rémunérés lorsqu'ils tombent pendant une

période de maladie ou un congé de maternité. Il faut distinguer à ce sujet les agents statutaires et contractuels.

4.1. Jours fériés pendant la période de maladie

4.1.1. Statutaires

Les jours fériés sont rémunérés à 100% du salaire en vigueur pendant cette période.

4.1.2. Contractuels

Les jours fériés sont rémunérés selon les règles du salaire garanti. La période de salaire garanti dans laquelle le jour férié tombe n'est pas prolongée. Les jours

fériés sont rémunérés en fonction de la période dans laquelle ils tombent.

Période	Ouvrier	Employé
Du 1 ^{er} au 7 ^e jour calendrier	100%	100%
Du 8 ^e au 14 ^e jour calendrier	85,88%	100% (86,93%*)
Du 15 ^e au 30 ^e jour calendrier	25,88% indemnité complémentaire	100% (26,93% indemnité complémentaire*)
A partir du 31 ^e jour calendrier	mutualité	mutualité

* suivant qu'il s'agit d'un employé encore dans sa période d'essai ou d'un employé avec un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois.

4.2. Jours fériés pendant la disponibilité pour cause de maladie

4.2.1. Statutaires

Jours fériés à rémunérer au salaire de disponibilité (en tenant compte du calendrier de travail pour les prestations à temps partiel)

4.2.2. Contractuels

Pas d'application pour les contractuels.

4.3. Jours fériés pendant le congé de maternité

4.3.1. Statutaires

Jours fériés à rémunérer à 100%.

Exemple:

Un membre du personnel contractuel est en congé de maternité du 4 avril 2007 au 17 juillet 2007.

4.3.2. Contractuels

L'employeur ne paie plus de salaire pour les jours fériés qui tombent dans la période du congé de maternité. Le travailleur peut cependant recourir à une allocation de maternité, versée par la mutualité.

Pour la période entière, cette personne ne reçoit pas de salaire, ni pour le 9 avril 2007 (lundi de Pâques), ni pour le 1 mai 2007, qui tombent tous les deux pendant les 30 premiers jours civils du congé de maternité. Les deux jours fériés sont rémunérés par la mutualité.

5. Assouplissement du départ anticipé à mi-temps

Référence:

- Loi du 4 juin 2007, M.B., 24 août 2007, p. 44115.

- Circulaire n° 575 du 12 juillet 2007, M.B., 24 août 2007, p. 44308.

5.1. Introduction

Le système du départ anticipé à mi-temps donne la possibilité au fonctionnaire de travailler à mi-temps à partir de 55 ans. Jusqu'il y a peu, il pouvait uniquement opter pour ce système pour une période

de 5 ans au maximum. Il passait ensuite automatiquement à la pension. La décision de passer au régime à mi-temps était en outre irrévocable.

5.2. Assouplissement

La réglementation a été assouplie pour permettre au fonctionnaire de profiter désormais de cette mesure pendant 10 ans au maximum, entre 55 et 65 ans.

Exemple: un fonctionnaire passe à 56 ans au système du départ anticipé à mi-temps. Jusqu'ici, il devait alors automatiquement prendre sa pension à partir de 61 ans. Grâce à l'assouplissement de la mesure, il

peut désormais continuer à travailler à mi-temps jusqu'à 65 ans (pas 66 ans, la période maximale de 10 ans étant valable de 55 à 65 ans).

Par ailleurs, l'irrévocabilité de la décision a été supprimée. Il est en effet désormais possible de sortir de ce régime. Mais dans ce cas, il n'est plus possible d'y repasser.

5.3. Entrée en vigueur

Aucune date d'entrée en vigueur n'a encore été établie. Cependant, les demandes introduites avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions seront traitées de la même manière que celles introduites après l'entrée en vigueur.

Attention: les mesures de répartition du travail, qu'il s'agisse de la semaine volontaire de quatre jours ou du départ anticipé à mi-temps, n'ont en principe cours que jusqu'au 31 décembre 2007, sauf si elles sont prolongées.

6. Intégration de la carrière administrative et du statut pécuniaire dans le statut du personnel flamand

Référence:

- personeel.vlaanderen.be/statuten/ (rubrique « *personeelsstatuten* »).

6.1. Introduction

Le statut-cadre du 13 janvier 2006 a été introduit pour fusionner les différents statuts d'application pour les membres du personnel du Ministère de la communauté flamande, des organismes publics flamands et des établissements scientifiques flamands en un statut unique.

Cette fusion s'est opérée en plusieurs phases.

Le statut-cadre met en place des conditions de travail homogènes pour l'ensemble du personnel des autorités flamandes.

6.2. Arrêté modificatif

Par une décision du Gouvernement flamand du 16 mars 2007, les parties ayant trait à la carrière administrative et au

statut pécuniaire ont été intégrées dans le statut-cadre.

6.3. Version coordonnée

La version coordonnée du statut-cadre est disponible sur le site web susmentionné, sous la rubrique « *personeelsstatuten* ».

Administration salariale et fiscalité

La section ci-dessous traite les thèmes fiscaux suivants:

1. Exonération de versement du PP de 0,25%
2. Voitures de société: application de la règle des 40 jours
3. Augmentation du plafond de l'intervention de l'employeur pour le restaurant d'entreprise: le fisc suit l'ONSS
4. Régime fiscal de la prépension – Canada Dry: examen de la condition d'âge

1. Exonération de versement du PP de 0,25%

Référence:

- *Easypay News de juillet 2007, p. 24.*
- *Loi du 17 mai 2007, M.B., 19 juin 2007, p. 33401.*
- *A.R. du 8 juin 2007, M.B., 19 juin 2007, p. 33489.*
- *A.R. du 7 août 2007, M.B., 14 août 2007, p. 43031.*

Comme annoncé dans le numéro Easypay News de juillet 2007, une nouvelle exonération de versement du PP entre en vigueur.

1.1. Champ d'application

Cette exonération s'applique aux:

- employeurs entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (dans le secteur privé);
- les entreprises agréées pour le travail intérimaire et mettant du personnel intérimaire à la disposition des employeurs mentionnés au point précédent (c.-à-d. uniquement pour le personnel intérimaire mis à disposition du secteur privé).

Il avait initialement été annoncé que cette exonération toucherait seulement le secteur marchand. Il semble après coup qu'un champ d'application plus large soit visé, puisqu'elle concerne l'ensemble du secteur privé (marchand et non-marchand). Dans l'intervalle, le fisc a également décidé que cette mesure ne devait pas bénéficier uniquement au secteur marchand.

1.2. Montant de l'exonération

Le précompte professionnel retenu mais ne devant pas être versé s'élève à 0,25% du montant brut des rémunérations.

1.3. Base du calcul

L'exonération est calculée sur la base du montant brut des rémunérations avant retenue des cotisations individuelles de

sécurité sociale. Pour les travailleurs, cela ne change rien sur le précompte professionnel à retenir.

1.4. Déclaration au précompte professionnel

Le code relatif à cette exonération sur la déclaration 274 est le 46.

1.5. Liste nominative

L'employeur doit tenir à la disposition de l'administration une liste nominative mentionnant pour chaque travailleur l'identité complète, le numéro national et le

montant des rémunérations brutes avant retenue des cotisations individuelles de sécurité sociale.

1.6. Entrée en vigueur

Cette exonération est d'application pour toutes les rémunérations payées ou octroyées à compter du 1^{er} octobre 2007.

2. Voitures de société: application de la règle des 40 jours

Référence:

- *Rapport de concertation SPF Finances – UEES 14 juin 2007.*

Les déplacements effectués par un travailleur entre son domicile et son lieu fixe de travail sont considérés comme des déplacements privés. Pour cette utilisation privée, un avantage imposable doit être calculé. Dans certains cas, il n'est cependant pas simple de savoir ce qui doit être considéré comme un lieu fixe de travail. Par exemple, pour les représentants de commerce qui se rendent depuis leur domicile chez les clients, il ne s'agit en principe pas toujours d'un lieu fixe de travail.

Depuis peu, un nouveau critère de contrôle a été ajouté à la liste utilisée pour définir un lieu fixe de travail.

Dorénavant, l'administration des impôts considère le lieu où la présence du travailleur pendant la période imposable (année des revenus) atteint 40 jours ou

plus comme un lieu fixe de travail. Il ne doit pas forcément s'agir de 40 jours successifs. Lorsqu'un travailleur se déplace de son domicile à un lieu de travail secondaire où il preste néanmoins au moins 40 jours, celui-ci sera donc considéré comme un lieu fixe de travail.

Dans ce cas, l'avantage de toute nature octroyé sera calculé sur la base de la distance entre le domicile et ce lieu de travail considéré comme fixe. Si cette distance dépasse 25 km, l'avantage doit être calculé sur une base annuelle de 7500 km au lieu de 5000 km.

Entrée en vigueur: il se peut que le critère soit appliqué sur la déclaration au précompte professionnel de début juillet 2007 et pour les litiges en suspens.

3. Augmentation du plafond de l'intervention des employeurs pour le restaurant d'entreprise: le fisc suit l'ONSS

Référence:

- *Avis aux employeurs, M.B. 17 juillet 2007, p. 38690.*

Il est interdit de cumuler les chèques-repas et l'avantage d'un repas inférieur au

prix de revient dans un restaurant d'entreprise. Le prix normal de revient d'un

repas doit coïncider avec le plafond de l'intervention de l'employeur dans les chèques-repas. L'Office National de Sécurité Sociale a décidé, avec entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2005, que le prix de revient d'un repas devait être modifié à 4,91 EUR.

Le fisc l'a ensuite imité en décidant aussi d'augmenter le prix de revient d'un repas à

4,91 EUR. Jusqu'ici, ce montant était de 4,46 EUR. Grâce à cette augmentation, les dispositions sociales et fiscales sont de nouveau harmonisées.

Cette décision est d'application avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005.

4. Régime fiscal de la prépension – Canada Dry: examen de la condition d'âge

Référence:

- *Easypay News de juillet 2007, p. 25.*

Comme annoncé dans Easypay News en juillet 2007, le régime fiscal de l'indemnité complémentaire supplémentaire en plus de la prépension ou dans le cadre du Canada Dry a été modifié. La nouvelle réglementation fiscale s'applique à tout ancien travailleur ayant atteint l'âge de 50 ans.

Il n'est précisé nulle part à quel moment cette condition d'âge doit être examinée. Selon l'administration fiscale, elle doit

l'être au moment du paiement ou de l'octroi de l'indemnité complémentaire.

Pour des raisons pratiques et en accord avec la réglementation sociale, la condition d'âge sera examinée mensuellement. Le nouveau régime fiscal de l'indemnité complémentaire entrera en vigueur pour l'exercice 2008 et pourra seulement être appliqué à partir du mois du 50^e anniversaire de l'ancien travailleur.

Loi portant des dispositions diverses

Le 23 juillet 2007, une loi portant des dispositions diverses a été publiée.
Les modifications essentielles de cette loi sont résumées ci-dessous:

1. Généralités
2. Contrats de travail électroniques

Référence:

- *Loi portant des dispositions diverses du 3 juin 2007, M.B., 23 juillet 2007, p.39313.*

1. Régime fiscal de la prépension – Canada Dry: examen de la condition d'âge

1.1. Droit d'action en justice pour les travailleurs détachés

Depuis le 2 août 2007, les travailleurs étrangers en Belgique ont la possibilité d'assigner leur employeur (étranger) devant les tribunaux belges lorsqu'ils éprouvent une forme de discrimination (p. ex. en matière de salaire minimaux, de conditions de travail, etc.).

Le travailleur concerné n'est pas le seul à pouvoir intenter une action en justice. Les syndicats et les organisations patronales peuvent désormais aussi porter plainte contre l'entreprise étrangère devant le

tribunal du travail. Ils n'ont pas besoin du consentement du travailleur pour ce faire; l'autorisation de l'organisation interprofessionnelle où ils sont affiliés suffit.

L'instauration du droit d'action en justice pour les travailleurs détachés ne porte en rien préjudice aux traités internationaux existants. L'employeur étranger peut donc toujours être assigné devant les tribunaux de son pays.

1.2. Prise en compte du personnel intérimaire pour le calcul du « risque aggravé »: pas encore d'application

L'employeur enregistrant un nombre d'accidents du travail supérieur à une entreprise comparable du même secteur (employeur présentant un risque aggravé), doit payer une prime d'assurance complémentaire.

A l'avenir, les travailleurs fixes de l'entreprise ne seront pas les seuls à

entrer en ligne de compte pour le calcul du « risque aggravé ». En effet, depuis le 2 août 2007, le personnel intérimaire est également pris en compte.

Signalons toutefois que la prime d'assurance complémentaire n'entrera en vigueur qu'une fois les modalités d'exécution fixées par A.R.

1.3. Obligation d'information du conseil d'entreprise incombant à l'employeur

L'employeur est tenu d'informer par écrit le conseil d'entreprise des avantages relatifs aux mesures d'embauche (p. ex.

réductions des cotisations de sécurité sociale). S'il n'existe pas de conseil d'entreprise, ces informations doivent être

communiquées aux délégués syndicaux ou, en leur absence, aux travailleurs à l'endroit où le règlement de travail est conservé.

En principe, l'obligation d'information incombant à l'employeur vaut pour un exercice comptable et comprend les quatre trimestres d'une année civile. Il est cependant pratiquement impossible de tenir compte des données concernant le

4^e trimestre (la DmfA du 4^e trimestre étant seulement effectuée en janvier de l'année suivante et l'ONSS devant pouvoir traiter ces informations). C'est pourquoi, il a été décidé que l'information devait désormais concerner les trois premiers trimestres de l'année précédente et le 4^e trimestre de l'année d'avant. Cette réglementation est en vigueur depuis le 2 août 2007.

2. Contrats de travail électroniques

Dans un souci de simplification administrative, il est désormais possible

de conclure des contrats de travail par voie électronique.

2.1. Utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail

2.1.1. *Quels contrats de travail peuvent être signés électroniquement?*

Depuis le 2 août 2007, les contrats de travail suivants peuvent être signés électroniquement:

- le contrat de travail ordinaire (contrat de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de travail à domicile, d'occupation d'étudiant, à durée déterminée, etc.);
- le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- le contrat de travail de sportif rémunéré;
- le contrat de travail intérimaire et de travail temporaire;
- le contrat de travail ALE;
- la convention de premier emploi;
- la convention d'immersion professionnelle;
- le contrat d'engagement pour la pêche maritime;
- le contrat d'engagement maritime.

2.1.2. *Principe du « volontariat »*

Ni l'employeur, ni le travailleur n'est tenu de conclure un contrat par voie électronique. La conclusion d'un contrat de travail électronique repose sur un double volontariat, celui de l'employeur et celui du travailleur.

2.1.3. *Signature électronique*

Les contrats qui, selon la loi, doivent impérativement être établis par écrit peuvent aussi être signés électroniquement. La signature électronique est associée à la carte d'identité électronique (e-ID) ou satisfait au minimum aux mêmes garanties de sécurité. Celles-ci doivent aussi encore être fixées par A.R. Un projet d'A.R. a été soumis à l'avis du CNT. Lorsqu'un fournisseur pourra fournir un système de signature électronique répondant à toutes les garanties de sécurité de l'A.R. devant encore être publié, il pourra le faire attester par le comité de gestion de la Banque-carrefour de la sécurité sociale.

2.1.4. *Exemplaire au service d'archivage électronique*

Un exemplaire de chaque contrat de travail avec signature électronique doit être archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique.

2.1.5. *Services d'inspection*

Les services d'inspection doivent en permanence avoir accès aux contrats de travail électroniques. L'employeur doit être en mesure de présenter les contrats de travail et s'assurer que les services d'inspection peuvent consulter immédiatement les services d'archivage électronique.

2.2. Envoi et archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

2.2.1. *Quels documents peuvent être envoyés et archivés par voie électronique?*

Depuis le 2 août 2007, les documents sociaux suivants peuvent être envoyés et archivés électroniquement:

- le compte individuel;
- l'état mensuel des prestations pour les horaires flexibles ou variables;
- la fiche de paie;
- l'attestation permettant à l'employeur de remplir son devoir d'information si le travailleur doit se rendre à l'étranger pendant une durée de plus d'un mois;
- les documents remis à la fin d'un contrat de travail (attestation d'occupation et attestation de vacances).

Cette liste exhaustive peut être complétée par A.R. En outre, il est possible de déterminer par CCT si les documents que celle-ci a établis peuvent être envoyés par voie électronique.

2.2.2. *Principe de « volontariat »*

Le choix d'envoyer ou non les documents sociaux par voie électronique repose lui aussi sur le principe du double volontariat.

2.2.3. *Exemplaire au service d'archivage électronique*

Tout comme les contrats de travail électroniques, les documents sociaux doivent être envoyés à un prestataire de service d'archivage électronique, qui doit à son tour renvoyer un accusé de réception.

2.2.4. *Inspection*

Si les services d'inspection le demandent et si l'employeur n'est pas en mesure de leur présenter directement ses propres exemplaires électroniques, celui-ci doit permettre aux services d'inspection de consulter immédiatement les exemplaires demandés archivés auprès du service d'archivage électronique.

2.3 Le service d'archivage électronique

Tous les contrats de travail et documents sociaux doivent être archivés à long terme et pouvoir être consultés sur demande. Pour le garantir, la nouvelle réglementation prévoit les dispositions suivantes:

- Le service d'archivage électronique est un tiers indépendant de l'employeur et du travailleur.
- L'archivage est gratuit pour le travailleur.
- L'archivage est garanti pendant au moins 5 ans après la fin du contrat de travail. Trois mois avant cette échéance, le travailleur reçoit une lettre recommandée lui demandant ce qui doit advenir des documents. A sa demande, ils seront transmis sous une forme lisible et prête à l'emploi à l'ASBL SiGeDis.
- Le travailleur peut accéder à tout moment aux exemplaires archivés.

2.4 Communication du prestataire de service d'archivage électronique aux travailleurs

Le contrat de travail doit mentionner l'identité du prestataire du service d'archivage électronique, ainsi que la manière dont les travailleurs ont accès aux documents électroniques (même après la fin du contrat de travail). Attention! L'employeur doit pour ce faire suivre la procédure complète de modification du règlement de travail, sauf s'il s'agit

uniquement d'une modification des données.

En outre, l'employeur envisageant de passer aux contrats de travail et documents sociaux électroniques est tenu d'en informer au préalable les représentants des travailleurs des organes de concertation.

Easy-Services

EASY SERVICES E-LEARNING: anywhere, anytime!

L'e-learning est en pleine explosion partout dans le monde, aussi bien dans le domaine académique que dans le secteur industriel. Réduction des coûts, programmes de formation sur mesure et gains de temps: voici les bases de son succès.

L'e-learning combine le multimédia et les TIC en un instrument pédagogique réfléchi et solide mettant l'accent sur la flexibilité et l'efficacité. Grâce à l'utilisation créative des nouvelles technologies de communication, les personnes en formation peuvent définir elles-mêmes le rythme, les horaires et éventuellement le lieu où elles souhaitent se perfectionner dans les différents thèmes d'apprentissage. Elles peuvent donc « acquérir » des connaissances et des compétences d'une manière flexible et confortable.

Fort d'une expérience de nombreuses années dans la stratégie du personnel et des ressources humaines, EASY-SERVICES vous propose des trajets de formation e-HR pertinents et vous permet d'optimiser la gestion des compétences dans votre entreprise. Vous pouvez ainsi consolider les connaissances essentielles de votre service du personnel en tout ou partie grâce à des modules d'e-learning

adaptés aux besoins spécifiques de vos collaborateurs. Une information appropriée, accessible en toute liberté aux bonnes personnes: une base fondamentale pour la réalisation des objectifs de votre entreprise.

EASY-SERVICES recherche également avec vous les combinaisons de formations et modalités d'apprentissage axées au mieux sur les résultats et les moins coûteuses. L'intégration parfaite des méthodes d'apprentissage classique, à distance et électronique ainsi que le suivi et la mise à jour permanente du contenu des formations proposées jouent ici un rôle essentiel. Nos solutions de formation sont donc parfaitement adaptées au contexte numérique et en évolution constante de votre entreprise. Elles facilitent et stimulent la diffusion des connaissances et renforcent votre stratégie d'entreprise.

Parce que le succès durable de votre entreprise repose sur les connaissances de vos collaborateurs, nous nous tenons à votre entière disposition!

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à nous contacter au 051 / 48 05 95 ou par e-mail à l'adresse info_easyservices@easypay-group.com.

Saviez-vous que... ?

Saviez-vous que... EASYTIME va encore étendre, dans le courant de cette année, son module à succès TIMEWEB pour l'enregistrement personnalisé des temps de travail pour les collaborateurs et les chefs de service?

Les nouvelles fonctionnalités permettront entre autres l'envoi électronique des demandes de validation des heures supplémentaires entre les collaborateurs et les chefs de service et prévoiront également un système de boîte de messagerie RH (*HR mailbox*) entre le service du personnel et les collaborateurs.

Pour plus d'informations, contactez M. Fries Vandendriessche ou notre service des ventes au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse info@easytime.be.

Saviez-vous que... EASYPAY dispose de l'outil EASYARCHIVE. Celui-ci donne la possibilité d'archiver et de rechercher des documents électroniques. Pour que cette application soit aussi efficace que possible, nous avons opté pour la technologie web existante.

Pour plus d'informations, contactez notre service commercial au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse sales@easypay.be.

Saviez-vous que... EASYPAY proposait l'option «eID». Celle-ci permet d'enregistrer les données fixes concernant les travailleurs à partir de la carte d'identité électronique. Ce module offre en outre la possibilité de signer des documents (au format PDF) par voie électronique. Associée à l'envoi de documents par e-mail, cette option constitue la base de la gestion électronique de documents.

Pour plus d'informations, contactez notre service commercial au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse sales@easypay.be.

Saviez-vous que... EASYPAY GROUP possède un tout nouveau site web. Vous pouvez y trouver des informations détaillées sur toutes nos divisions, nos produits et nos services.

Le nouveau site web offre une multitude de possibilités supplémentaires. Notre objectif avec celui-ci est d'améliorer la diffusion de l'information. (www.easypay-group.com)

Saviez-vous que... le Secrétariat Social SSE élargira son réseau par deux nouvelles filiales à partir du 1^{er} janvier 2008:

- la première à Audenarde, Résidence Droesbeke, Minderbroederstraat (pour plus d'infos, contactez M. Jurgen Menue au 09/265.95.17)
- la seconde à Mol, Platanenlaan 4 (pour plus d'infos, contactez M. Nikolaas Deloof au 051/48.01.80).

SSE souhaite ainsi offrir à ses clients dans ces régions un service de proximité encore plus personnalisé.