

# Janvier 2008

## Contenu

Préface	2
Table des matières	3
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2007	5 - 13
Déclaration ONSS pour administrations provinciales et locales (DmfA-PPL) pour le trimestre 4/2007	14 - 16
Secteur public	17 - 18
Administration salariale et fiscalité	19 - 23
Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2008	24 - 27
Nouveau règlement prépension à partir du 01.01.2008	28 - 32
Quelques points d'attention et pronostic pour 2008	33 - 36
Easy-Services:	37
Saviez-vous que ...?	38 - 39

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

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

Reproduction de cette édition, sous toute forme, est interdite.

Nous essayons d'achever une étude complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

Clôturé le : 31.12.2007

# PREFACE

Cher Client,

Par celle-ci nous tenons à vous présenter nos meilleurs voeux pour la nouvelle année 2008 !

L'an 2007 s'est caractérisée de diverses modifications sur le plan du droit social. Plusieurs mesures introduites ou prévues sont destinées à l'amélioration du climat de l'entreprise : un assouplissement complémentaire du règlement PP sur les heures supplémentaires, un règlement plus avantageux quant aux primes, un durcissement de la prépension, ...

D'autre part, suite au manque d'un gouvernement, certaines mesures n'ont pas été exécutées : exécution du pacte de génération, le seuil des élections sociales, ...

EASYPAY GROUP suit toutes les modifications de près ayant l'intention de vous en informer au plus tôt, via nos diverses brochures et sessions de formation, et de mettre en œuvre ces modifications entièrement et de façon correcte dans notre logiciel.

EASYPAY GROUP ne se repose donc pas. Afin d'augmenter et de raffiner encore plus le service envers nos nombreux clients, de nouvelles agences du secrétariat social SSE ont été ouvertes en 2007 à Audenarde, Tournai et Lommel.

Il sera toujours notre ambition de vous garantir une administration de personnel impeccable via notre éventail de services et de produits que vous pouvez consulter sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) ;

- administration des salaires
- enregistrement du temps
- planning du personnel
- gestion des compétences
- centre de formation agréé
- sélection et recrutement
- secrétariat social agréé (la Belgique et la France)
- mise en œuvre Oracle
- guichet d'entreprise
- assistance élections sociales
- service sur le site
- etc...

Nous vous souhaitons une nouvelle année 2008 captivante en espérant pouvoir collaborer avec vous lors de la réalisation de vos objectifs !

Au nom de l'ensemble de EASYPAY GROUP nous vous souhaitons une bonne et heureuse année 2008 !

Tous les collaborateurs EASYPAY

Dirk PAREIT

# Table des matières

<b>PREFACE</b> .....	2
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	3
<b>DECLARATION ONSS (DMFA) POUR TRIMESTRE 4/2007</b> .....	5
1. COTISATIONS ONSS.....	5
2. DMFA – MODIFICATIONS POUR TRIMESTRE 4/2007 .....	8
3. MODIFICATIONS A PARTIR DU 01.01.2008 .....	12
<b>DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 4/2007</b> .....	14
1. COTISATIONS ONSS.....	14
2. MODIFICATION DMFA-PPL POUR TRIMESTRE 4/2007 .....	15
<b>SECTEUR PUBLIC</b> .....	17
1. COTISATIONS FONDS DES PENSIONS DE SURVIE (FPS) .....	17
2. FRANCHISSEMENT INDICE PIVOT DECEMBRE 2007 .....	17
3. CONVENTIONS DE L'ACCORD SECTORIEL FLAMAND INTEGREES AU STATUT DE PERSONNEL FLAMAND (SPF).....	17
4. NOUVEAU REGLEMENT DE LA POSITION DE DROIT POUR LE PERSONNEL COMMUNAL ET PROVINCIAL.....	18
<b>ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE</b> .....	19
1. PRECOMPTE PROFESSIONNEL : NOUVELLES ECHELLES A PARTIR DE 2008.....	19
2. EXONERATION FISCALE POUR PERSONNEL SUPPLEMENTAIRE.....	20
3. EXONERATION VERSEMENT PP SPORTIFS REMUNERES.....	21
4. REGIME FISCAL PREPENSION – CANADA DRY: MODIFICATION POURCENTAGE PP .....	22
<b>NOUVELLES LIMITES SALARIALES A PARTIR DU 01.01.2008</b> .....	24
1. LOI RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL .....	24
2. SAISIE DE SALAIRE : LIMITES DE REVENUS INDEXEES A PARTIR DU 01.01.2008 .....	24
3. INDEMNITE MINIMUM ELEVES DES CLASSES MOYENNES EN 2008 .....	25
4. PLAFOND SALARIAL PRIME ACCIDENTS DE TRAVAIL 2007 .....	25
5. PRÉPENSION À PARTIR DU 01.01.2008 .....	26
<b>NOUVEAU REGLEMENT PREPENSION A PARTIR DU 01.01.2008</b> .....	28
1. CHAMP D'APPLICATION.....	28
2. NOUVELLES CONDITIONS D'AGE ET D'ANCIENNETE .....	28
3. PÉRIODE ASSIMILÉE .....	30
4. NOUVEAU REGLEMENT DE COTISATION A LA PREPENSION : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR PAS ENCORE CONNUE.....	32
<b>QUELQUES POINTS D'ATTENTION ET PRONOSTIC POUR 2008</b> .....	33
1. ADAPTATION DE REMUNERATION SELON L'AGE ET LES BAREMES .....	33
2. LE SYSTÈME AVANTAGEUX DE PRIMES.....	33
3. AVANCE DES DOCUMENTS ELECTRONIQUES.....	34
4. LICENCIEMENT A CAUSE D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE DEFINITIVE .....	34
5. MODIFICATIONS DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL .....	35
6. ELECTIONS SOCIALES .....	35
<b>EASY-SERVICES</b> .....	37

*EASYPAY News vous donne un aperçu des nouveautés sur le plan social, ainsi que quelques explications au sujet de certains sujets actuels. L'étendue de cette publication ne permet cependant pas d'aborder tous les sujets en détail. Pour une explication plus étendue concernant ces sujets vous pouvez vous adresser à notre formation Mise à Jour Trimestrielle 4<sup>e</sup> trimestre 2007. Celle-ci aura lieu aux dates suivantes :*

*10 janvier 2008  
De 9h à 12h30  
Bâtiments Easypay Group  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(Néerlandophone)*

*15 janvier 2008  
De 13h30 à 17h  
Bâtiments SSE-groupe l'ENTRAIDE  
Rue Colonel Bourg 113  
1140 Bruxelles  
(Francophone)*

*Les personnes intéressées peuvent s'inscrire via Easy-Services (Tél. 051/48.05.95 ou par mail [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com))*

*Les programmes concernant les modifications décrites dans cet Easypay News sont mis à votre disposition avec la prochaine mise à jour. Les instructions pratiques concernant l'application dans le progiciel Easypay sont intégrées dans la brochure technique de la mise à jour "Rel0801 - DmfA 4/2007 - DmfA-PPL 4/2007" (Le moment exact de la livraison vous sera communiqué par mail).*

# Déclaration ONSS (DmfA) pour trimestre 4/2007

## 1. Cotisations ONSS

Dans le chapitre ci-après les nouveautés ONSS du trimestre 4/2007 sont traitées :

1. Cotisation de base : augmentation de la cotisation patronale congé éducatif
2. Cotisation pour groupes à risque et cotisation pour assistance active et suivi des chômeurs
3. Modifications horéca
4. Cotisation particulière compensatrice prépension : prolongement de la mesure pour 2007-2008
5. Prime de mariage : ONSS uniquement sur montant > 200 EUR
6. D'ici peu : soumission pécule de vacances simple pour jours de vacances non-pris à la fin de l'année.

### 1.1. Cotisations de base : Augmentation de la cotisation patronale congé-éducation

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 3.2.201.

A partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2007 la cotisation patronale pour congé-éducation est augmentée de 0,04% à 0,08% sur les salaires bruts des travailleurs (à 108% pour les ouvriers).

Les pourcentages totaux suivants de cotisations de base ONSS sont applicables au 4<sup>e</sup> trimestre 2007 :

Travailleurs à partir de 1/1 année dans laquelle 19 a.	CONTRAT DE TRAVAIL		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
	Ouvrier manuel	Employé	Elève-ouvrier manuel	Elève-employé
Code travailleur ONSS	015	495	015	495
Cotisations travailleur ONSS	13,07%	13,07%	13,07%	13,07%
Cotisations patronales ONSS	30,91%	24,91%	30,91%	24,91%

### 1.2. Cotisation pour groupes à risque et cotisation pour assistance et suivi actifs de chômeurs

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 3.3.242 et 3.2.247.

Les pourcentages pour le calcul de la cotisation pour 2007-2008 sont fixés à :

- 0,10% au profit de la formation et l'emploi de groupes à risque;
- 0,05% pour assistance et suivi actifs de chômeurs.

La cotisation pour les groupes à risque ne doit être payée que par les entreprises et

secteurs dans lesquels il n'y a pas de CCT spécifique. Sous réserve, vous trouvez ci-après une liste avec les commissions paritaires pour lesquelles une CCT concernant la cotisation pour les groupes à risque a été conclue et pour lesquelles il n'y a par conséquent pas de cotisation séparée à payer à l'ONSS.

## Aperçu secteurs exonérés pendant la période 2007

102.01	112	124	140.01	149.03	221	307	323
102.02	113	125.01	140.02	149.04	222	308	324
102.03	113.01	125.02	140.03	201	223	309	325
102.04	113.02	125.03	140.04	202.01	224	310	326
102.05	113.03	126	140.05	202	226	311	327
102.06	113.04	127	140.06	203	227	312	329
102.08	114	127.02	140.08	204	301.01	313	330
102.09	115	128.01	140.09	207	301.02	314	331
104	116	128.02	142.01	210	301.04	316	332
105	117	128.03	142.02	211	301.05	318.01	
106.02	118	128.06	142.03	214	302	318.02	
106.03	119	129	142.04	215	305	319	
107	120	130	144	216	305.01	319.01	
109	120.01	133	145	218	305.02	320	
110	120.02	136	149.01	219	305.03	322	
111	120.03	139	149.02	220	306	322.01	

### 1.3. Modifications Horéca

#### 1.3.1. Proratisation des salaires journaliers forfaitaires pour travailleurs à temps partiel rémunérés au pourboire.

*Référence :*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 3.2.307.*

Pour les ouvriers qui sont rémunérés entièrement ou partiellement au pourboire, les cotisations ont toujours été calculées sur base d'un forfait par jour, n'importe s'il s'agissait d'un travailleur à temps plein ou à temps partiel. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007 un système de proratisation des salaires journaliers forfaitaires a cependant été introduit pour les travailleurs à temps partiel. Ce système sera provisoirement applicable à seulement 5 fonctions : chef de premier

rang restaurant, sommelier/sommelière, chef de premier rang banquet, responsable barman/barmaid et chef concierge.

En ce qui concerne les autres fonctions, la proratisation n'entrera en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2008.

Pour de plus amples informations concernant la façon de calcul de ces salaires journaliers forfaitaires, nous référons au EP News d'octobre 2007, p 5.

#### 1.3.2. Adaptation des salaires journaliers forfaitaires pour travailleurs rémunérés au pourboire.

*Référence :*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 7.1.301-401-501*

Pour les travailleurs, qui sont rémunérés entièrement ou partiellement au pourboire, les cotisations sont en certains cas calculées sur base des salaires journaliers forfaitaires.

A partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2007, dans la déclaration salaires journaliers forfaitaires

dans l'horéca on tient compte du salaire mensuel minimum moyen garanti (SMMMGM).

A partir du 3<sup>e</sup> trimestre 2007 on tient également compte pour un certain nombre de fonctions, des salaires conventionnels

y relatés, tels qu'ils sont prévus sur le plan sectoriel dans l'horéca.

A partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2007 un certain nombre de salaires journaliers forfaitaires dans l'horéca pour les travailleurs rémunérés au pourboire, sont également augmentés, suite à l'alignement des salaires journaliers forfaitaires pour certaines fonctions avec les salaires minimum conventionnels pour ces fonctions dans le secteur. Cet alignement sera exécuté en différentes phases. Ces augmentations ne se rapportent cependant pas aux salaires journaliers forfaitaires pour la catégorie des personnes qui ont 15 aux 17 ans. Pour ces catégories d'âge les forfaits du 3<sup>e</sup> trimestre 2007 restent en vigueur.

Les salaires journaliers forfaitaires des fonctions suivantes diffèrent du 3<sup>e</sup> trimestre 2007, mais seulement pour les travailleurs qui ont 18 ans et plus :

- ½ chef de rang restaurant
- garçon/serveuse restaurant
- chef de rang restaurant
- assistant(e) maître d'hôtel restaurant
- garçon/fille banquet
- ½ chef de rang banquet
- chef de rang banquet
- assistant(e) maître d'hôtel banquet
- garçon/serveuse brasserie, taverne, bistro
- garçon/serveuse café
- barman/barmaid
- concierge
- garçon/fille d'étage
- assistant(e) maître d'hôtel roomservice

Un aperçu complet des montants actuels pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2007 est consultable sur le site web de la Sécurité Sociale [www.securitesociale.be](http://www.securitesociale.be).

#### 1.4. Cotisation compensatoire particulière prépension : prolongement de la mesure pour 2007-2008

*Référence :*

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 3.3.234.

##### 1.4.1. Quels employeurs ?

Il s'agit des employeurs :

- qui emploient des travailleurs dans le secteur de la construction, qui disposent d'une attestation médicale démontrant qu'ils ne sont pas capables de continuer à travailler ou;
- qui emploient des travailleurs qui peuvent démontrer une période de travail de nuit pendant minimum 20 ans

Ces travailleurs peuvent aller en prépension plus tôt; c.-à-d. à partir de 56 ans

##### 1.4.2. Quelles cotisations ?

Pour ces travailleurs, l'employeur sera tenu de payer une cotisation compensatoire particulière pour la prépension jusqu'au mois (inclus) dans lequel le prépensionné a 58 ans. Cette cotisation s'élève à :

- 50% à l'indemnité prépension complémentaire si le remplaçant du prépensionné a été chômeur complètement indemnisé pendant moins d'un an, au moment de l'entrée en service ou;
- 33% à l'indemnité prépension complémentaire si le remplaçant du prépensionné a été chômeur complètement indemnisé pendant plus d'un an.

#### 1.5. Prime de mariage : ONSS seulement sur le montant > 200 EUR

*Référence :*

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 3.1.324.

Suite à une modification de loi une prime de mariage qui excède un montant de 200

EUR, serait entièrement soumise à des

cotisations ONSS à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Cette modification de loi n'est cependant pas conforme au point de vue de l'ONSS.

Pour l'ONSS il ne change rien, ce qui a comme résultat que seulement le montant qui excède 200 EUR est soumis à des cotisations ONSS pendant le 4<sup>e</sup> trimestre 2007.

## 1.6. D'ici peu : soumission pécule simple de vacances pour les jours de vacances non-pris à la fin de l'année

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nouveautés*

Un employeur est obligé de payer le pécule de vacances à l'employé au plus tard au 31 décembre de l'année des vacances

- dans le cas où il n'était pas possible de prendre ses vacances entièrement ou partiellement pour cause de maladie, accident de travail, repos de maternité, etc.
- dans le cas où il n'a pas été possible de prendre les jours de vacances entièrement ou partiellement suite à un congé parental à temps plein, congé d'assistance médicale à temps plein, congé sans solde à temps plein, etc.

Ce pécule simple de vacances pour les jours de vacances non-pris à la fin de l'année peut toujours être payé provisoirement en exonération de cotisations ONSS. L'ONSS a cependant bien stipulé qu'une modification de loi y relatée est prévue, de sorte que ce pécule simple de vacances est bel et bien soumis à des cotisations ONSS. Ce pécule de vacances simple reste exonéré d'ONSS pour autant qu'une modification de loi définitive n'a pas encore été publiée. Cette modification de loi n'est plus prévue avant la fin de 2007.

## 2. DmfA – modifications pour trimestre 4/2007

Dans cette rubrique les sujets suivants sur le plan de la DmfA sont abordés :

1. Cotisation particulière pseudo-prépension compléments capitalisés
2. Mesures réorganisation temps de travail : explication
3. Code de rémunération 6: indemnités pour temps de disponibilité
4. Justification prestations : déclaration règlement de travail variable
5. Déclaration de travailleurs qui sont la victime d'un accident de travail ou maladie professionnelle : seulement législation privée
6. Contrôle date de début ligne d'occupation avec adhésion employeur auprès de l'ONSS : anomalie exprimée en pourcentage

### 2.1. Cotisation particulière pseudo-prépension : champ supplémentaire DmfA pour compléments capitalisés

*Référence :*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 3.3.234.*

L'ONSS a créé un champ supplémentaire rétroactif dans lequel l'employeur peut indiquer si les compléments au pseudo prépension ont bien été rémunérés à titre de capital. Uniquement dans le cas d'une déclaration capitalisée, l'employeur peut

indiquer plus de 3 mois. Dans le cas de compléments capitalisés, il n'est donc plus nécessaire de transmettre les données au gérant des dossiers auprès de l'ONSS pour permettre la déclaration.

## 2.2. Mesures réorganisation du temps de travail : explication

### Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 5.1.315.*

Les codes 3 et 4 servent respectivement à la déclaration d'une période entière ou partielle d'interruption de carrière, pourvu qu'une intervention de l'ONEm soit prévue.

L'ONSS explique maintenant que ces codes 3 et 4 sont également applicables pour :

- un système de rupture de carrière où une intervention de l'ONEm est

prévue, mais où le travailleur n'a quand même pas de droit à cette intervention, qui résultent des circonstances actuelles (p.ex. cumuls)

- un système d'interruption de carrière pour lequel une intervention a été prévue initialement, mais pas pour l'entière période de rupture.

## 2.3. Code de rémunération 6: indemnités pour 'temps de disponibilité'

### Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 5.1.403.*

Un nombre de secteurs prévoient une indemnité pour temps de disponibilité. Jusque récemment cette indemnité pouvait uniquement être déclarée sous le code de rémunération 6 lors de la DmfA, pour certaines catégories d'employeurs

(p.ex. le secteur transport). A partir du 4<sup>e</sup> trimestre ceci est possible pour un nombre plus large d'employeurs, comme la construction (indices 024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254) et les services public d'autobus (indice 085).

## 2.4. Justification des prestations : explication déclaration règlement de travail variable

### Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 5.1.1509.

Le régime de travail des travailleurs qui travaillent dans un règlement de travail variable égale le nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est considéré de travailler. Ce nombre moyen est fixé en tenant compte des jours à prester pendant l'ensemble du cycle de travail.

- S'il s'agit d'un travailleur qui travaille dans un règlement variable avec un cycle (p.ex. 3 semaines successives dans lesquelles il travaille pendant 5

jours, alors que la 4<sup>e</sup> semaine ne comporte que 4 jours), il y a un chiffre avec deux décimaux (dans l'exemple 4,75, c.-à-d. (5+5+5+4) divisé par 4)

- S'il s'agit d'un travailleur qui travaille dans un règlement variable sans cycle (pas de nombre de jours par semaine, déterminés d'avance et pas de cycle revenant) chaque trimestre le nombre moyen de jours est calculé de nouveau.

### 2.4.1. Déclaration d'un règlement de travail variable AVEC cycle ET rémunération variable : le travailleur est rémunéré par heure prestée.

Lorsque suite au cycle, la différence entre le nombre de jours à déclarer et le régime de travail devient trop grande, il faut parfois indiquer un code dans la zone de justification des prestations.

- Pour les trimestres pendant lesquels le travailleur livre trop de prestations, comparé au régime de travail prévu, il faut utiliser le code 1 à 3. (travailleur à temps plein/partiel, employé dans un cycle de travail qui dépasse le trimestre et qui a presté plus de jours pendant le trimestre, qu'il ne correspondent à son régime de travail moyen hebdomadaire).
- Pour les trimestres pendant lesquels le travailleur livre moins de

prestations, comparé au régime de travail prévu, il faut utiliser le code 2 ou 4. (travailleur à temps plein/partiel employé dans un cycle de travail qui excède le trimestre et qui a presté moins de jours pendant le trimestre qu'il ne correspondent à son régime de travail moyen hebdomadaire)

- Dans le cas d'une ligne d'emploi où le travailleur n'a pas livré de prestations pendant le trimestre entier, il faut utiliser le code 7 (un travailleur qui n'a pas dû livrer de prestations pendant le trimestre ou la période du trimestre qu'il était en service).

### 2.4.2. Déclaration d'un règlement de travail variable SANS cycle ET rémunération variable : le travailleur est payé par heure prestée.

Vu que chaque trimestre il faut calculer de nouveau le nombre moyen de jours par semaine du régime de travail, les codes 1, 2, 3 ou 4 ne peuvent pas être utilisés.

Dans le cas où pas de prestations n'ont été livrées pendant un certain trimestre, le régime de travail sera '0' et le code 7 doit être utilisé.

## 2.5. Déclaration de travailleurs qui sont la victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle : uniquement pour les travailleurs qui relèvent de la législation privée relative aux accidents de travail et maladies professionnelles

### Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 5.1.1101.*

Les travailleurs qui ont droit à une indemnité suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et qui au moment de l'accident, ou au moment de la dernière exposition au risque professionnel, ont été déclarés auprès de l'ONSS parce qu'ils relèvent entièrement ou partiellement de l'application de la loi relative à la sécurité sociale du 27 juin 1969, restent obligés de payer les cotisations à l'ONSS, qui leur ont été imposées par cette loi.

Cette obligation n'est valable que pour les travailleurs qui au moment de l'accident ou de la dernière exposition, relèvent de la législation privée relative aux accidents de travail et maladies professionnelles.

La plupart des membres du personnel du secteur public relèvent du règlement spécifique des accidents de travail et maladies professionnelles du secteur public (loi du 3 juillet 1967) et ne relèvent donc pas de cette obligation.

## 2.6. Contrôle date de début ligne d'occupation avec adhésion employeur auprès de l'ONSS : anomalie exprimée en pourcentage

A partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2007 on reçoit une anomalie sur la déclaration DmfA si la date de début de l'occupation tombe avant la date d'adhésion de l'employeur auprès de l'ONSS. Cette anomalie est exprimée en pourcentage pour l'ONSS mais bloquante pour l'ONSS-APL.

Cette indication d'erreur semble logique mais un employeur peut cependant y être confronté. Causes possibles sont e.a. que le matricule et/ou le numéro d'entreprise ont été modifiés par la fondation d'une nouvelle société, une fusion, une séparation, etc...

Strictement parlant, pour ce type d'employeurs et leurs travailleurs, il faut exécuter une "Dimona hors service" pour la première société et une "Dimona en service" pour la seconde, afin que les lignes d'occupation des travailleurs pour la "nouvelle" société aient une date de début qui est conforme à la date d'adhésion du nouveau matricule auprès de l'ONSS.

L'employeur peut consulter la date exacte de l'adhésion au répertoire des employeurs sur le site web de la sécurité sociale

[https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/Applics/empdir/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/empdir/index.htm) .

### 3. Modifications à partir du 01.01.2008

Dans cette rubrique quelques modifications à partir de 2008 sont expliquées.

1. Sportifs rémunérés : modification dans le calcul de la cotisation
2. Montants adaptés à partir du 01.01.2008

#### 3.1. Sportifs rémunérés : modification calcul de cotisation

*Référence :*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nouveautés*

Les cotisations ONSS pour sportifs rémunérés ne sont pas calculées au salaire réel, mais aux montants forfaitaires. Ce montant forfaitaire égale le

montant du salaire mensuel garanti moyen minimum. Les situations suivantes peuvent advenir :

Salaire brut mensuel sportif	Base de calcul ONSS au 31.12.2007
Salaire mensuel sportif $\geq$ 1.283,91 EUR	ONSS calculé sur 1.283,91 EUR
Salaire mensuel sportif < 1.283,91 EUR 1. L'obligation d'assurance couvre le mois entier  2. L'obligation d'assurance ne couvre pas le mois entier	1) ONSS calculé sur la moitié de 1.283,91 EUR, i.e; 641,96 EUR par mois  2) ONSS calculé sur 1/25 de la moitié de 1.283,91 EUR, i.e. 25,68 EUR par jour d'activité
Salaire mensuel sportif est inférieur aux montant cités ci-dessus, c.-à-d. - 641,96 EUR par mois OU ; - 25,68 EUR par jour	ONSS calculé sur le salaire réel

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 une nouvelle base de calcul est maintenue. Les cotisations ONSS seront calculées au montant maximum qui entre en ligne de compte pour le calcul des allocations de chômage. Ce forfait s'élève actuellement à

1.796,52 EUR/mois. (Remarque : ce montant est adapté au 1<sup>er</sup> janvier 2008 jusqu'à 1.832,49 EUR). Si on gagne moins de ce forfait, les cotisations ONSS seront calculées sur le salaire réel.

Salaire brut mensuel sportif	Base de calcul ONSS à partir du 01.01.2008
Salaire mensuel sportif $\geq$ 1.832,49 EUR	ONSS calculé sur 1.832,49 EUR
Salaire mensuel sportif < 1.832,49 EUR	ONSS calculé sur le salaire réel

## 3.2. Montants adaptés à partir du 01.01.2008

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2006, nr. 1.2.208, 3.3.270, 1.2.209.

Ci-après vous trouvez un aperçu bref des montants qui sont adaptés à partir de 2008. Vous trouvez ces nouveaux montants et de l'information

supplémentaire à notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), rubrique Easydoc.

### 3.2.1. Montants limite volontaires

A partir de 2008 un volontaire peut recevoir 29,05 EUR par jour et 1.161,82 EUR par an comme indemnité de frais, sans que ces montants ne soient soumis à des cotisations sociales et des impôts.

### 3.2.2. Indexation cotisations CO2

Le calcul de la cotisation CO2 se fait à l'aide d'une formule qui diffère selon le type de carburant et l'émission CO2 du véhicule d'entreprise.

Rappel :

Type de carburant véhicules	Emission CO2
Véhicules diesel	((émission CO2 x 9 EUR) – 600):12
Véhicules d'essence	((émission CO2 x 9 EUR) – 768):12
Véhicules LPG	((émission CO2 x 9 EUR) – 990):12

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 le résultat de la formule doit être multiplié par 120,27 / 114,08.

### 3.2.3. Artistes

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ces indemnités ont été exonérées de cotisations ONSS lorsqu'elles n'excèdent pas 106,94 EUR par jour et 2.138,70 EUR par an.

# Déclaration ONSS pour les administrations provinciales et locales (DmfA-PPL) pour le trimestre 4/2007

Dans cette rubrique vous trouvez un aperçu des modifications les plus importantes sur le plan de la DmfA-PPL pour le trimestre 4/2007. Cette rubrique est uniquement applicable pour les administrations locales et provinciales.

## 1. Cotisations ONSS

### 1.1. Cotisations de base : non-modifiées

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSS APL sont non-modifiés vis-à-vis du trimestre précédent.

### 1.2. Paiement des cotisations de pension pour pool 1 ou 2 par institution de prévoyance

*Référence :*

*- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 1.3.901.*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 les administrations qui sont adhérees au pool 1 et 2 et pour lesquels le SdPSP est responsable du paiement des pensions aux statutaires, peuvent confier le paiement des cotisations de pension à une institution de prévoyance (= pool 1bis et pool 2bis).

Cette institution de prévoyance paiera les cotisations à l'ONSS APL. L'ONSS APL remettra ensuite ces cotisations de pension au SPSP en vue du paiement des pensions à charge de pool 1 et 2.

Si les administrations adhérees au pool 2 ont également chargé l'institution de prévoyance du paiement des pensions, les cotisations de pension dues resteront chez l'institution et elles ne seront pas transmises à l'ONSS APL (= pool 2ter). L'institution de prévoyance utilise les montants pour le paiement des pensions des anciens statutaires de cette Administration, qui sont à charge du pool 2.

### 1.3. Prime de mariage : en cas de franchissement de 200 EUR – ONSS sur montant total

*Référence :*

*- Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 4.1.107.*

Des chèques-cadeau peuvent être attribués en exonération de cotisations ONSS jusqu'à un montant maximum de

200 EUR, lors d'un mariage ou d'une déclaration de cohabitation légale. Si le montant de 200 EUR est franchi, des

cotisations ONSS seront dues sur le montant intégral.

Contrairement à l'opinion de l'ONSS, l'ONSS APL est d'avis qu'aussi longtemps

que la législation n'ait pas été adaptée, des cotisations ONSS sur le montant total de la prime sont dues, lors du franchissement du montant de 200 EUR.

#### **1.4. Contractuels subventionnés chez les administrations locales : désormais également dans les entreprises autonomes communales de la région flamande et wallonne.**

*Référence :*

*- Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 5.3.302.*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les entreprises autonomes communales de la région flamande et wallonne peuvent employer des contractuels subventionnés chez les administrations locales (ACS). Jusque

récemment, ces entreprises communales n'étaient pas intégrées dans la liste d'employeurs qui sont pris en considération pour l'emploi d'ACS. Ceci a maintenant été modifié.

## **2. Modification DmfA-PPL pour trimestre 4/2007**

### **2.1. Mention de toute création, modification, annulation d'une unité locale auprès de l'ONSS APL via formulaire spécifique R7**

*Référence :*

*- Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 2.1.301 et nr. 6.4.207.*

Les numéros d'identification de l'unité locale doivent être mentionnés dans la DmfA-PPL. Une unité locale est un lieu que l'on peut localiser géographiquement à une adresse postale. Une administration en a au moins une, mais normalement elle en a plusieurs. De ce siège, l'administration exerce au moins une activité principale ou secondaire. A partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2007 il faut faire parvenir toute création, modification et toute annulation d'une unité d'implantation à l'ONSS APL par un formulaire R7. Ce formulaire est consultable sur le site web : <http://www.rszipo.fgov.be>

Dans le cas où un travailleur est employé à un lieu d'occupation permanent, le numéro de l'unité locale de cette location est mentionné. Si ce lieu d'occupation modifie dans le courant du trimestre, il faut mentionner le numéro de l'unité locale qui est liée au lieu où le travailleur a travaillé pendant le dernier jour du trimestre. Si un travailleur travaille à différents lieux pendant le trimestre, il faut mentionner le numéro de l'unité où il est présent le plus souvent.

### **2.2. Indication membres de personnel qui n'ont pas livré de prestations ni reçu de rémunérations pendant le trimestre**

*Référence :*

*- Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 6.4.101.*

Les membres du personnel qui n'ont pas livré de prestations pendant le trimestre, ni reçu de rémunérations, doivent quand même être indiqués sur la DmfA PPL. Exemple : des sapeurs-pompiers

volontaires qui n'ont reçu aucun appel pendant le trimestre, doivent quand même être indiqués sur la déclaration DmfA PPL dudit trimestre.

### 2.3. Mesures réorganisation du temps de travail : explication

*Référence :*

- *Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 6.4.307.*

Pour les déterminations concernant les mesures de réorganisation du temps de

travail nous référons intégralement aux modifications DmfA du 4<sup>e</sup> trimestre (p 7).

### 2.4. Nouveau code de rémunération 976: allocation de développement de compétence personnel de la police (nouveau statut)

*Référence :*

- *Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 6.5.309.*

Un nouveau code de rémunération 976 est introduit. Ce code est d'application sur le personnel de la police (nouveau statut) qui reçoit une allocation de développement de

compétence. Pours ces statutaires, cette allocation est soumise à des cotisations de pension.

### 2.5. Indication de membres du personnel mis à disposition dans nouvelle zone 'occupation-informations'

*Référence :*

- *Instructions ONSS APL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2007, nr. 6.12.401.*

Un membre du personnel peut être mis à disposition de deux différentes façons. Premièrement, un membre du personnel peut être mis à disposition d'un autre employeur (p.ex. un médecin statutaire est détaché par le CPAS chez un hôpital privé) par une administration locale ou provinciale. Ce travailleur continue à recevoir son salaire par l'administration locale ou provinciale et doit être mentionné comme travailleur détaché sur la déclaration ONSS.

Deuxièmement, un membre du personnel peut être mis à la disposition d'une administration locale ou provinciale par un autre employeur. Le travailleur détaché ne

doit être déclaré que dans le cas où il reçoit une prime supplémentaire. Si par exemple un fonctionnaire de la province est détaché chez une entreprise autonome de la province, et qu'il ne reçoit pas de prime supplémentaire par cette entreprise autonome, il ne doit pas être mentionné sur la déclaration ONSS.

Dans la DmfA PPL les personnes qui sont mises à disposition doivent être indiquées comme suit dans la nouvelle zone :

1 = membre du personnel, détaché VERS un autre employeur ;

2 = membre du personnel, détaché PAR un autre employeur.

### 2.6. Contrôle date de début ligne d'emploi avec adhésion de l'employeur chez ONSS-APL : erreur bloquante

Nous référons au Titre 2.6. Modifications DmfA pour trimestre 4/2007, p. 9.

# Secteur public

Dans cette rubrique un nombre de sujets sont abordés qui sont importants pour l'employeur du secteur public :

1. Cotisation Fonds des Pensions de Survie (FPS)
2. Franchissement indice pivot décembre 2007
3. Conventions de l'accord sectoriel flamand intégrées au Statut de Personnel flamand (SPF)
4. Nouveau règlement de la position de droit pour le personnel communal et provincial

## 1. Cotisations Fonds des Pensions de Survie (FPS)

*Référence :*

- *Avis du Fonds des Pensions pour le secteur public du 3 décembre 2007.*

Les institutions d'utilité publique qui sont adhérentes au Pool des Parastataux doivent payer chaque mois un pourcentage aux salaires mensuels à titre de cotisation pour

le Fonds des pensions de Survie (FPS) . Pour l'année 2008 ce pourcentage est augmenté à 27% (auparavant : 25%)

## 2. Franchissement indice pivot décembre 2007

*Référence :*

- *www.plan.be, rubrique indice des prix et prévisions de l'inflation*

Dans les deux éditions précédentes du Easy Pay News, le franchissement prévu aux mois d'octobre 2007 et janvier 2008 n'ont pas eu lieu. En effet, le chiffre index a été franchi au mois de décembre 2007. Ceci a comme résultat que les allocations

sociales augmenteront de 2% au mois de janvier 2008 et les appointements du personnel du secteur public au mois de février 2008. Le Bureau de Plan attend que le franchissement suivant du chiffre index aura lieu au mois d'octobre 2008.

## 3. Conventions de l'accord sectoriel flamand intégrées au Statut de Personnel Flamand (SPF)

*Référence :*

- *"Snelinfo" 2007/53 du 26 octobre 2007, www2.vlaanderen.be.*

Un nombre de nouvelles déterminations de l'accord sectoriel 2005-2007 sont intégrées au Statut du Personnel Flamand du 13 janvier 2006.

Ci-après vous trouvez un aperçu de quelques déterminations intégrées :

- Il y aura un congé de fin de carrière ;
- Il y aura des titres-repas ;
- L'équivalence du niveau B et C sera révisée;
- Un stage de jeunes peut être joint lors du calcul de l'ancienneté pécuniaire ;

- Les ouvriers contractuels ont droit à un jour de carence payé ;
- La prime de fin d'année sera augmentée ;
- L'allocation pour travail de nuit est augmentée de 2,00 EUR à 3,00 EUR par heure ;
- L'indemnité de kilomètre pour le déplacement entre domicile - lieu de travail est augmentée
- Les membres du personnel du rang A1 peuvent recevoir une allocation pour le travail au samedi ;
- ...

Outre les modifications qui résultent de l'accord sectoriel, il y a encore d'autres adaptations au statut du personnel flamand:

- Détermination des conséquences de la perte de droits politiques et civils ;
- Arrêt de paiement d'indemnités forfaitaires en cas d'absence de longue durée;

- Introduction d'un règlement pour le paiement de jours de vacances non-pris ;
- Intégration des conséquences d'unanimité d'une décision de la part du conseil d'appel ;
- ...

#### 4. Nouveau règlement de la position de droit pour le personnel communal et provincial

*Référence :*

- <http://www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/wetgeving.htm>.

Au 7 décembre 2007 la décision quant à la position de droit du personnel communal et provincial a été approuvée à titre définitif par le Gouvernement Flamand. Cette décision entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008. On prévoit cependant un délai d'un an pour que les nouvelles déterminations soient opérationnelles chez les communes et provinces (au plus tard vers le 1 janvier 2009).

Les éléments les plus importants du nouveau règlement de la position de droit sont les suivants :

- Local : les administrations locales ont une grande liberté quant au remplissage de la position de droit ;
- On vise une assimilation maximale entre les statutaires et les contractuels ;
- Accès libre à tout type d'emploi ;
- Guider sur compétences : toute expérience dans le secteur public entre en ligne de compte pour la construction

d'une ancienneté pécuniaire, des évaluations plus simples avec un meilleur suivi ;

- Possibilité de mobilité : e.a. l'occupation de fonctions plus élevées sera possible pour contractuels;
- Possibilité de travailler avec des mandats;
- Encastrement degrés décrets
- Congés et absences : liberté d'attribuer certains congés, p.ex. congé pour ordre, détermination d'un nombre minimum et maximum de jours de vacances;
- Discrimination travailleurs à temps partiel a été comblée;
- Meilleures conditions de paie et de travail : il y a la possibilité d'attribuer des avantages extra-légaux (p.ex. chèque-cadeau), certaines allocations peuvent être introduites à titre facultatif (p.ex. allocation d'appréciation) ;
- ...

# Administration salariale et fiscalité

Dans la rubrique ci-après les sujets fiscaux suivants sont abordés :

1. Précompte professionnel : Nouvelles échelles à partir de 2008
2. Exonération fiscale pour personnel supplémentaire
3. Exonération versement PP sportifs rémunérés
4. Régime fiscal prépension - Canada dry: modification pourcentage PP

## 1. Précompte Professionnel : nouvelles échelles à partir de 2008

*Référence :*

- Arrêté royal modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92 et la réduction forfaitaire flamande du précompte professionnel, M.B. du 17 décembre 2007, p. 61736.

### 1.1. Introduction

Les nouvelles échelles pour l'application du précompte professionnel sont déjà connues. Elles sont applicables sur les salaires, les pensions et prépensions payés ou attribués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Pour une explication intégrale, nous référons aux règles d'application officielles

du fisc qui sont publiées sur le site web [www.fiscus.fgov.be](http://www.fiscus.fgov.be).

Ci-dessous vous trouvez un aperçu bref de quelques modifications importantes à partir de l'année des revenus 2008 (= année d'imposition 2009).

### 1.2. Indexation montants

Suite à l'indexation annuelle, les montants pour l'application du précompte professionnel sont déterminés comme suit:

- Augmentation de la réduction forfaitaire flamande jusqu'à 12,50 EUR (auparavant 10,40 EUR). La réduction est attribuée lorsque le montant annuel des salaires bruts normaux pour travailleurs s'élève à un montant minimum de 6.940 EUR et à un montant maximum de 24.810 EUR et pour les chefs d'entreprise à un montant minimum de 5.790 EUR et à un montant maximum de 23.685 EUR.
- Augmentation des réductions de précompte professionnel pour enfants à charge (30 EUR pour 1 enfant; 80 EUR pour 2 enfants, ...)
- Augmentation de la réduction supplémentaire pour travailleurs qui sont veufs/veuves non-remarié(e)s ou un père/une mère non-marié(e) et qui ont 1

enfant ou plusieurs enfants à charge jusqu'à 30 EUR (auparavant 29 EUR).

- Augmentation de la réduction supplémentaire pour travailleurs handicapés jusqu'à 30 EUR. (auparavant 29 EUR)
- Augmentation de la réduction supplémentaire du précompte professionnel pour personnes à charge de plus de 65 ans, jusqu'à 60 EUR par mois (auparavant 59 EUR)
- Augmentation de la réduction supplémentaire pour travailleurs dont l'époux/épouse a d'autres revenus qui n'excèdent pas 186 EUR net par mois, jusqu'à 93 EUR par mois (auparavant 91,50 EUR)
- Augmentation de la réduction supplémentaire pour travailleurs dont l'époux/épouse ne jouit que d'une pension ou intérêt qui n'excède pas 372 EUR net par mois, jusqu'à 186 EUR par mois (auparavant 183 EUR)

- Adaptation des montants de référence du salaire annuel imposable pour le calcul du précompte professionnel sur le pécule de vacances, des indemnités exceptionnelles (p.ex. primes) et l'exonération pour enfants à charge. Les pourcentages applicables restent non-modifiés.
- Pour le calcul du précompte professionnel sur des arriérés : adaptation des montants de référence et de l'exonération à cause d'enfants à charge. Les pourcentages applicables ne changent pas.
- Pour le calcul du précompte professionnel sur des indemnités de préavis : on doit faire la distinction au fur et à mesure que l'indemnité de dédit brute est inférieure ou supérieure à 810 EUR.
  - si le montant imposable de l'indemnité de dédit  $\leq$  810 EUR => PP mensuel (auparavant 800 EUR)
  - si le montant imposable de l'indemnité de dédit  $>$  810 EUR => PP arriérés (auparavant 800 EUR).

### 1.3. Modification

- Introduction explicite que le précompte professionnel est calculé sur les indemnités d'insertion selon les tarifs valables aux arriérés. La rémunération de référence qui doit être prise en considération, est celle que le travailleur a reçue pendant la dernière période de l'activité normale en service chez l'employeur qui paie l'indemnité d'insertion.
- Adaptation du précompte professionnel sur les indemnités complémentaires extra-légales qui sont payées lors de la prépension. Ci-après, cette partie sera abordée en détail (cfr. 4. Régime Fiscal prépension – Canada Dry: modification pourcentage PP ).
- Une explication a été introduite en ce qui concerne les habitants qui n'ont pas leur domicile en Belgique pendant la période entière imposable. A partir de l'année d'imposition 2009 (année des revenus 2008) il est clairement stipulé que les prestations de travail doivent s'élever à minimum 75% de la durée légale de travail par contrat.
- En ce qui concerne les travailleurs qui reçoivent une allocation d'interruption légale, le tarif de 17,15% est augmenté à 35% à condition que le travailleur prend 1/5<sup>e</sup> réduction de carrière à partir du 1 juin 2007. Si le travailleur qui prend 1/5<sup>e</sup> réduction de carrière cohabite avec un ou plusieurs enfants à charge, l'augmentation ne sera pas appliquée.
- Les pourcentages pour la réduction du précompte professionnel lors de la prestation d'heures supplémentaires ont déjà été adaptés au mois d'avril 2007 et seront maintenant intégrés aux échelles PP.

## 2. Exonération fiscale pour personnel supplémentaire

### Référence :

- Circulaire nr. Ci.RH. 242/516.233 (AFER 27/2003) du 29 octobre 2003.
- Circulaire nr. Ci.RH. 242/568.417 (AFER 7/2005) du 1<sup>er</sup> mars 2005.

Les employeurs du secteur marchand qui emploient moins de 11 travailleurs peuvent – sous certaines conditions – jouir d'une exonération de leurs bénéfices imposables pour tout emploi supplémentaire comparé à l'année civile précédente.

Pour l'année d'imposition 2008 (revenus 2007) l'exonération s'élève à 4.840 EUR par membre du personnel supplémentaire, employé en Belgique.

Le montant maximum du salaire horaire et journalier que la personne supplémentaire peut gagner ne change pas. Le salaire journalier s'élève toujours à 90,32 EUR ; le salaire horaire à 11,88 EUR.

Schématiquement :

Exonération	4.840 EUR
Salaire horaire max.	11,88 EUR
Salaire journalier max.	90,32 EUR

### 3. Exonération versement PP sportifs rémunérés

Référence :

- Loi 4 mai 2007, M.B. 15 mai 2007, p 26331
- Loi 15 mai 2007, M.B., 30 août 2007, 44982.
- A.R. 8 juin 2007, M.B., 19 juin 2007, 33489.
- A.R. 20 décembre 2007, M.B. 31 décembre 2007, 66271
- Easy pay News Juillet 2007, p. 23-24.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008 (revenus 2008, année d'imposition 2009) un nouveau statut fiscal sera appliqué au revenu professionnel des sportifs rémunérés, qui habitent en Belgique.

Les employeurs des sportifs rémunérés peuvent jouir d'une exonération de versement du PP sous certaines conditions à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

#### 3.1. Quels sportifs et quels rémunérations ?

L'exonération vaut pour les rémunérations payées ou attribuées aux :

- Sportifs qui n'ont pas atteint l'âge de 26 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit celle dans laquelle l'exonération est demandée;
- Sportifs > 26 ans à condition que la moitié du montant qui ne doit pas être versé, est consacré à la formation de jeunes sportifs qui ont au moins 12 ans et moins de 23 ans. Cette condition doit être remplie au plus tard au 31 décembre de l'année qui suit celle dans laquelle l'exonération est demandée.

La notion des montants qui sont consacrés à la formation de jeunes sportifs signifie : le paiement de salaires à ces jeunes sportifs ou aux personnes chargées de la formation, assistance ou support de ces jeunes.

La dépense de ces montants peut avoir lieu dans le club ou une autre unité sportive qui dispose de jeunes sportifs, assistés des personnes qui reçoivent un salaire pour cette activité.

#### 3.2. Montant de l'exonération

80% du précompte professionnel retenu ne doit pas être versé à l'administration fiscale de la part de l'employeur.

#### 3.3. Déclaration PP ( document 274)

Des employeurs qui peuvent jouir de l'exonération précitée, doivent remplir deux déclarations : la seconde déclaration ne concerne que les salaires de

travailleurs pour qui une partie du PP ne doit pas être versée. Au champ 'nature des revenus' les codes suivants doivent être remplis :

41	Sportifs < 26 ans au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit celle dans laquelle l'exonération est demandée
42	Autres sportifs

### 3.4. Liste nominative

L'employeur doit tenir une liste nominative à la disposition de l'administration avec une mention par travailleur quant à son identité complète, numéro national et le

montant des salaires bruts avant le prélèvement des cotisations de sécurité sociale personnelles.

### 3.5. Preuve

Les débiteurs qui jouissent d'une exonération de versement du PP doivent tenir une double preuve à la disposition de l'administration :

- La preuve que les bénéficiaires remplissent les conditions pendant

la période intégrale à laquelle l'exonération se réfère ; et

- La preuve que les montants ont vraiment été consacrés à la formation de ces jeunes sportifs

### 3.6. Sanction

Les montants qui ne sont pas consacrés à la formation de jeunes sportifs, doivent

être versés au Trésor, augmentés d'intérêts de retard.

### 3.7. Entrée en vigueur

Cette exonération est applicable sur les revenus payés ou attribués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## 4. Régime fiscal prépension – Canada Dry: modification pourcentage PP

*Référence :*

- *Easypay News Juillet 2007, p. 25.*

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 l'employeur qui attribue l'indemnité est tenu d'indiquer explicitement dans le CCT ou le contrat individuel, l'engagement de continuer à payer en cas de reprise de travail de l'ancien travailleur. Si cet engagement n'est pas inséré, le PP s'élève à 26,75% de l'indemnité complémentaire. Ceci

signifie par conséquent dans quelques cas spécifiques une augmentation de 10,09% à 26,75% le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Si cet engagement est clairement inséré, le PP s'élève à 10,09% de l'indemnité complémentaire. Ci-après, nous vous donnons un aperçu schématique des montants applicables.

#### 4.1. Régime fiscal concernant l'indemnité complémentaire extra légale de la prépension

PP	CONDITIONS
26,75% PP à l'indemnité complémentaire	<p>âge &lt; 50 ans*</p> <p>* en principe la prépension pour les travailleurs -50 ans n'est plus possible</p>
10,09% PP à l'indemnité complémentaire	<p>âge ≥ 50 ans</p> <p><b>ET</b></p> <p>Dans la période à partir du 01.01.2008 il y a une obligation de rémunération en cas de reprise de travail dans la CCT ou le contrat individuel</p>
26,75% pp à l'indemnité complémentaire	<p>âge ≥ 50 ans</p> <p><b>ET</b></p> <p>Dans la période à partir du 01.01.2008 il n'y a PAS d'obligation de rémunération en cas de reprise de travail dans la CCT ou le contrat individuel.</p>

#### 4.2. Régime fiscal concernant Canada Dry

BV	VOORWAARDEN
10,09% PP à l'indemnité complémentaire	<p>1. âge &lt; 50 ans</p> <p>2. âge ≥ 50 ans mais une indemnité complémentaire <u>est attribuée</u> à base d'un CCT sectoriel, conclu avant le 01.10.2005 ou une CCT sectorielle qui prolonge une CCT pareille sans interruption</p>
10,09% PP à l'indemnité complémentaire	<p>âge ≥ 50 ans mais une indemnité complémentaire <u>n'est pas attribuée</u> à base d'une CCT sectorielle, conclue avant le 01.10.2005 ou une CCT sectorielle qui prolonge une CCT pareille sans interruption</p> <p><b>ET</b></p> <p>Dans la période à partir du 01.01.2008 il y a une obligation de rémunération en cas de reprise de travail dans la CCT ou le contrat individuel.</p>
26,75% PP à l'indemnité complémentaire	<p>âge ≥ 50 ans mais une indemnité complémentaire <u>n'est pas attribuée</u> à base d'une CCT sectorielle, conclue avant le 01.10.2005 ou une CCT sectorielle qui prolonge une CCT pareille sans interruption</p> <p><b>ET</b></p> <p>Dans la période à partir du 01.01.2008 il n'y a PAS d'obligation de rémunération en cas de reprise de travail dans la CCT ou le contrat individuel</p>

# Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2008

Comme chaque année un nombre de montants limites salariales sont augmentés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, tels que :

1. Contrats de travail (loi du 3 juillet 1978)
2. Saisie et cession de salaire
3. Indemnités minimum pour élèves des classes moyennes
4. Plafond salarial prime accidents de travail 2008
5. Prépension

## 1. Loi relative aux contrats de travail

*Référence:*

- Avis du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, M.B. 30 novembre 2007, p. 59690.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 les montants bruts de salaires annuels suivants sont en vigueur :

Montants de base (1985)	2007	Nouveau à partir du 01.01.2008
16.100 EUR	28.093 EUR	28.580 EUR
19.300 EUR	33.677 EUR	34.261 EUR
32.200 EUR	56.187 EUR	57.162 EUR

Les limites salariales sont utilisées pour l'acceptation de la clause de non-concurrence, la période d'essai maximum, le délai de préavis pour employés et pour la détermination de congé pour postuler pendant le délai de préavis.

Les nouveau montants peuvent être consultés sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), par un login à my.easypay-group (rubrique documents, rubrique secondaire chiffres clé). Vous y trouvez également les détails pour l'application concrète de ces chiffres.

## 2. Saisie de salaire : limites de revenus indexées à partir du 01.01.2008

*Référence :*

- A.R. 11 décembre 2007, M.B. 17 décembre 2007, p. 61728.

Comme au début de chaque année civile, les limites de revenus pour le calcul de la

partie saisissable ou cessible du salaire sont indexées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les limites suivantes sont valables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

Salaire net par mois	Partie saisissable	Prélèvement maximal
≤ 944 EUR	0	0
> 944 EUR - ≤ 1.014 EUR	20 %	14 EUR
> 1.014 EUR - ≤ 1.119 EUR	30 %	31,5 EUR
> 1.119 EUR - ≤ 1.224 EUR	40 %	42 EUR
> 1.224 EUR	illimité	illimité

Le montant susceptible de saisie ou de cession peut être réduit de 58 EUR par

enfant à charge à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et sous certaines conditions.

### 3. Indemnité minimum élèves des classes moyennes en 2008

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les indemnités minimum pour des jeunes avec un contrat d'apprentissage des classes moyennes sont indexées. Pour le moment, seulement les chiffres indexés pour la Communauté flamande sont connus. Vous pouvez

consulter ceux-ci sur notre site web par un login à my.easypay-group. Les chiffres adaptés pour la Communauté francophone et germanophone sont également mis sur notre site web dès qu'ils sont connus.

### 4. Plafond salarial prime accidents de travail 2007

Référence :

- Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, M.B. 28 décembre 2006, p. 75233.

- Loi du 17 mai 2007, M.B. 13 juin 2007, p. 32254.

#### 4.1. Secteur privé

Pour le calcul de la prime pour les assurances d'accidents de travail, les assureurs doivent pouvoir disposer chaque année des limites salariales de l'année précédente.

Pour le calcul de la prime on tient compte du salaire de base dont le plafond pour 2007 est déterminé à 34.411,60 EUR.

Rappel : la loi de Programme du 11 juillet 2005 a mis le plafond de prime en équilibre avec le plafond d'allocation pour accidents de travail.

#### 4.2. Secteur public

Pour le calcul de la prime pour les assurances d'accidents de travail dans le secteur public, on tient compte d'un salaire de base limité à 34.069,78 EUR pour 2007.

## 5. Prépension à partir du 01.01.2008

### 5.1. Adaptation de l'indemnité complémentaire

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008 les indemnités complémentaires sont augmentées d'un coefficient de réévaluation de 1,002 (+ 0,2%)

Le coefficient réel à appliquer dépend du moment où le travailleur est parti en prépension.

Ceci s'avère du tableau suivant :

Mois dont le salaire est pris en considération en tant que salaire de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire (= en principe le dernier mois presté )	Coefficient de revalorisation (montants précédents x ...)
Avant janvier 2007	1,002
Janvier, février, mars 2007	1,0015
Avril, mai, juin 2007	1,0010
Juillet, août, septembre 2007	1,0005

Ce coefficient de revalorisation doit aussi être appliqué pour l'indemnité

complémentaire payée dans le cadre d'une prépension à temps partiel.

### 5.2. Adaptation du plafond salarial

Le plafond salarial brut mensuel qui est pris en considération pour le calcul de l'allocation complémentaire est augmenté. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, ce salaire

mensuel de référence maximum brut indexé s'élève à :

Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps	
ANCIEN	NOUVEAU	ANCIEN	NOUVEAU
3.253,42 EUR	<b>3.325,20 EUR</b>	1.626,71 EUR	<b>1.662,60 EUR</b>

### 5.3. Modification montants de seuil

Les prélèvements de 3,5% (à exécuter par l'employeur) et 3% (ou 1%) (à exécuter par l'ONEm) ne peuvent pas avoir comme résultat que la prépension baisse en-dessous de certains montants de seuil.

Ces montants de seuil sont également modifiés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Ci-après vous trouvez un aperçu des montants :

	Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps	
	ANCIEN	NOUVEAU	ANCIEN	NOUVEAU
Sans charge familiale	1.169,54 EUR	<b>1.195,35 EUR</b>	584,77 EUR	<b>597,68 EUR</b>
Avec charge familiale	1.408,73 EUR	<b>1.439,83 EUR</b>	704,37 EUR	<b>719,92 EUR</b>

Rappel : allocation complémentaire lors de prépension à temps plein =

$$\frac{(\text{salaire brut limité} - \text{ONSS} - \text{PP}) (*)}{2} - \text{allocation de chômage}$$

Ce salaire brut limité est donc limité à 3.253,42 euro.

(\*) salaire net de référence : arrondi à l'euro supérieur .

### 5.4. Allocation de chômage

L'indemnité complémentaire est calculée à l'aide de l'allocation de chômage. Le

tableau repris ci-dessous vous montre un aperçu des montants maximum.

	Prépension à temps plein		Prépension à temps partiel
	En prépension avant le 01.01.2002	En prépension à partir du 01.01.2002	Tous les prépensionnés à mi-temps
Indemnité journalière	39,75 EUR	41,87 EUR	13,77 EUR
Indemnité mensuelle	1.033,48 EUR	1.088,65 EUR	358,02 EUR

# Nouveau règlement prépension à partir du 01.01.2008

La prépension est modernisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Il est frappant que les conditions d'âge et d'ancienneté qui permettent la prépension ont été sérieusement restreintes. En vue des conditions d'ancienneté plus étendues, les exigences de carrière deviennent de plus en plus importantes. Ces mesures cadrent dans un objectif du Pacte de solidarité entre les générations afin de faire travailler les travailleurs plus longtemps. Dans le chapitre ci-après ces sujets sont expliqués en détail.

## Référence :

- A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations , M.B. 8 juin 2007, p. 31230

## 1. Champ d'application

Le nouveau règlement de prépension vaut pour la prépension qui commence après le 31 décembre 2007 et dont le licenciement a été assigné après le 31 mars 2007.

L'ancien règlement de prépension à base de l'A.R. du 7 décembre 1992 reste cependant d'application aux catégories suivantes :

1. les travailleurs qui ont été licenciés après le 31 mars 2007 mais avant le 1<sup>er</sup>

janvier 2008 et qui répondent aux anciennes conditions d'âge et d'ancienneté au plus tard au 31 décembre 2007 ;

2. les travailleurs d'une entreprise qui a annoncé un licenciement collectif avant le 31 mars 2006 et qui a été agréé avant le 1<sup>er</sup> avril 2007;

3. les travailleurs employés sous la CP pour le transport de ville et de région (CP 328).

## 2. Nouvelles conditions d'âge et d'ancienneté

Ci-après vous trouvez un aperçu schématique des nouvelles conditions d'âge et d'ancienneté :

Age	Conditions	Conditions de carrière	
60 ans	CCT nr 17 CCT secteur ou entreprise	Masculin - 2008 : 30 ans - 2012 : 35 ans	Féminin: - 2008 : 26 ans - 2012 : 28 ans - 2016 : 30 ans - 2020 : 32 ans - 2024 : 34 ans - 2028 : 35 ans
58 ans	CCT secteur ou entreprise	Masculin - 2008 : 35 ans - 2010 : 37 ans - 2012 : 38 ans	Féminin - 2008 : 30 ans - 2010 : 33 ans - 2012 : 35 ans - 2014 : 38 ans
58 ans pour travailleur avec métier	- CCT secteur ou entreprise - Avoir travaillé dans un métier dur pendant une certaine période :	35 ans Ce règlement n'entre en vigueur qu'à partir de 2010.	

lourd	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Au moins 5 ans dans le courant des 10 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail SOIT,</li> <li>▪ Au moins 7 ans dans le courant des 15 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail</li> </ul> <p>- Sont considérés comme métiers lourds :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travail en équipes alternantes à condition que le travailleur change d'équipe</li> <li>▪ Travail permanent (≠ occasionnel) en services coupés, où il y a un écart entre le début et la fin des prestations de min. 11 heures avec interruption de min. 3 heures et prestations minimum de 7 heures.</li> <li>▪ Travail d'équipe pendant la nuit</li> </ul>	
58 ans pour travailleur handicapé	<p>- Cette possibilité doit être introduite par une CCT du Conseil National du Travail (CNT), aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CCT du CNT doit être conclu avant le 01.01.2008 ET ,</li> <li>▪ CCT du CNT ne peut entrer en vigueur qu'à partir du 01.01.2010 ET,</li> <li>▪ CCT du CNT n'est valable que pour une durée déterminée de max. 3 ans</li> </ul> <p>- Le travailleur doit être agréé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En tant que personne handicapée</li> <li>▪ Soit travailleur avec de sérieux problèmes physiques</li> </ul> <p>Cette CCT comme mentionné ci-dessus, a été introduite très récemment à moyen de la CCT nr. 91 du Conseil National du Travail.</p>	35 ans
57 ans	<p>- Condition d'âge de min. 57 ans est prévue par CCT secteur ou entreprise qui remplit les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CCT au plus tard au 31.08.1987 déposé au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS) ET</li> <li>▪ CCT prolongée non-interrompue au 31.12.2007 ET,</li> <li>▪ CCT peut être prolongée après le 31.12.2007 jusqu'au 31.12.2014 maximum</li> </ul>	38 ans jusqu' au 31.12.2014 maximum
56 ans CCT CNT	<p>Cette possibilité doit être introduite par une CCT du CNT. Ceci s'est fait très récemment à moyen de la CCT nr 92 du Conseil national du Travail.</p>	40 ans
56 ans Nuit / Construction	<p>- Possibilité doit être introduite par une CCT conclue selon les modalités et conditions déterminées par CCT du CNT ou dans l'Accord Interprofessionnel (AIP) bisannuel ET,</p> <p>- Avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime avec travail d'équipe pendant la nuit</p> <p>SOIT</p> <p>- Être employé dans un secteur de la Construction (CP 124) et disposer d'une attestation par le médecin du travail qui constate l'inaptitude à continuer à travailler</p>	33 ans
55 ans	<p>- Condition d'âge de min. 55 ans est prévue en CCT secteur ou entreprise qui remplit les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CCT déposée au plus tard le 31.05.1986 au SPF ETCS ET,</li> <li>▪ CCT en vigueur au 01.09.1986 ET,</li> <li>▪ CCT prolongée non-interrompue au</li> </ul>	38 ans jusqu' au 31.12.2014 maximum

56 jaar vanaf 01.01.011	<ul style="list-style-type: none"> <li>31.12.2007 ET, <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CCT peut être prolongée après le 31.12.2007 jusqu'au 31.12.2010 maximum</li> </ul> </li> <li>- CCT peut être prolongée après le 31.12.2010 jusqu'au 31.12.2012, maximum, dans le cas où on a atteint/atteindra l'âge de 56 ans</li> </ul>	
57 jaar vanaf 01.01.2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CCT peut être prolongée après le 31.12.2012 jusqu'au 31.12.2014, maximum, dans le cas où on a atteint/atteindra l'âge de 57 ans</li> </ul>	
50 ans	CCT entreprise pour entreprises avec agrément d'être en état de difficultés ou de restructuration	20 ans ou 10 ans dans le secteur pendant les 15 dernières années

### 3. Période assimilée

Pour le calcul de la carrière professionnelle du travailleur qui souhaite partir en prépension, un nombre de

périodes d'inactivité sont assimilées. Celles-ci dépendent de l'âge auquel on part en prépension.

Prépension âge	Période assimilée	Assimilations
Tous régimes de prépension	Pas de limite	<ul style="list-style-type: none"> <li>- un programme de formation organisé par la commission d'apprentissage paritaire</li> <li>- un contrat d'apprentissage pour classes moyennes</li> <li>- un contrat pour l'insertion socio-professionnelle, agréé par les Communautés ou Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire avec plan d'apprentissage limité</li> <li>- la convention d'immersion professionnelle</li> <li>- le régime des apprentis dans l'industrie et le commerce diamantaire et la pêche en mer</li> <li>- les prestations effectuées dans un service public ou une institution d'enseignement à condition que le travailleur peut justifier 20 ans d'expérience professionnelle en tant que salarié dont il y a 5 ans immédiatement avant la demande de chômage</li> <li>- la période de service actif en service obligatoire et en tant qu'objecteur de conscience</li> </ul>

60 ans	5 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours de chômage complètement indemnisés</li> <li>- les jours d'interruption de carrière avec des allocations excepté les jours d'interruption de carrière en tant que travailleur ayant + 50 ans</li> <li>- les périodes d'interruption de carrière sans allocations excepté les périodes où l'on exerce une activité indépendante ou un emploi dans le secteur public ou dans l'enseignement (Remarque : ces périodes peuvent se trouver après ou même au premier jour où le travailleur jouit d'une allocation de chômage soit la première année civile dans laquelle le travailleur a prouvé 78 jours de travail ou des jours assimilés pour le chômage. Ces périodes ne sont en plus assimilées que dans le cas où elles ne sont pas immédiatement suivies d'une activité en tant qu'indépendant, un emploi dans le secteur public ou dans l'enseignement);</li> <li>- les périodes de travail à temps partiel excepté les périodes pour lesquelles le travailleur a reçu des allocations d'interruption.</li> </ul>
	936 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours de chômage complètement indemnisés</li> <li>- les jours d'interruption de carrière avec des allocations</li> <li>- les périodes d'interruption de carrière sans allocations excepté les périodes où l'on exerce une activité indépendante ou un emploi dans le secteur public ou dans l'enseignement. (Remarque : ces périodes peuvent se trouver après ou même au premier jour où le travailleur jouit d'une allocation de chômage soit la première année civile dans laquelle le travailleur a prouvé 78 jours de travail ou des jours assimilés pour le chômage. Ces périodes ne sont en plus assimilées que dans le cas où elles ne sont pas immédiatement suivies d'une activité en tant qu'indépendant, un emploi dans le secteur public ou dans l'enseignement);</li> <li>- les périodes de travail à temps partiel non-visées aux points ci-dessus.</li> </ul>
	624 jours (à partir de 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les périodes d'emploi à temps partiel avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985</li> </ul>
58 jaar	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem comme la prépension à 60 ans / voir assimilation 5 ans</li> </ul>
	936 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem comme la prépension à 60 ans / voir assimilation 936 jours</li> </ul>
	936 jours (à partir de 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Idem comme la prépension à 60 ans / voir assimilation 624 jours</li> </ul>
55, 56 ou 57 ans avec 38 ans	10 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours de chômage complètement indemnisés</li> </ul>

d'expérience professionnelle	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours de chômage complètement indemnisés</li> <li>- les jours d'interruption de carrière avec des allocations</li> <li>- les périodes d'interruption de carrière sans allocations pour élever un enfant en-dessous de 6 ans</li> </ul>
	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les périodes d'interruption de carrière sans allocations pour élever un deuxième ou autre enfant en-dessous de 6 ans</li> </ul>
56 jaar nachtarbeid / Bouw	5 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours de chômage complètement indemnisés</li> </ul>
	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours d'interruption de carrière avec allocations</li> <li>- les périodes d'interruption de carrière sans allocations pour élever un enfant en-dessous de 6 ans</li> </ul>
	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les périodes d'interruption de carrière sans allocations pour élever un deuxième ou autre enfant en-dessous de 6 ans</li> </ul>
PAS assimilé pour tous régimes de la prépension	Pas de limite	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des périodes de crédit-temps à temps plein avec allocations commencées après le 31 mai 2007 ne sont PAS assimilées, à moins qu'il n'y ait une suspension complète à cause des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le soin pour un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;</li> <li>▪ la fourniture de soins palliatifs ;</li> <li>▪ la fourniture d'assistance médicale ou de soins d'un membre de famille sérieusement malade;</li> <li>▪ les soins internes d'un membre de famille handicapé</li> <li>▪ suivre des cours de perfection</li> </ul> </li> </ul>

#### 4. Nouveau règlement de cotisation à la prépension : date d'entrée en vigueur pas encore connue

L'entrée en vigueur des nouvelles déterminations concernant les cotisations et prélèvements sur la prépension était initialement prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier

2007. L'entrée en vigueur a cependant été remise plusieurs fois. Une nouvelle date d'entrée en vigueur de ce règlement n'est toujours pas connue.

# Quelques points d'attention et pronostic pour 2008

Dans cette rubrique, nous souhaitons attirer votre attention à un nombre de points d'attention, de sujets 'chauds' et de modifications.

1. Adaptation de la rémunération selon l'âge et les barèmes
2. Système avantageux de primes
3. Avance des documents électroniques
4. Licenciement à cause d'inaptitude professionnelle définitive
5. Modifications du reclassement professionnel
6. Elections Sociales

## 1. Adaptation de rémunération selon l'âge et les barèmes

*Référence :*

- *Easypay Flash 11.10.2007.*
- *Instruction Européenne 2000 / 78 / EG.*

L'instruction Européenne du 27 novembre 2007 stipule que toute forme de discrimination en vertu d'âge, sexe, race et conviction philosophique est interdite, excepté dans le cas où la différence vise un but légitime. Toute forme de traitement inégal est par conséquent discriminante.

Vu que les barèmes d'âge, qui sont actuellement maintenus pour la rémunération des ouvriers et des employés, ne visent pas de but légitimes, il est stipulé que les barèmes d'âge sont discriminants et donc illégaux.

Comme il n'est pas possible d'offrir immédiatement une alternative pour ces barèmes d'âge, on considère que l'année 2008 est une 'année de transition' dans

laquelle tout est préparé pour qu'une variante soit prévue vers le 1<sup>er</sup> janvier 2009. La détermination 'de transition' ne change cependant rien à l'illégalité des barèmes qui existent toujours.

La variante sera une structure salariale 'neutre en ce qui concerne l'âge'. Une possibilité est l'introduction d'un barème d'ancienneté, complété d'indemnités variables selon les compétences personnelles et les habiletés du travailleur.

Pour le moment, il y a différents groupes de travail (au niveau des commissions paritaires) qui s'occupent de la transformation des barèmes, dont le résultat doit entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## 2. Le système avantageux de primes

*Référence:*

- *Déclaration commune de la part des partenaires sociaux du Groupe de 10*
- *CCT nr 90 Conseil National du Travail*

Il y a un accord entre les partenaires sociaux concernant l'introduction d'un nouveau système de primes, orienté vers les résultats, à partir de 2008. Ce système

de primes fonctionnera en tant qu'alternative plus simple, outre la loi de participation actuelle de 2001.

La prime sera attribuée dans le cas où les objectifs préalablement déterminés, objectivement mesurables et collectifs peuvent être obtenus.

La prime maximale s'élève à 2.200 EUR net par travailleur et par an. Le montant n'est pas considéré comme salaire et est donc exonéré de cotisations ONSS. Sur le plan fiscal l'employeur devra payer une cotisation de 33%, qui est cependant entièrement déductible dans les impôts de société.

L'avantage, attribué à ce règlement de prime ne peut en aucun cas remplacer des

avantages déjà existants, excepté d'autres systèmes qui sont liés aux résultats.

Le droit d'initiative pour l'introduction du système de prime se trouve chez l'employeur. Pour l'introduction réelle une CCT sur le plan de l'entreprise ou un acte d'adhésion sera indispensable.

Les modalités détaillées à l'exécution de ce système de primes avantageux ont été déterminées dans la CCT nr 90 du Conseil National du Travail (CNT). Le texte intégral est consultable via le site web du CNT à [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

### 3. Avance des documents électroniques

*Référence :*

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

Comme déjà indiqué dans l'édition précédente du Easypay News, les contrats de travail et documents sociaux électroniques deviennent de plus en plus importants.

Cette évolution est encore renforcée avec le lancement de ZOOM-IT, le bulletin salarial électronique. Via ZOOM-IT, les travailleurs peuvent recevoir leur bulletin salarial ainsi que le salaire en faisant leurs finances par internet, pourvu que l'employeur a adhéré au système.

EASYPAY GROUP offre à tous les employeurs la possibilité de rendre disponible par la voie électronique, leurs bulletins salariaux via ZOOM-IT dans l'application financière d'internet de leurs travailleurs. Ceci sera un grand pas dans l'optimisation et l'automatisation des processus des RH.

Nous vous informons dès que le logiciel est disponible.

### 4. Licenciement à cause d'inaptitude professionnelle définitive

*Référence :*

- Easypay News Juillet 2007.
- Loi relative aux diverses déterminations du 25 et 27 avril 2007, M.B., 8 mai 2007, p. 25103 & 25151.

Dans l'édition du Easypay News du mois de juillet 2007 il a déjà été mentionné que le règlement quant à la cessation du contrat de travail à cause de force majeure médicale sera désormais plus sévère.

Une attestation médicale du médecin traitant, affirmant que le travailleur est définitivement inapte à travailler, ne suffira plus du tout pour céder le contrat à cause de force majeure. En effet, la constatation du médecin traitant doit également être

affirmée par le médecin-conseiller de prévention.

En plus, il y a l'obligation pour l'employeur de continuer à employer le travailleur – qui a été déclaré inapte à travailler à titre définitif - selon les recommandations du médecin-conseiller de prévention. Ceci est e.a. possible sous la forme de travail adapté ou différent.

Ce n'est qu'au moment où la tentative de réintégration a échoué, que l'on peut passer à la cessation du contrat pour cause de force majeure médicale, à condition que l'inaptitude professionnelle définitive soit attestée par l'inspecteur social-médecin compétent de la Direction Générale Surveillance au Bien-être au Travail du Service Public Fédéral Emploi,

Travail et Concertation Sociale. Le délai dans lequel cette attestation de la part de l'inspecteur social-médecin doit advenir ainsi que les modalités spécifiques doivent encore être déterminés par un A.R.

## 5. Modifications du reclassement professionnel

*Référence :*

- *Easypay Flash 30.11.2007.*
- *CCT nr 82 bis. Conseil National du Travail*

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2007 l'initiative de réintégration se trouve entièrement auprès de l'employeur. Il est désormais insuffisant de ne répondre qu'à l'obligation de communication. L'employeur doit également transmettre une offre concrète et écrite de réintégration à un travailleur licencié.

Ceci doit advenir dans un délai de 15 jours après la fin de son contrat de travail. S'il s'agit d'une cessation d'un contrat de travail sans préavis, le délai d'un mois est prolongé jusqu'à 9 mois. Si l'employeur omet de le faire, le travailleur peut mettre l'employeur en défaut endéans le mois.

L'obligation de transmettre une offre de reclassement concrète au travailleur ne vaut pas dans les deux cas suivants :

- lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel qui livre moins de la moitié des prestations d'un travailleur qui travaille à temps plein

- lorsqu'il s'agit d'un travailleur, qui dans le cas où il reçoit une allocation de chômage, ne doit plus être disponible au marché de travail, p.ex. une personne en prépension

Si cependant, les travailleurs susmentionnés demandent explicitement d'être réintégrés, l'employeur est tenu d'offrir cette assistance.

La durée de l'assistance est toujours 12 mois, divisés en trois phases. La transition d'une phase à l'autre ne doit désormais plus advenir en déposant une requête, mais se déroulera automatiquement.

Lors de ne pas remplir cette obligation de reclassement, l'employeur sera condamné au paiement de 1.800 EUR. Le travailleur risque une exclusion du droit aux allocations de chômage s'il ne respecte pas ses obligations de demande de reclassement.

## 6. Elections Sociales

*Référence :*

- *Easypay Flash 29.11.2007.*
- *La loi concernant les élections sociales de l'année 2008.*
- *La loi relative au règlement des professions judiciaires, institué dans le cadre de la procédure au sujet des élections sociales de l'année 2008*

Les élections sociales auront lieu entre le 5 et le 18 mai 2008. Un comité de Prévention et Protection au Travail devra par conséquent être fondé pour les entreprises qui occupent en moyenne 50 travailleurs. Pour les entreprises qui

occupent en moyenne 100 travailleurs il y aura un conseil d'entreprise.

Les élections sociales se déroulent pendant un délai de six mois et connaissent une procédure qui doit être

vécue strictement. Cette procédure a déjà commencé à rouler. Selon la date d'élection qui a été choisie, le signal du départ des élections sociales (X-60) a été donné entre le 7 et le 20 décembre 2007.

La procédure de protection pour les travailleurs qui se sont présentés pour les

élections sociales commence entre le 6 et le 19 janvier (X-30), bien que ce n'est que 65 jours plus tard (X+35) que les listes de candidature doivent être déposées. Par conséquent, une période 'occulte' de 65 jours est créée, dans laquelle tout travailleur jouit d'une protection éventuelle de licenciement.

# Easy-Services

Le vieillissement de la main d'oeuvre : un problème croissant – ou une chance unique pour ceux qui sont rapides.

Aussi bien les médias en général que ceux spécialisés en RH sont avides d'anticiper à ce sujet : il y a des articles partout, nous confrontant au vieillissement et ses effets, suivis de questions de plus en plus dures autour d'éventuelles solutions pour ce défi socio-économique. Nous nous demandons cependant en quelle mesure il s'agit d'un problème réel – c.-à-d. lorsque la question est examinée du point de vue de l'emploi.

Le nombre croissant des personnes qui ont plus de 50 ans et l'intégration ou la réintégration de ce groupe-cible reste cependant un élément délicat pour les employeurs ... bien que plusieurs de ces employeurs continuent à se plaindre du manque de postulants compétents.

Selon une recherche scientifique récente dans notre propre pays, une partie de cette réserve de la part des employeurs se rapporte à l'idée que l'investissement lié à la mise en marche des collaborateurs âgés ... n'est pas assez durable. Notre propre expérience sur le plan de recrutement et de sélection illustre cependant que les postulants et travailleurs de la catégorie la plus désirée – c.-à-d. ceux qui ont entre 27 et 35 ans – houblonnent d'une entreprise à l'autre plus fréquemment que leurs collègues âgés, grâce à cette popularité et souvent déjà après 2 ou 3 ans d'emploi.

Les travailleurs âgés qui ont appris à leur dépens comment les chances pour eux sont réduites, sont par contre beaucoup plus tenaces et restent employés chez la

même organisation pendant 8 ou 12 années, et dans la plupart des cas jusqu'à l'âge de la pension. Vu que toute organisation vise à garder des collaborateurs compétents ou espère pouvoir trouver d'autres collaborateurs dans un délai assez brève, l'élément loyauté devrait quand même compter.

Une autre objection, que l'on entend fréquemment, en particulier le préjudice que les travailleurs âgés coûtent d'office beaucoup plus chers, n'est pas toujours vrai. Dans ce contexte, il n'y a non seulement quelques interventions intéressantes (financières) liées à l'embauche d'un travailleur qui a plus de 50 ans, mais nous fonçons en plus de toute vitesse sur un bouleversement en ce qui concerne la politique salariale, où l'interdiction imminente d'une rémunération liée à l'âge, est remplacée par une opinion orientée vers les compétences.

EASY SERVICES s'occupera avec vous de la façon la plus efficace et intéressante de mettre en harmonie votre politique salariale avec un avenir compétitif et s'efforcera à moyen d'une stratégie de rémunération efficace et liée aux compétences, de vous faire répondre au surplus d'expérience que les travailleurs âgés ont à offrir.

Si vous souhaitez de plus amples informations, n'hésitez pas à nous contacter via [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com) ou 051 / 48 05 95.

## Saviez-vous que ... ?

*Saviez-vous que ...* EASYPAY peut offrir un support pratique lors de la législation modifiante concernant la nullité des barèmes salariaux liés à l'âge ? A l'aide de notre nouvelle option 'Barème 2009' il est possible de changer vos barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'ancienneté, complétés d'indemnités de compétence et d'aptitude variables.

Cet outil Easypay vous permet de faire des simulations étendues, de sorte que vous puissiez établir une nouvelle structure-barème sans surprises.

Pour de plus amples informations, contactez notre service commercial au numéro 051/48 69 68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)

*Saviez-vous que ...* EASYPAY peut vous offrir un outil pour fournir à vos travailleurs leurs fiches de paie par voie électronique. La nouvelle option Easypay Post et/ou en combinaison avec zoom-it permet de livrer des documents électroniques aux travailleurs. Par l'outil Easypay, vous pouvez réduire significativement les frais de confection, de distribution et d'expédition.

Pour de plus amples informations, contactez notre service commercial au numéro 051/48 69 68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)

---

*Saviez-vous que ...* le calendrier de formation EASY SERVICES se trouve on-line. Par une offre de formation sur mesure et orientée vers la pratique, nous vous offrons la connaissance requise pour que 2008 soit une année remplie de ressources humaines, axée résultats et réussite. Etes-vous intéressé? Venez voir notre site web [http://www.easypay-group.com/EASY\\_SERVICES](http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES).

---

*Saviez-vous que ...* EASYPAY GROUP sera l'un des exposants du salon « Solutions Ressources Humaines » qui se tiendra à Paris du 19 au 21 février 2008. Cette participation montre la motivation de EASYPAY GROUP d'étendre ses activités et services existants en France.

---

*Saviez-vous que ...* le Secrétariat Social SSE élargira son réseau par deux nouvelles filiales à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008:

- la première à Audenarde, Résidence Droesbeke, Minderbroederstraat (pour plus d'infos, contactez M. Jurgen Menue au 09/265.95.17)
- la seconde Lommel, L. Pasteurstraat 1 (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.

*Saviez-vous que* ...le planning dans un système d'enregistrement de temps est fondamental pour un traitement souple des données. Les heures de travail flexibles ne rendent pas toujours simple d'établir des plannings corrects. Afin de vous guider encore mieux dans le planning des travailleurs, nous organisons des sessions de formation supplémentaires à ce sujet. Notez déjà dans votre agenda : 18 mars formation francophone à Bruxelles , 20 mars formation néerlandophone à Meulebeke.

Recevoir de plus amples informations et d'inscriptions via le site web : [http://www.easypay-group.com/EASY\\_SERVICES/fr\\_BE/training\\_calendar/](http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/) ou [http://www.easypay-group.com/EASY\\_SERVICES/nl\\_BE/training\\_calendar/](http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/nl_BE/training_calendar/)