



N E W S

Juillet 2008



Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	1
DÉCLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 2/2008	3
1. COTISATIONS ONSS.....	3
2. MODIFICATIONS EN MATIÈRE DE DMFA POUR LE TRIMESTRE 2/2008.....	5
3. MODIFICATIONS EN MATIÈRE DE DMFA POUR LE TRIMESTRE 3/2008.....	7
4. ADAPTATION DES MONTANTS.....	7
DÉCLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFAPPL) POUR LE TRIMESTRE 2/2008	9
1. COTISATIONS ONSS.....	9
2. MODIFICATIONS EN MATIÈRE DE DMFAPPL POUR LE TRIMESTRE 2/2008.....	9
3. ADAPTATION DES MONTANTS.....	11
SERVICES PUBLICS	13
1. GÉNÉRALITÉS.....	13
2. ÉTAT FÉDÉRAL.....	13
3. AUTORITÉS FLAMANDES.....	13
4. ADMINISTRATIONS LOCALES	14
5. ENTREPRISES PUBLIQUES AUTONOMES	16
ADMINISTRATION DES SALAIRES ET FISCALITÉ	17
1. AUGMENTATION DE LA QUOTITÉ DU REVENU EXEMPTÉE D'IMPÔT IMPUTÉE SUR LE PP À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2008	17
2. AUGMENTATION DE LA RÉDUCTION FORFAITAIRE FLAMANDE SUR LE PP À PARTIR DU 1 ^{ER} AOÛT 2008	17
3. INDEXATION DE L'INDEMNITÉ DE FRAIS POUR LES DÉPLACEMENTS DE SERVICE AVEC LE VÉHICULE PRIVÉ À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2008.....	18
4. DISPENSE DE VERSEMENT DU PP POUR LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE.....	18
5. TRAVAIL FRONTALIER: ÉTAT DES LIEUX	19
6. AUGMENTATION DE 80 % DU CRÉDIT D'IMPÔT POUR LES STATUTAIRES AYANT DE BAS REVENUS	19
7. PRIMES D'ANCIENNETÉ: LE FISC SUIV L'ONSS.....	20
8. DÉDUCTION DES FRAIS DE VOITURE EN FONCTION DES ÉMISSIONS DE CO2	20
LOI-PROGRAMME	22
1. AFFAIRES SOCIALES	22
2. FINANCES	22
3. EMPLOI.....	22
LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES	23
1. MOMENT DE LA DÉCLARATION DES AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS	23
2. ADAPTATIONS DES DISPOSITIONS SUR LA DURÉE DE TRAVAIL POUR LA CP 124	23
3. PRÉCISIONS CONCERNANT L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE PREMIER EMPLOI.....	24
4. INTÉRÊTS SUR LA RÉMUNÉRATION BRUTE.....	25
EXÉCUTION DE L'ACCORD DE GOUVERNEMENT	26
1. POLITIQUE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	26
2. MESURES PRISES EN MATIÈRE DE PENSION.....	26
3. MESURES PRISES EN MATIÈRE DE PRÉPENSION	27
4. PAS ENCORE EN VIGUEUR!	27
ACTUALITÉS SOCIALES	28
1. DROIT À LA VISITE DE PRÉ-REPRISE DU TRAVAIL CHEZ LE MÉDECIN DU TRAVAIL.....	28
2. COMPÉTENCES ÉLARGIES POUR LA DÉLÉGATION SYNDICALE ET LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION LA PROTECTION AU TRAVAIL DANS LES PME.....	28
3. PRIME DE SOUTIEN FLAMANDE	30
EASY SERVICES: ABONNEMENT JURIDIQUE SUR MESURE POUR VOTRE ENTREPRISE!!	31

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, nous vous renvoyons à notre formation « Mise à jour trimestrielle 2^e trimestre 2008 ». Celle-ci se déroulera aux dates suivantes:

*8 juillet 2008
De 13h30 à 17h
Bâtiments Easypay Group
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(en néerlandais)*

*8 juillet 2008
De 13h30 à 17h
Bâtiments SSE-Groupe L'ENTRAIDE
Rue Colonel Bourg 113
1140 Bruxelles
(en français)*

*Les personnes intéressées peuvent s'inscrire via le lien suivant:
http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/*

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 « Rel0805 - DmfA 2/2008 - DmfAPPL 2/2008 » (nous vous informerons par e-mail dès que cette brochure sera disponible).

Rédaction: Service Juridique Secrétariat Social EASYPAY,
Secrétariat Social Agréé SSE a.s.b.l. – n° 920-921-922-923-924,
Secrétariat Social Agréé Handel & Ambacht n° 810

Éditeur responsable: D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.
Toute reproduction ou publication de cette brochure sous toutes ses formes est strictement interdite. Bien que le contenu de cette brochure ait fait l'objet de la plus grande attention, nous ne pouvons être tenus responsables des erreurs éventuelles.
Clôturé le 30.06.2008.

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2008

1. Cotisations ONSS

Dans le chapitre ci-dessous, nous nous pencherons sur les nouveautés suivantes en matière d'ONSS pour le trimestre 2/2008:

1. Cotisations de base: inchangées
2. Fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation de base s'applique désormais aussi aux employeurs du secteur non commercial
3. Cotisation spéciale sur les avantages non récurrents liés aux résultats

1.1. Cotisations de base: inchangées

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 3.2.201*

Les cotisations de base n'ont pas été modifiées par rapport au trimestre précédent.

1.2. Fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation de base s'applique désormais aussi aux employeurs du secteur non commercial

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.2.201 - 4.2.207*

1.2.1. Introduction

Comme annoncé dans la version précédente d'Easypay News, la cotisation de base pour le Fonds de fermeture d'entreprises doit également être versée à partir du 2^e trimestre 2008 par les employeurs du secteur non commercial.

1.2.2. Employeurs concernés

Il s'agit d'employeurs du secteur privé qui appartiennent à l'une des catégories suivantes:

- associations sans but lucratif;
- associations internationales sans but lucratif ;
- établissements ou fondations d'utilité publique;
- associations de fait sans finalité industrielle ou commerciale;
- sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice;
- mutualités ou unions de mutualités;
- unions professionnelles;
- sociétés civiles;
- professions libérales*.

* Une « profession libérale » est définie ici comme toute activité professionnelle indépendante de prestation de services ou de fourniture de biens, qui ne constitue pas un acte de commerce ou une activité artisanale visée par la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques de commerce et sur l'information et la protection du consommateur, à l'exclusion des activités d'agriculture et d'élevage. Attention: cette définition est plus large que celle utilisée dans le

cadre de la redistribution des charges sociales (cf. infra). Cela signifie que les employeurs qui relèvent de la définition de « profession libérale » dans le cadre de la législation du FFE ne participent donc pas tous à la redistribution des charges sociales.

Ne sont en revanche pas redevables de ces cotisations:

- les employeurs étrangers du secteur non commercial;
- le secteur public (tant belge qu'international) au sens large du terme, c.-à-d. aussi bien les Services publics fédéraux, les Communautés, les Régions et les institutions publiques que les fabriques d'églises et les sociétés de logements sociaux.

1.2.3. Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, contractuels subventionnés, élèves et apprentis,...), à certaines exceptions près.

La cotisation n'est par contre pas perçue pour:

- les travailleurs pour lesquels seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, prépensionnés et pseudo-prépensionnés,...);
- les domestiques et les autres gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale).

1.2.4. Montant de la cotisation

En 2008, cette cotisation ne sera perçue qu'aux 2^e et 3^e trimestres. Pour ces trimestres, elle s'élève à 0,13 % (0,14 % avec modération salariale) des salaires bruts.

1.2.5. Formalités

Aucune formalité particulière ne doit être respectée.

L'ONSS traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur en fonction de ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur/cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation).

Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie de l'employeur qui détermine la cotisation due, mais elle peut donner une orientation pour savoir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

En cas de doute, « le signal » donne la réponse définitive. Le signal est un document papier envoyé par l'ONSS à chaque employeur. Ce document mentionne un certain nombre de données dont la cotisation pour le FFE.

Les employeurs qui estiment que l'ONSS leur a attribué un code FFE erroné, peuvent faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'ONSS.

1.3. Cotisation spéciale sur les avantages non récurrents liés aux résultats

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 3.1.329 et 4.2.1801*
- *Easypay News janvier 2008, p. 33*
- *Easypay News avril 2008, p. 4*

Comme annoncé dans les versions précédentes d'Easypay News, les avantages non-récurrents liés aux résultats, sont exclus de la notion de rémunération à certaines conditions à concurrence de 2200 EUR nets par an, par travailleur. Dans ses instructions, l'ONSS précise désormais comment ces avantages doivent être déclarés dans certaines situations.

Tout montant versé dans le cadre d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats, doit être déclaré sous un code spécifique dans un bloc séparé de la déclaration du trimestre au cours duquel la prime est payée.

Lorsque l'employeur verse une prime à un travailleur qui n'est plus en service pendant ce trimestre, il doit ajouter cet avantage lors de la déclaration du dernier trimestre au cours duquel le travailleur était occupé.

Lorsque le travailleur reçoit un montant, mais n'a pas effectué de prestations chez l'employeur au cours de l'année civile, ces avantages doivent aussi être déclarés avec les prestations du dernier trimestre, mais sous un code distinct. On ne tiendra alors pas compte de ce montant pour déterminer si le plafond a été dépassé lors de l'année à laquelle se rapporte la déclaration. L'ONSS ignore encore comment ce code se présentera. Les détails pratiques à ce sujet seront communiqués ultérieurement par l'ONSS.

Si le travailleur est de nouveau occupé chez le même employeur au cours de l'année civile du versement, le montant versé sera pris en compte dans le total de cette année.

2. Modifications en matière de DmfA pour le trimestre 2/2008

2.1. Rémunérations journalières forfaitaires dans l'Horeca à partir d'avril 2008

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 8.1.301*

Pour certains travailleurs de l'Horeca qui sont payés principalement au pourboire et exercent une fonction spécifique, les cotisations ONSS sont calculées sur base de rémunérations journalières forfaitaires. Le tableau qui reprend ces rémunérations journalières forfaitaires a été adapté au 1^{er} avril 2008.

Suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2008, les rémunérations journalières forfaitaires vont toutefois connaître une nouvelle augmentation. Pour des raisons administratives et après concertation avec le SPF Sécurité sociale, l'ONSS a décidé de ne pas appliquer la deuxième adaptation au deuxième trimestre (c.-à-d. au 1^{er} mai 2008), mais d'attendre le troisième trimestre (c.-à-d. à partir du 1^{er} juillet 2008).

2.2. Liste des employeurs reconnus pour la réduction ONSS « Économie d'insertion sociale »

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 5.2.902*

La rubrique « Employeurs concernés » du point « Les demandeurs d'emploi de longue durée – L'économie d'insertion sociale » (partie réduction ONSS) a été revue. Au lieu d'énumérer les différentes catégories d'entreprises concernées, elle indique désormais l'endroit où une liste mise à jour des employeurs reconnus peut être consultée. Aucune modification n'est à signaler sur le plan du contenu.

Cette liste est disponible sur le site web du SPF ETCS (rubrique Emploi, Mesures d'emploi, Inactifs de longue durée, Sine). Pour accéder à la liste, vous pouvez aussi cliquer sur le lien suivant:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705>

2.3. Précisions concernant la date et l'heure pour la Full Dimona

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 2.1.617*

La déclaration des travailleurs occasionnels dans l'Horeca peut être effectuée au moyen d'une Full Dimona. Dans ce cas, la déclaration doit être effectuée par prestation et par jour. Cela signifie que les dates d'entrée en service et de sortie de service doivent être identiques. Si les prestations sont à cheval sur deux jours, les dates communiquées à l'heure de début et à l'heure de fin pourront être différentes, et ce, contrairement aux dates d'entrée et de sortie.

Exemple: un travailleur occasionnel travaille du mardi 17 juin 2008 à 20h au mercredi 18 juin 2008 à 1h du matin. La déclaration se présentera comme suit:

- Date d'entrée en service: 17-06-2008
- Date de sortie de service: 17-06-2008
- Date et heure de début des prestations: 17-06-2008 20:00
- Date et heure de fin des prestations: 18-06-2008 01:00

2.4. Précisions concernant la redistribution des charges sociales: notion de profession libérale

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 3.2.502*

2.4.1. Introduction

La « redistribution des charges sociales » a pour but d'alléger les charges sociales des PME en leur octroyant une réduction des cotisations patronales. Elle impose en contrepartie une cotisation de compensation à charge des employeurs « plus importants ». Chaque année, au début du mois de juillet, la plupart des PME reçoivent une note de crédit de l'ONSS. Cette note de crédit peut alors être imputée sur les cotisations ONSS à payer pour le deuxième trimestre.

2.4.2. Employeurs concernés (PME)

Cette réduction concerne les employeurs (PME) qui exercent soit une activité économique à finalité industrielle ou commerciale, soit une profession libérale.

2.4.3. Précisions

L'ONSS précise désormais dans ses instructions que la notion de « profession libérale » doit être interprétée au sens strict. Il s'agit ici plus particulièrement des médecins, dentistes, vétérinaires, avocats, huissiers de justice, notaires, architectes, professions paramédicales, pharmaciens, kinésithérapeutes, géomètres-experts, réviseurs d'entreprises, comptables et experts-comptables.

Attention: cette définition est plus restreinte que la définition de la profession libérale dans le cadre de l'assujettissement aux cotisations du Fonds de fermeture d'entreprises (cf. supra).

2.5. Prolongation de la réduction des cotisations pour la redistribution du travail dans le secteur public

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 5.3.505 et 5.3.511*
- *A.R. du 14 février 2008, M.B. 22 février 2008, p. 11548*

L'ONSS octroie une réduction des cotisations aux employeurs du secteur public qui recrutent certains travailleurs dans le cadre de la redistribution du travail. Cette réduction ONSS a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2008 inclus.

3. Modifications en matière de DmfA pour le trimestre 3/2008

3.1. Modification des indices des CP 330, 331 et 332

Référence:

- Avis ONSS « Modifications trimestrielles 2008/2 »

Certains employeurs relevant des commissions paritaires 330, 331 et 332 recevront, dans le courant du 3^e trimestre de 2008, un avis du service d'identification de l'ONSS les informant que leur indice (trois premiers chiffres du numéro ONSS) sera modifié avec effet rétroactif à partir du premier trimestre 2008. L'ONSS apportera lui-même les modifications nécessaires pour les 1^{er} et 2^e trimestres. L'employeur ne devra donc effectuer aucune rectification. Un avis de modification sera envoyé par l'ONSS lorsque le changement d'indice entraîne une modification des pourcentages de cotisations. Pour les employeurs affiliés à un secrétariat social, ce document sera envoyé directement au secrétariat social.

Attention: cette modification ne concerne pas tous les employeurs des CP susmentionnées, mais uniquement ceux qui ont reçu un avis de l'ONSS à ce sujet. À partir du 3^e trimestre, les déclarations et les traitements des salaires devront tous utiliser le nouvel indice.

4. Adaptation des montants

4.1. À partir du 1^{er} avril 2008

4.1.1. Réduction pour les artistes (salaires journaliers et horaires fictifs)

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 5.3.1204

Suite au dépassement de l'indice pivot fin avril 2008 (le dépassement précédent datait de fin décembre 2007), les salaires horaires et journaliers forfaitaires fictifs, sur lesquels l'exonération des cotisations ONSS patronales de base pour les artistes est calculée, ont de nouveau été indexés. À partir du 1^{er} avril 2008, le salaire journalier fictif s'élève à 61,25 EUR (auparavant: 60,44 EUR) et le salaire horaire fictif, à 8,06 EUR (auparavant: 7,95 EUR).

4.2. À partir du 1^{er} mai 2008

4.2.1. Bonus à l'emploi

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 5.3.106

Suite au dépassement de l'indice pivot, les limites salariales prises en compte pour le calcul du bonus à l'emploi ont elles aussi été adaptées. La modification s'applique également aux coefficients. Depuis le 1^{er} mai 2008, le calcul se fait comme suit:

S = salaire mensuel de référence à 100 %	R = montant de base de la réduction
≤ 1335,78 EUR	143,00 EUR (employés) 154,44 EUR (ouvriers)
> 1335,78 en ≤ 2160,51 EUR	143,00 - [0,1734 x (S - 1335,78)] (employés) 154,44 - [0,1873 x (S - 1335,78)] (ouvriers)
> 2160,51 EUR	0 EUR

4.2.2. Travailleurs à domicile

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 3.1.205*

Le montant qui permet de déterminer le nombre de jours ouvrables effectivement prestés par les travailleurs à domicile, est augmenté à 1335,78 EUR au 1^{er} mai 2008 (auparavant: 1309,59 EUR).

4.2.3. Sportifs

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 3.2.309*

- *Easypay News avril 2008, p. 6*

Depuis le 1^{er} janvier 2008, une nouvelle base de calcul est utilisée pour calculer les cotisations ONSS, plus particulièrement, le montant maximum à prendre en compte pour le calcul des allocations de chômage. Ce montant maximum passe à 1869,09 EUR au 1^{er} mai 2008 (auparavant: 1832,49 EUR).

4.2.4. Prépension

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.2.506*

Pour les travailleurs dont le salaire mensuel moyen ne dépasse pas un certain montant au moment où ils prennent leur prépension, la cotisation patronale spéciale mensuelle est abaissée à 24,79 EUR par prépensionné. À compter du 1^{er} mai 2008, ce salaire maximum mensuel moyen est fixé à 1869,09 EUR (contre 1832,49 EUR auparavant).

Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfAPPL) pour le trimestre 2/2008

Dans ce chapitre, vous trouverez un aperçu des modifications essentielles concernant la DmfAPPL pour le trimestre 2/2008.
Attention: cette rubrique s'applique uniquement aux administrations locales et provinciales.

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base: inchangées

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL n'ont pas été modifiés par rapport au trimestre précédent.

2. Modifications en matière de DmfAPPL pour le trimestre 2/2008

2.1. Notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.1.112*
- *Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007, M.B. 24 décembre 2007, p. 65169*
- *Communication 2008/2 ONSSAPL du 10 mars 2008, www.onssapl.fgov.be*

Les instructions ONSSAPL précisent quelles sont les rémunérations du personnel nommé à titre définitif soumises aux cotisations ONSS et celles qui ne le sont pas.

En décembre 2007, le Gouvernement flamand a fixé, par l'arrêté du 7 décembre 2007 concernant la position juridique, les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial d'application à partir du 1^{er} janvier 2008. Les règles prévues par cet arrêté au sujet de la position juridique du personnel (= statut du personnel) doivent être mises en œuvre par les conseils communaux et provinciaux au 1^{er} janvier 2009 au plus tard.

Dans sa communication 2008/2, l'ONSSAPL a examiné, pour chaque supplément de traitement régi par l'arrêté flamand concernant la position juridique, si les modalités d'octroi avaient été modifiées et si l'exonération des cotisations de sécurité sociale pour le personnel nommé à titre définitif pouvait être maintenue. Cette communication est disponible sur le site web de l'ONSSAPL (www.onssapl.fgov.be / Employeur / Documentation / Communications / 2008/2).

2.2. Régime du départ anticipé à mi-temps

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 5.3.101*

- Easypay News octobre 2007, p. 19
- A.R. du 14 février 2008, M.B. 22 février 2008, p. 11548
- Communication 2008/3 ONSSAPL du 11 mars 2008, www.onssapl.fgov.be

Les instructions ONSSAPL ont été adaptées aux modifications de la réglementation relative au régime du départ anticipé à mi-temps. Elles intègrent désormais les mesures d'assouplissement déjà en vigueur depuis le 3 septembre 2007 (à savoir: la suppression de la période maximum de 5 ans et la suppression de l'irréversibilité de la demande).

Elles mentionnent en outre que la réglementation est d'application après l'approbation d'une demande collective et précisent les modalités pratiques à ce sujet.

Enfin, le régime du départ anticipé à mi-temps est prolongé d'une année supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2008.

2.3. Précisions

2.3.1. Régime de vacances des contractuels

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 1.2.402

En ce qui concerne les agents contractuels (occupés par les communes, les associations de communes et les établissements subordonnés aux communes), il appartient à l'employeur de déterminer le régime de vacances annuelles d'application.

L'ONSSAPL précise maintenant dans ses instructions que si l'administration n'a pas explicitement défini de régime des vacances annuelles dans son statut du personnel, on part du principe que le système des employés du secteur privé est d'application. En revanche, si l'administration a élaboré un régime de vacances annuelles, mais qu'il n'est pas fait explicitement référence au régime du secteur privé, l'ONSSAPL partira du principe le régime du secteur public est d'application.

2.3.2. Avantages en nature accordés aux concierges

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.1.111 et 4.1.204

Des précisions ont été apportées dans les instructions ONSSAPL concernant les avantages en nature accordés à un concierge nommé à titre définitif. Il convient désormais de distinguer les concierges nommés à titre définitif qui reçoivent des avantages en nature selon qu'ils bénéficient ou non d'un traitement barémique.

2.3.3. Versements d'avantages extralégaux en matière de pension

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.2.406

Le texte relatif à la cotisation sur les versements effectués par les employeurs en vue de constituer des avantages extralégaux en matière de pension, a été reformulé. Dans un souci de précision, une distinction explicite est désormais faite entre les versements à une société d'assurance dans un régime de capitalisation et les versements effectués directement aux anciens membres du personnel ou à leurs ayants droit. Aucune modification n'a cependant été apportée sur le plan du contenu.

2.3.4. Type de contrat de travail pour les travailleurs prestant temporairement moins d'heures

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 6.3.314

Lorsqu'il faut indiquer s'il s'agit d'une occupation à temps plein ou à temps partiel, le travailleur occupé dans le cadre d'un contrat à temps plein, mais qui preste temporairement un nombre d'heures moindre que la durée contractuelle initialement prévue, est déclaré avec la notion de temps plein. Cette règle s'applique non seulement en cas de reprise du travail à temps partiel après une période de maladie, mais aussi dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours et de l'application d'une interruption partielle de carrière.

2.3.5. Tableau de conversion des codes NACE

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 6.3.323

- Codes NACE sur le site web ONSSAPL, www.onssapl.fgov.be

Un tableau de conversion des codes NACE est disponible sur le site web de l'ONSSAPL (rubrique Employeur / Documentation). Ce tableau indique, pour chaque code NACE utilisé avant le 1^{er} janvier 2008, le code NACE correspondant à partir du 1^{er} janvier 2008. Les nouveaux codes NACE étant plus précis, un ancien code peut avoir plusieurs correspondants.

3. Adaptation des montants

3.1. Plan PC privé

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.1.109

Dans le cadre d'un plan PC privé, l'employeur peut intervenir dans le prix d'achat d'un ordinateur, de périphériques, d'une imprimante, d'une connexion et d'un abonnement Internet ainsi que des logiciels nécessaires à la gestion de l'entreprise.

Cette intervention est exonérée de cotisations ONSS et d'impôts à certaines conditions. L'intervention maximum de l'employeur a été indexée et s'élève désormais à 1660 EUR par offre depuis le 1^{er} janvier 2008 (contre 1630 EUR auparavant).

3.2. Bonus à l'emploi

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 5.1.103

Les montants du bonus à l'emploi ont également été adaptés pour les administrations locales et provinciales. Contrairement à la date de début utilisée par l'ONSS pour ces adaptations, les montants majorés pour l'ONSSAPL ne sont d'application qu'à partir du 1^{er} juin 2008.

S = salaire mensuel de référence à 100 %	R = montant de base de la réduction
≤ 1335,78 EUR	143,00 EUR
> 1335,78 en ≤ 2160,51 EUR	143,00 - [0,1734 x (S - 1335,78)]
> 2160,51 EUR	0 EUR

3.3. Gardiens et gardiennes d'enfants

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 3.2.204 et 3.2.205*
- *Instructions intermédiaires ONSSAPL*

Pour les gardiens et gardiennes d'enfants, les cotisations ONSS sont calculées et payées sur base d'un salaire horaire forfaitaire fictif. Ce salaire horaire forfaitaire fictif est lié au revenu minimum mensuel moyen garanti, lequel a été majoré à 1335,78 EUR au 1^{er} mai 2008, (auparavant: 1309, 59 EUR). Il en résulte donc une augmentation du salaire horaire forfaitaire fictif à 8,11 EUR (auparavant: 7,95 EUR).

3.4. Indexation des montants planchers pour la retenue INAMI sur les pensions

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.2.501*

Une cotisation personnelle de 3,55% est due sur le montant total des pensions et avantages complémentaires (« retenue INAMI »). Cette retenue ne peut pas avoir pour conséquence que les pensions ou les avantages octroyés descendent sous les montants planchers. Au besoin, la retenue doit être diminuée, voire ramenée à zéro.

Les montants planchers varient suivant que le bénéficiaire a charge de famille ou non et s'élèvent à partir du 1^{er} mai 2008 pour les pensions payées à terme échu et à partir du 1^{er} juin 2008 pour les pensions payées anticipativement à:

- 1206,65 EUR pour les bénéficiaires sans charge de famille;
- 1430,06 EUR pour les bénéficiaires avec charge de famille.

Par « pensions payées à terme échu », il faut entendre les pensions qui sont payées en juin, mais se rapportent au mois de mai.

Par « pensions payées anticipativement », il faut entendre les pensions qui sont payées en mai, mais se rapportent au mois de juin.

3.5. Indexation de la cotisation spéciale de solidarité sur les pensions

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2008, n° 4.2.502*

Une retenue progressive de solidarité est due sur les pensions légales de vieillesse, de retraite, d'ancienneté et de survie ainsi que sur tout autre avantage extralégal en matière de pension, et ce, pour autant que le montant total de ces pensions et avantages atteigne un certain minimum.

La retenue varie en fonction du montant mensuel brut total des pensions et autres avantages et selon qu'il s'agit d'un bénéficiaire isolé ou avec charge de famille.

Les montants (tranches et coefficients) qui permettent de calculer la cotisation de solidarité due sur les pensions légales et sur les autres avantages destinés à compléter la pension (avantages extralégaux), ont été indexés au 1^{er} mai 2008 pour les pensions payées à terme échu et au 1^{er} juin 2008 pour les pensions payées anticipativement.

Cette retenue s'applique aux mêmes pensionnés que « la retenue INAMI » de 3,55 %.

Services publics

Ce chapitre se penche sur certains thèmes importants pour les employeurs du secteur public.

1. Généralités
2. État fédéral
3. Autorités flamandes
4. Administrations locales
5. Entreprises publiques autonomes

1. Généralités

1.1. Dépassement de l'indice pivot en avril 2008 et prévisions du Bureau du Plan

Référence:

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

Dans la précédente édition d'Easypay News, nous vous annonçons que l'indice pivot serait dépassé en avril 2008. Ce dépassement a eu lieu comme prévu et a entraîné une indexation de 2 % des allocations sociales en mai 2008, ainsi que des traitements du personnel des services publics en juin 2008.

Le Bureau du Plan prévoit un nouveau dépassement de l'indice pivot en décembre 2008. Celui-ci devrait conduire à une nouvelle hausse de 2 % des allocations sociales en janvier 2009 et des traitements du personnel des services publics en février 2009 en raison de l'augmentation du coût de la vie. Le dépassement éventuel de l'indice pivot en décembre constituerait le 3^e dépassement en un laps de temps relativement court.

2. État fédéral

Les négociations relatives à l'accord sur les fonctionnaires fédéraux battent leur plein. Une proposition définitive est attendue pour mardi 1^{er} juillet 2008. L'accord sectoriel sur les fonctionnaires fédéraux devrait comporter des dispositions concernant la révision des primes linguistiques, l'augmentation des primes de fin d'année, etc.

Nous publierons un flash EP dès que l'accord définitif sera disponible.

3. Autorités flamandes

3.1. Approbation du système d'enseignement en alternance (*Leren en werken*) en Communauté flamande

Référence:

- *Décision du Gouvernement flamand du 23 mai 2008*

- *Communiqué de presse du cabinet du Ministre flamand de l'Enseignement et de la Formation*

Le Gouvernement flamand a approuvé l'avant-projet de décret concernant le système d'enseignement en alternance en Communauté flamande. Les autorités flamandes souhaitent ainsi rassembler en un seul décret toutes les réglementations des différents systèmes

d'enseignement en alternance. À partir du 1^{er} septembre 2008, les jeunes qui optent pour ce type d'enseignement devront prendre un engagement à temps plein de 28 heures. Cela signifie que le jeune qui étudie dans l'enseignement à temps partiel (apprentissage, formation à temps partiel et enseignement à temps partiel) devra suivre des cours et travailler durant au moins 28 heures par semaine. Le Ministre de l'Enseignement Frank Vandenbroucke souhaite de cette manière offrir aux jeunes de l'enseignement à temps partiel des perspectives de qualification professionnelle grâce à un trajet de formation adapté

3.2. Statut du personnel flamand: exécution de l'accord sectoriel 2005-2007

Référence:

- *Décision du Gouvernement flamand du 23 mai 2008*

Le Statut du personnel flamand (*Vlaams Personeelsstatuut – VPS*) du 13 janvier 2006 a été modifié selon les dispositions prévues par l'accord sectoriel 2005-2007.

Après la première approbation, les modifications suivantes ont entre autres été apportées:

- ajout des principes relatifs aux emplois réservés aux personnes souffrant d'un grave handicap professionnel;
- possibilité d'attribuer une fonction supérieure aux rangs A2 et A2E.

Grâce à l'approbation définitive de l'arrêté, les responsables hiérarchiques peuvent désormais procéder effectivement à la promotion des membres du personnel aux fonctions N-2 et à certaines carrières spécifiques et les chargés de mission et les auditeurs seniors sont nommés d'office au grade de conseiller au 1^{er} juin 2008.

3.3. Accord sectoriel 2008-2009

À la clôture de la rédaction de ces Easy Pay News, l'accord sectoriel concernant les autorités flamandes était prêt à être soumis à la signature du Gouvernement flamand. Cet accord sera d'application pour tous les membres du personnel relevant du statut du personnel flamand (*Vlaamse personeelsstatuut – VPS*). Une fois que l'accord de principe aura été approuvé par le gouvernement, il pourra être transmis au Conseil d'État. Le Gouvernement flamand devrait donner son approbation définitive à l'accord sectoriel 2008-2009 d'ici la fin de l'été.

La plupart des mesures entreront en vigueur dans le courant de 2009. Une modification sera toutefois apportée dès le 1^{er} septembre 2008 en ce qui concerne les chèques-repas. Le montant de l'intervention de l'employeur dans les chèques-repas devrait en effet passer de 2,50 EUR à 3,50 EUR, ce qui devrait entraîner une réduction de la participation du travailleur de 2,50 EUR à 1,50 EUR. Le montant total du chèque-repas restera donc inchangé. À compter de 2009, la part de l'employeur dans les chèques-repas devrait connaître une nouvelle augmentation! L'accord prévoit également une hausse de 2 % des échelles de traitement à concurrence de maximum 50 EUR bruts par mois.

4. Administrations locales

4.1. Nouvelles échelles de traitement pour les mandataires locaux flamands

Référence:

- www.binnenland.vlaanderen.be, rubrique « Nieuws »

Les nouvelles échelles de traitement ont été publiées. Une légère modification liée à l'indexation du pécule de vacances annuel des parlementaires a des conséquences pour les

traitements des bourgmestres, échevins et présidents des CPAS. Les rémunérations de ces mandataires locaux et provinciaux correspondent en effet à un pourcentage déterminé du total des rémunérations des membres du Parlement flamand. L'augmentation est infime et sera suivie d'ici peu d'une indexation générale.

4.2. Modifications du programme WEP+

Référence:

- *Communiqué de presse du Gouvernement flamand du 9 mai 2008, « Extra geld voor langdurige werklozen » (plus d'argent pour les chômeurs de longue durée)*
- *Projet d'arrêté du Gouvernement flamand concernant l'expérience professionnelle*

Un emploi dans le cadre d'un projet WEP+ doit constituer, pour les collaborateurs embauchés, une transition entre une période de chômage et une nouvelle période de travail dans le circuit économique classique. Le Gouvernement flamand consacre désormais plus de fonds à ces chômeurs de longue durée.

L'objectif est, d'une part, de créer 200 nouveaux WEP et de mettre simultanément au travail plus de demandeurs d'emploi. Cette mesure doit, d'autre part, permettre de fournir un accompagnement équivalent à chaque participant, et ce, quel que soit l'entreprise dans laquelle il acquiert son expérience professionnelle.

Avec le nouveau régime, chaque demandeur d'emploi peut bénéficier d'une assistance sur mesure et de premier plan pendant une année complète. Cette assistance comprend une formation générale (TIC, néerlandais), un accompagnement de qualité sur le lieu de travail, une attestation des compétences acquises, une formation en recherche d'emploi et enfin un accompagnement actif en vue d'un emploi régulier. Pendant la première moitié du programme, l'accompagnement visera essentiellement au renforcement des compétences. Pendant la seconde moitié, l'accent sera mis sur la transition effective vers le monde du travail.

Une autre nouveauté est qu'au terme du programme WEP, les demandeurs d'emploi auront droit pendant 6 mois à un suivi individuel chez leur nouvel employeur.

4.3. FAQ sur la réglementation relative à la position juridique du personnel communal et provincial sur le site web du Ministère flamand de l'Intérieur

Référence:

- www.binnenland.vlaanderen.be, rubrique « Personeel », « Vragen en antwoorden »

Depuis peu, le site web du Ministère flamand de l'Intérieur met à disposition deux séries de questions-réponses concernant l'agence flamande de l'administration interne (*Agentschap voor Binnenlands bestuur*) dans le cadre de l'entrée en vigueur de la réglementation sur la position juridique du personnel des administrations communales et provinciales.

4.4. Allocations et indemnités prévues par l'arrêté sur la position juridique: point de vue de l'ONSSAPL

Référence:

- *Communication 2008/2: arrêté flamand sur la position juridique: allocations, indemnités, avantages sociaux et avantages en nature*

L'entrée en vigueur de l'arrêté sur la position juridique a soulevé la question de savoir si les indemnités et allocations pour les agents nommés à titre définitif prévues par cet arrêté, satisfaisaient aux conditions requises pour être exonérées de cotisations sociales.

Pour le personnel contractuel, les allocations prévues par l'arrêté sont toujours soumises aux cotisations ONSS. En revanche, pour les statutaires, il faut se baser sur l'article 30 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Ce dernier prévoit, pour le personnel nommé à titre définitif, une exonération des cotisations de sécurité sociale pour certaines allocations et indemnités:

- dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard au 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires;
- qui n'étaient pas soumises aux cotisations sociales au 1^{er} janvier 1991.

La communication de l'ONSSAPL donne une vue d'ensemble de toutes les allocations et indemnités prévues dans l'arrêté sur la position juridique et détermine lesquelles doivent être soumises ou non aux cotisations de sécurité sociale. Elle indique également en regard de chaque indemnité, le code de rémunération correspondant.

4.5. Approbation du projet de décret relatif aux CPAS

Référence:

- *Décision du Gouvernement flamand du 23 mai 2008*
- *Easypay News avril 2008, p. 17*

Le Gouvernement flamand a approuvé le projet de décret relatif aux CPAS le 23 mai 2008. Ce décret vise à permettre la mise en œuvre d'une stratégie moderne, démocratique et efficace au sein des CPAS. Le projet de décret relatif aux CPAS a été déposé au Parlement flamand où la procédure d'adoption pourra suivre son cours.

4.6. Accord sectoriel 2008-2009

Depuis la fin février 2008, des négociations sont en cours concernant l'accord sectoriel 2008-2009 pour le personnel des administrations locales et régionales. Fin juin, les négociations étaient cependant au point mort. On ignore donc pour l'instant quand on pourra parvenir à un accord sectoriel pour les administrations locales et régionales et quelles seront les dispositions prévues.

5. Entreprises publiques autonomes

Référence:

- *Projet de loi portant des dispositions diverses (I), Chambre, doc. n° 1200/001.*

5.1. Avantages non récurrents liés aux résultats

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les travailleurs du secteur privé peuvent bénéficier, à certaines conditions, d'un système de bonus avantageux. La possibilité pour l'employeur d'accorder des avantages non récurrents liés aux résultats va désormais aussi être instaurée dans les entreprises publiques autonomes. Un arrêté royal doit encore préciser les conditions, procédures et modalités relatives à ce système de bonus pour les entreprises publiques autonomes, lequel devrait également être d'application à partir du 1^{er} janvier 2008.

Administration des salaires et fiscalité

Dans ce chapitre, nous nous pencherons sur différents thèmes liés à l'administration des salaires et à la fiscalité.

1. Augmentation de la quotité du revenu exempté d'impôt imputée sur le PP à partir du 1^{er} juillet 2008
2. Augmentation de la réduction forfaitaire flamande sur le PP à partir du 1^{er} août 2008
3. Indexation de l'indemnité de frais pour les déplacements de service avec le véhicule privé à partir du 1^{er} juillet 2008
4. Dispense de versement du PP pour la recherche scientifique
5. Travail frontalier: état des lieux
6. Augmentation de 80 % du crédit d'impôt pour les statutaires ayant de bas revenus
7. Primes d'ancienneté: le fisc suit l'ONSS
8. Déduction des frais de voiture en fonction des émissions de CO₂

1. Augmentation de la quotité du revenu exemptée d'impôt imputée sur le PP à partir du 1^{er} juillet 2008

Référence:

- Loi-programme du 8 juin 2008, M.B. 16 juin 2008, p. 30524
- A.R. du 18 juin 2008, M.B. 23 juin 2008, p. 32071

Tous les contribuables, sans exception, ont droit à une quotité du revenu exemptée d'impôt. Cela signifie en réalité qu'une partie de leurs revenus imposables n'est pas imposée. Cette quotité exemptée d'impôt peut être majorée de suppléments en fonction de la situation de famille du contribuable.

Le montant de base de la quotité exemptée d'impôt s'élève à 6150,00 EUR par contribuable et sera porté à 6400 EUR pour l'exercice d'imposition 2009 pour les bas et moyens revenus.

Les travailleurs ayant de bas et moyens revenus ne doivent pas attendre jusqu'au décompte de l'impôt sur les personnes physiques. La quotité du revenu sur laquelle aucun impôt n'est dû, sera imputée mensuellement sur le précompte professionnel moyennant une réduction de celui-ci. Pour les rémunérations payées après le 1^{er} juillet 2008, de nouvelles échelles de PP sont donc d'application.

Cette réduction de 66,84 EUR par an (5,57 EUR par mois) est d'application lorsque la rémunération mensuelle imposable du travailleur ne dépasse pas 1947,37 EUR.

Pour pouvoir bénéficier de cette réduction, les chefs d'entreprise ne peuvent pas avoir des rémunérations mensuelles imposables de plus de 1860,68 EUR.

2. Augmentation de la réduction forfaitaire flamande sur le PP à partir du 1^{er} août 2008

Référence:

- Décret du 23 mai 2008, M.B. 13 juin 2008, p. 29872

Un décret du 23 mai 2008 prévoit une majoration des montants de la réduction forfaitaire flamande à partir de l'exercice d'imposition 2009 (année de revenus 2008). Le montant annuel passera ainsi de 150 EUR à 200 EUR et le plafond salarial sera lui porté à

23 000 EUR, contre 22 500 EUR jusqu'ici, ce qui devrait correspondre à une réduction mensuelle de 16,67 EUR du PP.

Les règles légales actuelles concernant le PP n'ont pas encore été adaptées, mais, selon le fisc, les montants majorés de la réduction forfaitaire flamande seront d'application à partir des revenus d'août 2008.

3. Indexation de l'indemnité de frais pour les déplacements de service avec le véhicule privé à partir du 1^{er} juillet 2008

Référence:

- A.R. du 18 janvier 1965, M.B. 2 février 1965

- Circulaire n° 583 du 16 juin 2008, M.B. 24 juin 2008, p. 32446

L'indemnité de frais pour les déplacements de service avec le véhicule privé est revue chaque année au 1^{er} juillet et s'élèvera à 0,3093 EUR à partir du 1^{er} juillet 2008 (contre 0,2940 EUR auparavant).

Cette indemnité est octroyée aux travailleurs qui utilisent leur propre véhicule pour effectuer des déplacements de service pour le compte de l'employeur.

4. Dispense de versement du PP pour la recherche scientifique

Référence:

- Flash USS n° 18 du 11 mars 2008 – FAQ du SPF Finances

- Loi-programme du 8 juin 2008, M.B. 16 juin 2008, p. 30513

4.1. Augmentation du pourcentage de la dispense à 65 %

La loi-programme fixe à 65 % la dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche scientifique pour toutes les catégories à partir du 1^{er} juillet 2008.

Les différents codes utilisés pour déclarer la dispense du précompte professionnel restent inchangés.

4.2. Dispense non valable pour les chefs d'entreprise

Récemment, il a été demandé au SPF Finances si l'exonération de versement du PP pour la recherche scientifique s'appliquait aussi aux rémunérations octroyées aux chefs d'entreprise.

Sur base des textes légaux et réglementaires, le fisc a conclu que la dispense de versement du précompte professionnel était uniquement d'application sur les rémunérations des travailleurs. Cette exonération touche donc uniquement les rémunérations octroyées pour des activités exécutées par des travailleurs dans des liens de subordination, c.-à-d. au service d'un employeur. Les rémunérations des chefs d'entreprise et des chercheurs indépendants ne sont donc pas concernées par cette réglementation.

5. Travail frontalier: état des lieux

Référence:

- Flash USS n°3ter du 23 avril 2008
- Easypay News avril 2008, p. 19

5.1. Travailleurs frontaliers belges

Les travailleurs frontaliers belges sont des travailleurs qui ont leur domicile dans la zone frontalière belge et travaillent dans la zone frontalière française. De par leur statut de travailleur frontalier, ils sont imposés en Belgique.

Le statut de travailleur frontalier pour les travailleurs belges a déjà été supprimé de manière officieuse par un avenant de décembre 2007. Cet avenant n'est cependant pas encore entré officiellement en vigueur. À strictement parler, ces travailleurs doivent donc toujours payer leurs impôts en Belgique.

Afin d'éviter qu'ils soient lésés par une entrée en vigueur tardive de l'avenant, les contribuables concernés seront invités à introduire contre ces enrôlements des réclamations qui seront validées par la loi d'approbation de l'avenant. Dans le courant du mois de juin, des informations plus complètes concernant la marche à suivre seront publiées sur le site web du SPF Finances.

5.2. Travailleurs frontaliers français

Les travailleurs frontaliers français sont les travailleurs qui ont leur domicile dans la zone frontalière française et qui travaillent dans la zone frontalière belge. De par leur statut de travailleur frontalier, ils sont imposés en France.

- Le régime des travailleurs frontaliers sera supprimé pour les travailleurs français embauchés à partir du 1^{er} janvier 2009. À partir de cette date, ils seront imposés dans l'État où ils exercent leur activité (Belgique).
- Un régime transitoire est prévu: les travailleurs frontaliers entrés en service avant le 1^{er} janvier 2009 continueront d'être imposés dans leur État de résidence (France) pendant une période de 25 ans. Ils doivent pour ce faire continuer à résider et à travailler dans les zones frontalières et ne peuvent pas prêter plus de 30 jours par année civile en dehors de la zone frontalière belge.
- Une proposition a été faite afin de reporter la suppression de ce régime au 1^{er} janvier 2012. Le régime transitoire devrait être maintenu.

6. Augmentation de 80 % du crédit d'impôt pour les statutaires ayant de bas revenus

Référence:

- Service de presse du Conseil des ministres du 25 avril 2008, <http://www.presscenter.org>
- Easypay News juillet 2007, p. 28

Le crédit d'impôt pour les fonctionnaires ayant de bas revenus a été lancé lors de l'exercice d'imposition 2006. Il consiste en une réduction d'impôts, voire en un remboursement lorsque le montant du crédit dépasse les impôts dus par le fonctionnaire.

La loi-programme du 27 avril 2007 prévoyait une augmentation de ce crédit d'impôt de 80 % pour le personnel des services publics nommé à titre définitif. Cette mesure était uniquement

valable pour l'année d'imposition 2008 et pour les agents pouvant prétendre au crédit d'impôt pour les bas revenus.

Le Conseil des ministres a approuvé le projet d'A.R. fixant la date d'entrée en vigueur de cette mesure, à savoir l'exercice d'imposition 2008 (année de revenus 2007).

7. Primes d'ancienneté: le fisc suit l'ONSS

Référence:

- *Circulaire n° Ci.RH.241/567.657 (AFER 7/2008) du 12 mars 2008*

Après une longue période d'attente, le fisc a enfin publié une circulaire comportant de plus amples explications sur les conditions d'exonération fiscale des primes d'ancienneté.

Dans une récente circulaire fiscale, il semble que l'administration des impôts ait décidé d'opter pour le parallélisme avec la sécurité sociale en ce qui concerne l'application de cette exonération. Les conditions suivantes sont donc d'application non seulement pour l'ONSS, mais aussi pour le fisc:

- la prime d'ancienneté est octroyée au plus tôt une première fois au cours de l'année civile du 25^e anniversaire de service du travailleur et ne peut dépasser une fois le montant brut du salaire mensuel;
- la prime d'ancienneté est octroyée au plus tôt une seconde fois au cours de l'année civile du 35^e anniversaire de service du travailleur et ne peut dépasser deux fois le montant brut du salaire mensuel.

L'ONSS prévoit en outre que la prime doit être payée en espèces, sous la forme d'un cadeau ou de bons de paiement.

En cas de non-respect de ces conditions, aussi bien en matière de sécurité sociale que de fiscalité, les cotisations ONSS et les impôts devront être payés sur l'intégralité de la prime.

La circulaire précise par ailleurs les points suivants:

- Une prime accordée à l'occasion d'un départ à la pension ou de la fermeture d'une entreprise n'est pas considérée comme une prime d'ancienneté.
- L'ancienneté doit être acquise chez le même employeur. Par employeur, on entend ici la personne physique ou morale. Néanmoins, on considère aussi comme de l'ancienneté chez un « même employeur », les prestations fournies par le travailleur chez différents employeurs appartenant à un même groupe ou une même unité technique d'exploitation.
- Par « montant brut du salaire mensuel », on entend le montant du salaire avant déduction des cotisations de sécurité sociale, et ce, au moment de l'octroi de la prime d'ancienneté.

La circulaire s'applique aux primes d'ancienneté payées ou octroyées à partir du 1^{er} janvier 2006. Le régime ONSS en la matière existait déjà depuis un certain temps (depuis le 1^{er} janvier 2004).

8. Déduction des frais de voiture en fonction des émissions de CO2

Référence:

- *Art. 198bis CIR 1992*

- *Art. 84 de la loi du 27 avril 2007, M.B. 8 mai 2007*

Depuis le 1^{er} avril 2008, les frais liés à l'utilisation d'une voiture de société sont déductibles à l'impôt des sociétés en fonction des émissions de CO2 du véhicule.

8.1. Pourcentage déductible variable

Si la voiture est utilisée pour le compte de l'employeur, la déduction sera limitée à un certain pourcentage compris entre 60 % et 90 % en fonction des émissions de CO2. Cette règle existait déjà depuis le 1^{er} avril 2007 mais s'appliquait uniquement aux voitures neuves. Depuis le 1^{er} avril 2008, ces pourcentages s'appliquent à toutes les voitures de société.

8.2. Cette déduction d'applique-t-elle aussi aux frais remboursés à des tiers?

Il y a peu, une question parlementaire a également été posée dans ce cadre au ministre compétent afin de savoir si cette déductibilité fiscale limitée sur base des émissions de CO2 s'appliquait également aux frais de voiture remboursés à des tiers, notamment aux travailleurs. P. ex. lorsqu'un travailleur effectue des déplacements pour le compte de l'employeur avec son véhicule privé.

Le ministre a répondu par l'affirmative à cette question. La déduction en fonction des émissions de CO2 s'applique donc aussi aux frais remboursés à des tiers.

Il s'agit donc d'une charge administrative supplémentaire pour les entreprises qui doivent désormais établir un récapitulatif complet de toutes les indemnités et examiner, au cas par cas, l'importance des émissions de CO2 de la voiture concernée.

Loi-programme

Dans le flash Easypay du 25 avril 2008, nous nous sommes déjà penchés sur les dispositions essentielles du projet de loi-programme. Le 16 juin 2008, la version définitive de la loi-programme a été publiée au Moniteur belge. Cette version définitive n'ayant apporté aucune modification significative par rapport au projet initial, nous renvoyons en grande partie au flash EP (accessible sur www.easypay-group.com). Vous trouverez néanmoins ci-dessous un bref résumé des mesures prévues concernant les affaires sociales, les finances et l'emploi.

Référence:

- *Loi-programme du 8 juin 2008, M.B. 16 juin 2008, p. 30513*

1. Affaires sociales

- Toutes les personnes qui ont droit à des allocations familiales en juillet recevront en août un supplément d'âge annuel. Ce système remplacera la prime de rentrée scolaire actuelle.
- La cotisation de solidarité sur l'ensemble des revenus de pension sera progressivement diminuée, puis supprimée définitivement.
- La pension anticipée pour les indépendants sera également améliorée à partir du 1^{er} janvier 2008 et la pension minimale pour les indépendants sera majorée de 2 % à partir du 1^{er} juillet 2008.
- Le travailleur dispose désormais d'un délai de 3 mois pour introduire un recours contre une décision de l'ONSS.
- Les mesures de redistribution des charges sociales qui octroient aux PME une réduction des cotisations patronales, sont prolongées.
- Le taux d'intérêt légal en matière sociale sera fixé à 7 % à partir du 1^{er} janvier 2009. En raison d'une lacune de la législation, aucune disposition spécifique n'avait été prévue concernant le taux d'intérêt légal en matière sociale. La loi-programme est venue combler cette lacune.

2. Finances

- Une déductibilité majorée de 120 % sera d'application pour les frais supportés par l'employeur pour l'organisation du transport collectif des membres de son personnel et les frais de supportés par l'employeur en termes de sécurisation de l'entreprise. Cette mesure s'appliquera pour les dépenses occasionnées ou supportées à partir du 1^{er} janvier 2009.
- L'exonération fiscale pour le personnel supplémentaire a été fixée définitivement dans le Code des impôts sur les revenus 1992. Cette mesure ne devra donc plus être prolongée chaque année.
- La dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche scientifique est fixée à 65 % pour toutes les catégories à partir du 1^{er} juillet 2008.
- La loi-programme prévoit une augmentation de la quotité du revenu exempté d'impôt. Cette augmentation est déjà prise en compte dans la formule-clé modifiée et est d'application à partir du 1^{er} juillet 2008.

Pour plus de détails sur ces deux dernières modifications, cf. chapitre « Administration des salaires et fiscalité ».

3. Emploi

- La loi-programme prévoit un renforcement du contrôle des entreprises de titres-services agréées.
- À partir du 1^{er} octobre 2008, le bonus à l'emploi sera majoré de 32 EUR par mois pour les travailleurs dont les revenus mensuels ne dépassent pas le RMMM.G.

Loi portant des dispositions diverses

Le 16 juin 2008, une loi portant des dispositions diverses a été publiée au Moniteur belge. Vous trouverez ci-dessous les dispositions pertinentes de cette loi:

1. Moment de la déclaration des avantages non récurrents liés aux résultats
2. Adaptation des dispositions sur la durée de travail pour CP 124
3. Précisions concernant l'indemnité compensatoire en cas de non-respect de l'obligation de premier emploi
4. Intérêts sur la rémunération brute

Référence:

- Loi portant des dispositions diverses (I et II) du 8 juin 2008, M.B. 16 juin 2008, p.30529

1. Moment de la déclaration des avantages non récurrents liés aux résultats

L'employeur doit payer une cotisation spéciale de 33 % sur le montant du bonus qu'il octroie à ses travailleurs dans le cadre du système d'avantages non récurrents liés aux résultats. Cette cotisation est perçue par l'ONSS.

Initialement, il était prévu que cette cotisation soit payée le 31 décembre de l'année de l'octroi du bonus. En vertu de la loi portant des dispositions diverses, la cotisation spéciale devra dorénavant être versée et déclarée le trimestre du paiement du bonus au travailleur.

Entrée en vigueur

Cette réglementation est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2008.

2. Adaptations des dispositions sur la durée de travail pour la CP 124

La loi portant des dispositions diverses prévoit 2 modifications concernant l'A.R. n° 213 relatif à la durée de travail dans le secteur de la construction.

2.1. Moment du paiement des heures supplémentaires

En vertu de l'A.R. n° 213, les limites de la durée de travail peuvent être dépassées à concurrence de 130 heures par année civile pendant l'été ou pendant une période d'activité intense, et ce, à raison de maximum une heure par jour, rémunérée au salaire normal. Lorsqu'il preste des heures supplémentaires, l'ouvrier a le choix entre:

- l'octroi d'un repos compensatoire (sans sursalaire) ou;
- l'octroi d'un sursalaire de 20 % par heure supplémentaire (sans repos compensatoire).

Jusqu'ici, ces heures supplémentaires devaient être payées au moment où elles étaient prestées, peu importe que l'ouvrier ait opté pour leur récupération ou non.

La loi portant des dispositions diverses vient modifier cette règle et impose désormais qu'en cas de récupération, les heures supplémentaires soient payées au moment de la prise du repos compensatoire.

2.2. Suppression partielle de l'interdiction de travailler le samedi

En principe, il est interdit de travailler le samedi dans le secteur de la construction, sauf dérogations légales et conventionnelles.

La loi portant des dispositions diverses prévoit un assouplissement de cette interdiction. En effet, dans un certain nombre de cas spécifiques, les ouvriers pourront désormais aussi travailler le samedi aux conditions suivantes:

1. Au maximum 64 heures par année civile par travailleur. Les heures prestées le samedi sont imputées aussi sur le crédit de 130 heures supplémentaires prévu par l'A.R. n° 213.
2. Uniquement valable pour les travaux suivants:
 - travaux qui ne peuvent pas être réalisés à un autre moment;
 - travaux pour lesquels la concomitance des activités de construction et d'autres activités au même endroit comporte un risque pour la sécurité et/ou la santé des travailleurs ou de tiers;
 - travaux qui ne sont pas compatibles avec d'autres activités pour des raisons techniques.
3. L'ouvrier peut choisir de récupérer ou non les heures prestées le samedi.
4. Il aura droit à un sursalaire de 50 %, qu'il ait opté ou non pour la récupération. Si l'ouvrier choisit le repos compensatoire, le complément sera versé au moment des prestations et le salaire normal, au moment où le repos compensatoire est pris.
5. Le travail du samedi doit avoir lieu sur base volontaire. Celle-ci doit être établie par un accord écrit qui est conclu au plus tard au moment du début des activités et qui doit être conservé sur le chantier.

Pour pouvoir travailler le samedi, l'accord de la majorité de la délégation syndicale est requis. À défaut de délégation syndicale, il est possible de travailler le samedi si l'employeur signe un protocole d'adhésion au régime avec au moins un ouvrier. Ce protocole doit être cosigné par les secrétaires syndicaux régionaux, s'ils sont présents dans la région, dont la signature est obtenue directement ou par le biais de l'organisation professionnelle locale.

Le protocole d'adhésion à ce régime a une durée de validité d'un an et est renouvelé de manière tacite.

2.3. Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur 10 jours après leur publication au Moniteur belge, c.-à-d. au 26 juin 2008.

3. Précisions concernant l'indemnité compensatoire en cas de non-respect de l'obligation de premier emploi

En vertu de la réglementation en matière de premier emploi, les entreprises qui occupent 50 travailleurs ou plus doivent en principe embaucher un certain nombre de jeunes à raison d'au moins 3 % de leurs effectifs (réglementation pour le secteur privé). S'ils ne respectent pas cette obligation, les employeurs s'exposent à payer une indemnité compensatoire.

La loi portant des dispositions diverses a apporté deux modifications à la réglementation relative à cette indemnité compensatoire en cas de non-respect de l'obligation de premier emploi. Premièrement, elle donne de plus amples précisions concernant le calcul de l'indemnité compensatoire. Deuxièmement, elle instaure la possibilité d'obtenir, en tout ou partie, un sursis à l'exécution du paiement de l'indemnité, comme c'est déjà le cas pour les amendes administratives.

Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur 10 jours après leur publication au Moniteur belge, c.-à-d. au 26 juin 2008.

4. Intérêts sur la rémunération brute

En principe, en cas de retard de paiement, l'employeur est tenu de payer des intérêts sur la rémunération du travailleur. Jusqu'au 1^{er} juillet 2005, ces intérêts étaient calculés sur la rémunération nette du travailleur, c.-à-d. après déduction des cotisations de sécurité sociale et prélèvement du précompte professionnel. Un A.R. du 3 juillet 2005 stipule cependant qu'à compter du 1^{er} juillet 2005, les intérêts doivent être calculés sur la rémunération brute. La jurisprudence était toutefois très divisée au sujet de la légalité de l'A.R.

Cet A.R. a désormais été confirmé par la loi, ce qui vient mettre un terme à l'incertitude juridique qui régnait à son propos. Par conséquent, les intérêts doivent désormais être calculés sur la rémunération brute.

Entrée en vigueur

Cette réglementation produit ses effets depuis le 1^{er} juillet 2005.

Exécution de l'accord de gouvernement

Le vendredi 23 mai 2008, le gouvernement fédéral s'est réuni dans le cadre d'un « super conseil des ministres ». À cette occasion, le gouvernement a surtout mis l'accent sur sa politique socio-économique et sur certaines dispositions en matière de pension. Vous trouverez ci-dessous l'essentiel des mesures prises dans le cadre de l'emploi et de l'administration des salaires en général.

Référence:

- *Décisions du Conseil des ministres du 23 mai 2008, www.presscenter.org*

1. Politique socio-économique du gouvernement fédéral

La politique socio-économique du gouvernement fédéral prévoit une série de dispositions visant à la création d'emplois et au renforcement de la protection sociale.

Le gouvernement a défini 5 domaines d'action prioritaires dans lesquels des mesures concrètes devront être prises d'ici la mi-juillet:

- l'augmentation du nombre de personnes au travail;
- la réduction des charges pesant sur le travail et les entreprises;
- le renforcement de la protection sociale;
- l'encouragement de l'esprit d'entreprise;
- la mise en œuvre d'une politique énergétique et environnementale durable.

Pour plus de détails concernant la politique socio-économique, nous vous renvoyons à notre flash EP du 2 juin 2008. Celui-ci est également disponible sur notre site web (www.easypay-group.com).

2. Mesures prises en matière de pension

Les ministres fédéraux ont approuvé différents projets d'arrêtés royaux concernant les pensions. Ceux-ci ont principalement pour but d'accroître le pouvoir d'achat des pensionnés.

- La garantie de revenus des personnes âgées (GRAPA) qui est accordée aux 64 ans et plus qui disposent de bas revenus, est augmentée de 2 % à partir du 1^{er} juillet 2008;
- Les limites de revenus autorisés pour les activités exercées par des travailleurs, indépendants et fonctionnaires pensionnés ont été augmentées de 25 % pour les personnes qui bénéficient d'une pension de retraite et de survie et de 8 % pour ceux qui bénéficient uniquement d'une pension de survie.

Les limites suivantes sont d'application depuis le 1^{er} janvier 2008:

Genre d'activité effectuée	Jusqu'à 65 ans (hommes) et 64 ans (femmes)		À partir de 65 ans (hommes) et 64 ans (femmes)
	Ayant droit à une pension de retraite	Ayant uniquement droit à une pension de survie	Tous les pensionnés
<i>1. Activité salariée</i>			
Pensionné sans enfants à charge	7421,57 EUR bruts	17 280 EUR bruts	21 436,50 EUR bruts
Pensionné avec enfants à charge	11 132,37 EUR bruts	21 600 EUR bruts	26 075,00 EUR bruts
<i>2. Activité indépendante</i>			
Pensionné sans enfants à charge	5937,26 EUR nets	13 824 EUR nets	17 149,19 EUR nets
Pensionné avec enfants à charge	8905,89 EUR nets	17 280 EUR nets	20 859,97 EUR nets

3. Mesures prises en matière de prépension

Le Conseil des ministres a approuvé 2 projets d'arrêtés royaux concernant les prépensions. Ces projets prévoient les dispositions suivantes:

- La réglementation relative à la disponibilité sur le marché du travail dans le cadre de la prépension a été harmonisée davantage avec les dispositions à ce sujet dans la réglementation relative au reclassement professionnel. Actuellement, les dispositions concernant ces concepts ne sont pas convergentes. La législation relative à la prépension stipule en effet que les prépensionnés doivent être disponibles sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 58 ans, sauf s'ils peuvent justifier une carrière de 38 années. Le projet prévoit désormais que les prépensionnés sont dispensés de l'obligation de disponibilité sur le marché du travail quel que soit leur âge. La seule exception à cette règle concerne les prépensionnés licenciés dans des entreprises en difficultés ou en restructuration: la dispense est alors uniquement d'application si le prépensionné peut justifier une carrière de 38 ans ou si le prépensionné est âgé d'au moins 58 ans à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture.
- En cas de reprise du travail, les prépensionnés ont droit à des vacances seniors en complément de leurs jours de vacances légales;
- Les personnes prépensionnées pourront exercer une activité accessoire et continuer à percevoir leurs allocations (moyennant l'accord de l'ONEM) pendant une période de chômage.

4. Pas encore en vigueur!

Attention! Comme nous le mentionnons ci-dessus, le Conseil des ministres a seulement approuvé les projets d'arrêtés royaux. Ces mesures n'entreront en vigueur qu'après l'approbation des arrêtés définitifs. Nous vous tiendrons évidemment au courant de l'évolution de ce dossier.

Actualités sociales

Ce chapitre sera consacré aux thèmes suivants:

1. Droit à la visite de pré-reprise du travail chez le médecin du travail
2. Compétences élargies pour la délégation syndicale et le comité pour la prévention la protection au travail dans les PME
3. Prime de soutien flamande

1. Droit à la visite de pré-reprise du travail chez le médecin du travail

Référence:

- <http://www.emploi.belgique.be>

- A.R. du 27 janvier 2008, M.B. 3 mars 2008, p. 12890

1.1. Élargissement du devoir d'information de l'employeur à l'égard du conseiller en prévention-médecin du travail

Jusqu'il y a peu, seuls certains travailleurs avaient droit à une visite chez le médecin du travail avant de reprendre le travail. Cette possibilité concernait en effet uniquement les travailleurs qui étaient soumis à la surveillance de santé et qui étaient en incapacité de travail pendant plus de 4 semaines.

Grâce à la nouvelle réglementation, cette obligation s'applique désormais à tous les travailleurs en incapacité de travail pendant au moins 4 semaines. L'employeur est également tenu d'en avvertir le conseiller en prévention-médecin du travail.

En respectant cette obligation, l'employeur permet au conseiller en prévention-médecin du travail d'être informé de la situation avant l'introduction de la demande de visite par le travailleur.

1.2. Élargissement du devoir d'information de l'employeur à l'égard du travailleur

Dès que le travailleur est en incapacité de travail pendant plus de 4 semaines, l'employeur est tenu de l'informer de son droit à une visite chez le conseiller en prévention-médecin du travail avant de reprendre le travail. Jusqu'il y a peu, il ne devait le faire que pour les travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire

La solution la plus appropriée pour s'acquitter de ce devoir d'information est d'ajouter une clause à cet effet dans le règlement de travail.

Si vous souhaitez obtenir un modèle de cette clause, prenez contact avec votre gestionnaire de dossier ou avec la hotline.

2. Compétences élargies pour la délégation syndicale et le comité pour la prévention la protection au travail dans les PME

Référence:

- Loi du 23 avril 2008, M.B. 16 mai 2008, p. 25628

2.1. Introduction

En vertu d'une directive européenne, les entreprises de 50 travailleurs et plus sont tenues d'informer leur personnel et de le consulter en ce qui concerne la situation économique et financière et l'avenir de l'entreprise. En Belgique, ce devoir d'information était jusqu'il y a peu réservé au conseil d'entreprise, l'organe de concertation institué dans les entreprises qui comptent au moins 100 travailleurs.

Pour satisfaire à cette directive, le législateur belge a attribué cette compétence au comité pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises comptant entre 50 et 99 travailleurs et dans lesquelles il n'y a donc pas de conseil d'entreprise. Le législateur est même allé plus loin en donnant ce pouvoir à la délégation syndicale dans les entreprises de moins de 50 travailleurs.

2.2. Comité pour la prévention et la protection au travail

Les compétences du comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.), dans les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs et ne possèdent donc pas de conseil d'entreprise, ont été élargies.

2.2.1. Information de base en matière économique et financière

À défaut de conseil d'entreprise, l'employeur fournit au comité une information de base en matière économique et financière. Cette information porte sur:

- le statut de l'entreprise;
- la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché;
- la production et la productivité;
- le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

Cette information de base est communiquée aux membres du comité dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

Chaque année, l'employeur doit faire parvenir au comité un exemplaire des documents suivants:

- bilan;
- compte de profits et pertes;
- annexe;
- rapport de gestion.

Si l'entreprise est constituée sous la forme d'une société, la réunion du comité consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de l'assemblée générale susmentionnée. Ces documents sont à fournir et à discuter dans les 3 mois qui suivent la clôture de l'exercice.

2.2.2. Affaires sociales

Outre cette information de base en matière économique et financière, le comité doit désormais aussi être informé et consulté en ce qui concerne les affaires sociales. Cette disposition s'applique uniquement aux entreprises qui ne possèdent pas de délégation syndicale. Exemples de sujets qui relèvent des affaires sociales:

- l'instauration d'un régime de travail avec des prestations de nuit;
- l'instauration de nouveaux régimes de travail;
- l'instauration de nouvelles technologies;
- ...

2.3. Délégation syndicale

2.3.1. Information de base en matière économique et financière

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs où une délégation syndicale peut être instituée sur la base d'un accord sectoriel, le chef d'entreprise ou son délégué fournira à la délégation syndicale les informations suivantes, issues des comptes annuels déposés auprès de la Banque Nationale de Belgique:

- le chiffre d'affaires;
- les rémunérations, charges sociales et pensions;
- l'effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein;
- l'état des immobilisations incorporelles: les acquisitions, y compris la production immobilisée;
- l'état des immobilisations corporelles: les acquisitions, y compris la production immobilisée;
- l'état des immobilisations financières: les acquisitions;
- le bénéfice (la perte) de l'exercice avant impôts;
- le bénéfice (la perte) de l'exercice.

Ces informations doivent être transmises par écrit dans les six mois suivant la clôture de l'exercice.

2.3.2. Affaires sociales

L'information et la consultation en ce qui concerne les affaires sociales restent une compétence de la délégation syndicale. Aucune modification n'est donc à signaler à ce sujet.

3. Prime de soutien flamande

Référence:

- *Communiqué de presse du Gouvernement flamand du 15 février 2008*

À partir d'octobre 2008 (date provisoire), les employeurs qui embaucheront des personnes handicapées pourront bénéficier d'une nouvelle subvention pour réduire leurs coûts salariaux. Actuellement, il existe déjà deux systèmes de subvention en ce sens destinés à promouvoir l'embauche de travailleurs handicapés. Il s'agit de la CCT n° 26 et de la prime d'insertion flamande qui seront donc bientôt remplacées par la prime de soutien flamande (*Vlaamse Ondersteuningspremie – VOP*).

La prime de soutien flamande garantit aux employeurs du secteur privé, de l'enseignement et des administrations locales le remboursement la première année de 40 % des coûts salariaux liés à l'engagement d'un travailleur handicapé. Ce pourcentage passera à 30 % à partir de la deuxième année, puis à 20 % à partir de la cinquième année. Cette prime se base en outre sur le salaire effectif du travailleur, et non sur le minimum salarial d'application dans le secteur. Il est possible de bénéficier d'une prime supérieure aux montants de base, mais l'employeur doit alors être en mesure de justifier ses frais supplémentaires réels.

La nouveauté de ce système est qu'il prend aussi en considération les travailleurs handicapés indépendants. Ils pourront eux aussi avoir recours aux subventions salariales à partir d'octobre 2008.

D'autres infos suivront.

EASY SERVICES:

Abonnement juridique sur mesure pour votre entreprise!!

En tant qu'employeur ou que responsable du personnel, vous êtes chaque jour confronté à la nécessité absolue de rester au courant de l'actualité sociale. Il est en effet impératif que vous ayez une vision claire de tous les aspects juridiques, organisationnels et stratégiques de votre politique du personnel en évolution permanente.

Mais malheureusement... vous êtes quelque peu perdu dans le dédale de la législation socio-juridique?

Vous vous reconnaissez sans doute dans l'une des situations suivantes:

- vous êtes en plein traitement des salaires et avez une question juridique urgente à ce sujet;
- vous avez besoin d'informations urgentes sur certains points et documents en vue de la visite de l'inspection sociale;
- vous constatez certaines irrégularités sur le lieu de travail et vous vous demandez quelles sont les mesures à prendre;
- vous souhaitez octroyer un petit extra à un travailleur déterminé pour ses prestations exceptionnelles et vous vous demandez quelle est la possibilité la plus avantageuse;
- vous devez calculer une indemnité de préavis, une prime de fin d'année, une régularisation du pécule de vacances, etc. et vous vous demandez si vous avez respecté toutes les règles légales en la matière;
- ...

Dans toutes ces situations, vous ne pouvez pas toujours attendre la réponse et souhaiteriez pouvoir prendre contact directement avec un collaborateur de notre Service juridique.

EASY SERVICES vous propose LA solution: un **abonnement juridique sur mesure pour votre entreprise**

Avec cet abonnement juridique, EASY SERVICES vous offre la possibilité de disposer d'un point de contact direct et spécialisé pour toutes vos questions d'ordre socio-juridique. Grâce à cette formule, votre dossier sera attribué à un juriste que vous pourrez contacter directement par téléphone à tout moment. Nous vous proposons donc une relation de confiance avec un collaborateur juridique disponible en permanence pour toutes vos questions pratiques.

Vous souhaitez de plus amples informations sur nos différentes formules d'abonnement? Contactez-nous sans engagement par téléphone au 051/ 48 05 95 ou par e-mail à l'adresse info_easyservices@easypay-group.com.

Le saviez-vous?

Le saviez-vous que ... EASYPAY GROUP a conclu un partenariat exclusif avec la Chambre Officielle de Commerce d'Espagne en Belgique et au Luxembourg (*Camara Oficial de Comercio de Espana en Belgica y Luxemburgo*) ? Les membres de la « chambre » et les entrepreneurs espagnols débutants et confirmés pourront ainsi être dirigés directement et en toute simplicité vers les outils et les services d'EASYPAY GROUP.

Le saviez-vous que ... il est désormais aussi possible de demander des heures supplémentaires via TimeWeb ? Il s'agit d'une nouvelle extension du système de gestion individuelle des temps qui s'inscrit complètement dans le contrat de maintenance EASYTIME. Vous êtes intéressé ? Contactez-nous par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse sales@easypay.be.

Le saviez-vous que ... SSE, le secrétariat social agréé d'EASYPAY GROUP, continue d'étendre son réseau d'agences ?

En effet, le 1^{er} juillet 2008, SSE ouvrira un nouveau bureau à la rue des Carrières 65 à 4800 Verviers.

Grâce à la répartition géographique de ses différentes agences situées à Meulebeke, Gand, Audenarde, Bruxelles (2), Lommel, Tournai, Liège, Verviers et Lille, SSE souhaite offrir à ses clients des services encore plus personnalisés.

Vous pourrez obtenir plus d'informations par téléphone au 051/480.180 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com