

Cher lecteur,

En tant que secrétariat social, notre préoccupation première est de vous proposer des services aussi simples et pratiques que possible. Pour ce faire, nous investissons en permanence dans le développement de nouveaux produits et services. Nous lancerons ainsi prochainement un outil web flambant neuf appelé « EASYonline », qui deviendra le moyen de communication pour les prestations et données de vos travailleurs. EASYonline est l'outil idéal pour la gestion rapide et efficace de l'administration des salaires des petites et moyennes entreprises. Vous recevrez sous peu des informations à ce sujet par votre gestionnaire de dossier. Nous avons également investi cette année dans l'amélioration continue de nos processus en créant une nouvelle fonction de coordinateur qualité. Nous souhaitons par ce biais effectuer un suivi proactif de la qualité et de l'uniformité de nos prestations. Grâce à cette approche, nous sommes désireux et convaincus de vous fournir un service optimal et tourné vers l'avenir. Nous continuons par ailleurs à développer et renforcer notre gamme de services. Depuis quelque temps, EASYPAY GROUP propose notamment, en toute indépendance, des assurances et les services d'une caisse d'assurances sociales. Dans ce SSE Link, vous trouverez aussi quelques conseils sur ces services complémentaires. Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

Contenu

Préface	1
Avantages non récurrents liés aux résultats : cotisation de solidarité pour les travailleurs à partir du 1 ^{er} janvier 2013	1
Vacances supplémentaires (européennes) : vous souvenez-vous encore des règles ?	2
Assuré contre les accidents de travail ?	3
Les indépendants pensionnés pourront eux aussi percevoir plus facilement des revenus	3
En bref	4

Avantages non récurrents liés aux résultats : cotisation de solidarité pour les travailleurs à partir du 1^{er} janvier 2013

Dans l'élan de l'accord interprofessionnel 2007-2008, tous les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord : il fallait créer un nouvel instrument qui permettait de relier un avantage aux résultats de l'entreprise, et ce, dans le cadre d'un système attrayant et facile d'utilisation. Cet instrument avait donc servi de point d'ancrage à l'AIP et sa forme juridique lui avait été conférée par la CCT n° 90. Le régime fiscal et parafiscal particulier de ce système avait en outre été inscrit dans la législation en vigueur et ce dernier était ainsi devenu effectif au 1^{er} janvier 2008.

Malgré une facilité d'utilisation qui n'est pas toujours considérée comme son principal atout (introduction au moyen d'une CCT ou d'un acte adhésion), la popularité de ce système vient essentiellement du traitement fiscal et parafiscal de l'avantage. Tant que la prime ne dépassait pas un certain plafond, elle pouvait en effet être payée en net au travailleur ; l'employeur

ne devant verser pour sa part qu'une cotisation libératoire de 33 % déductible, à l'instar de la prime, à l'impôt des sociétés.

La loi-programme du 27 décembre 2012 menace cependant désormais le caractère attractif de cet avantage. À partir du 1^{er} janvier 2013, le travailleur est en effet redevable d'une cotisation de solidarité de 13,07 %. Notez que cette cotisation est due pour tous les montants payés à partir du 1^{er} janvier 2013, même s'ils font suite à un plan d'octroi portant sur 2012. À titre de « compensation », le législateur a cependant prévu une augmentation du plafond ONSS (3.100 EUR en 2013).

Pour l'instant, l'administration fiscale n'a pas adapté son plafond. Le montant imposable indexé pour 2013 est fixé à 2.488 EUR. Cela signifie que la partie du bonus qui dépasse cette limite est soumise au précompte professionnel.

Vous trouverez ci-dessous un exemple comparant les anciennes et les nouvelles règles.

	2012		2013	
Montant du bonus	€ 2.430	€ 2.430	€ 2.795,35	€ 3.100
Cotisation patronale 33 %	€ 801,90	€ 801,90	€ 922,47	€ 1.023
Cotisation personnelle 13,07 %	/	€ 317,60	€ 365,35	€ 405,17
Précompte professionnel	/	/	/	€ 110,65*
Montant net pour le travailleur	€ 2.430	€ 2.112,40	€ 2.430	€ 2.584,18
Coût total pour l'employeur	€ 3.231,90	€ 3.231,90	€ 3.717,82	€ 4.123

* Le précompte professionnel peut varier en fonction des revenus annuels du travailleur. Dans l'exemple, nous avons appliqué le pourcentage le plus élevé de 53,50 %.

Quelques chiffres sur base de cette comparaison :

- Un employeur qui souhaite octroyer, en 2013, le même bonus net (2.430 EUR) qu'en 2012 devra compter sur un coût supplémentaire de 485,92 EUR par rapport à l'année passée. Pour obtenir le même montant net, il faut en effet augmenter le montant brut, ce qui implique aussi une augmentation de la cotisation de solidarité.
- Un travailleur qui reçoit le même bonus brut (2.430 EUR) en 2013, recevra donc moins en net (2.112,40 EUR) qu'en 2012 (2.430 EUR). La

différence correspond à 317,60 EUR (c.-à-d. aux cotisations ONSS personnelles).

- Si l'employeur souhaite accorder le montant maximum en 2013 (3.100 EUR), il octroiera au travailleur 154,18 EUR net en plus qu'en 2012. Cette différence nette pour le travailleur engendrera un surcoût de 891,10 EUR pour l'employeur.

Suite à l'introduction de la cotisation de solidarité, cet instrument attrayant et facile d'utilisation que les partenaires sociaux avaient

à l'esprit en 2007, est donc quelque peu vidé de sa substance après 5 ans d'application. Il reste néanmoins pour l'instant, tant pour le travailleur que pour l'employeur, plus avantageux qu'un bonus brut faisant partie de la rémunération.

Stijn Loosvelt
JURISTE

☉ Vacances supplémentaires (européennes) : vous souvenez-vous encore des règles ?

Depuis le 1^{er} avril 2012, les travailleurs peuvent avoir recours à des vacances supplémentaires. Il se peut dès lors que certains de vos travailleurs souhaitent en faire usage cet été. Vous trouverez ci-dessous un bref récapitulatif des règles à suivre.

Pour pouvoir bénéficier du régime de vacances supplémentaires, le travailleur doit remplir 3 conditions, à savoir :

- Débuter ou reprendre une activité au service d'un ou de plusieurs employeurs ;
- Avoir effectué des prestations effectives ou avoir bénéficié d'une période d'interruption assimilée à des prestations pendant au moins 3 mois, de manière continue ou non, durant une même année civile, auprès d'un ou plusieurs employeurs. Cette période de 3 mois est appelée « période d'amorçage » ;
- Avoir épuisé tous ses jours de vacances légales dans le régime des vacances ordinaires.

1. Qui peut prétendre à des vacances supplémentaires ?

Sont concernées les personnes qui :

- débutent une activité professionnelle en tant que salarié, et notamment les travailleurs :
 - dont c'est la première année de travail ;
 - qui exercent une activité après une période d'activité à l'étranger ;
 - qui passent du statut d'indépendant au statut de salarié ;
 - qui passent du secteur public au secteur privé ;
- repreignent une activité après :
 - une période de chômage complet ;
 - une longue période de maladie ;
 - une interruption de carrière complète ;
 - un congé sans solde.

2. Période d'amorçage d'au moins 3 mois à partir du 1^{er} janvier 2013

Pour que le travailleur puisse bénéficier de ces vacances et du pécule y afférent, il doit d'abord accomplir une « période d'amorçage ». Cela signifie que le travailleur doit pouvoir justifier au moins 3 mois de prestations de travail effectives ou assimilées au cours d'une même année civile. Il peut s'agir d'une seule ou de plusieurs périodes (c.-à-d. de périodes continues ou non) chez un ou plusieurs employeurs.

Dès que la période d'amorçage de 3 mois est atteinte au cours d'une année civile, le « nouveau » droit aux vacances peut être calculé. Le calcul se fait selon les règles existantes, à la différence qu'il se base sur les prestations de l'année de vacances (= année en cours) au lieu des prestations de l'exercice de vacances (= année précédente).

3. Calcul du pécule de vacances

Le travailleur concerné recevra un pécule de vacances correspondant à son salaire normal. Ce pécule de vacances doit être considéré

comme une avance sur le (double) pécule de vacances de l'année suivante et sera par conséquent déduit (le cas échéant, partiellement) du double pécule de vacances de l'année suivante.

4. Moment du paiement ?

Le pécule de vacances supplémentaires est payé aux ouvriers au plus tard au cours du trimestre qui suit le trimestre pendant lequel les vacances supplémentaires ont été prises. Il est payé aux employés à la date habituelle de paiement du salaire.

Attention à la régularisation du pécule l'année suivante !

Dans la mesure où ce pécule de vacances supplémentaires constitue une avance sur le (double) pécule de l'année suivante, ce pécule supplémentaire sera déduit du (double) pécule de l'année qui suit celle de la prise des vacances supplémentaires. Pour les ouvriers, la déduction est cependant limitée à un montant maximal de 50 % !



5. Demande des vacances supplémentaires ?

Les ouvriers peuvent demander les vacances supplémentaires au moyen d'une attestation qui peut être téléchargée sur le site web de l'ONVA ou sur notre site web www.easypay-group.com. Les employés doivent s'adresser à leur employeur.

6. Cotisations ONSS ou pas ?

Étant donné que le pécule de vacances supplémentaires est financé par le double pécule légal ordinaire, il n'est pas considéré comme une rémunération. Il n'est donc pas soumis à des cotisations ONSS patronales. Une retenue à charge du travailleur de 13,07 % est toutefois prévue sur le double pécule de vacances supplémentaires.

7. Exemple

Une employée débute une activité de salariée chez son employeur le 30 octobre 2012 et travaille dans un régime de 5 jours par semaine. Le 1^{er} juillet 2013, elle demande ses congés.

- **Étape 1** : la période d'amorçage est atteinte (du 1^{er} janvier 2013 au 31 mars 2013). L'employée a droit à des vacances « supplémentaires » sur base de ses prestations en 2013, c.-à-d. du 1^{er} janvier 2013 au 30 juin 2013. L'employée a donc droit à 10 jours de vacances « supplémentaires ».
- **Étape 2** : l'employée a droit à des vacances « légales » sur base de ses prestations en 2012, c.-à-d. du 30 octobre 2012 au 31 décembre 2012. L'employé a donc droit à 4 jours de vacances « légales ».

- **Étape 3** : le résultat le plus élevé de ces deux calculs est 10 jours.
- **Étape 4** : sur ces 10 jours, 4 jours sont des vacances « légales ». L'employé a donc droit au 1^{er} juillet 2013 à :
 - 4 jours de vacances légales ;
 - Solde : 6 jours de vacances supplémentaires.

Elke Vannerom

JURISTE

● Assuré contre les accidents de travail ?

La déclaration d'un accident de travail est souvent synonyme de tracasseries administratives. En tant que chef d'entreprise, vous préféreriez évidemment consacrer votre précieux temps à la gestion de votre entreprise...

En tant que partenaire de votre secrétariat social, nous avons le plaisir de vous présenter nos services d'assurances. Grâce à notre collaboration unique avec EASYPAY GROUP, nous sommes parfaitement placés pour alléger encore l'administration de votre entreprise.

Nous sommes par ailleurs convaincus que nous pourrions vous proposer des primes intéressantes, a fortiori dans le cadre d'une offre globale en combinaison avec d'autres polices d'assurances ! Vous souhaitez obtenir une offre sur mesure pour votre entreprise ? N'hésitez pas et prenez contact avec votre **gestionnaire de dossier** ou contactez-nous directement à l'adresse suivante :

Koninklijke Unie van de Middenstand vzw
Hélène Dutrieulaan 10/301
9051 Sint-Denijs-Westrem
FSMA 18009 A



Yves Vandewal

DIRECTEUR KONINKLIJKE UNIE VAN DE MIDDENSTAND

● Les indépendants pensionnés pourront eux aussi percevoir plus facilement des revenus

Plusieurs modifications ont été approuvées récemment au sujet de la réglementation sur le travail autorisé après l'âge de la pension pour les indépendants. Citons entre autres les mesures suivantes :

- Pour les indépendants pensionnés à partir de 65 ans moyennant 42 ans de carrière, la limite des revenus professionnels est désormais supprimée ; ils peuvent donc percevoir des revenus sans aucune restriction ;
- Pour les autres indépendants pensionnés (âgés de moins de 65 ans ou ne comptant pas 42 ans de carrière), les limites des revenus professionnels sont indexées automatiquement au 1^{er} janvier 2013 ; les nouveaux montants peuvent être consultés sur le site www.inasti.be ;

- Les sanctions en cas de dépassement de la limite des revenus autorisés sont par ailleurs assouplies. Lorsque la limite des revenus n'est pas dépassée de plus de 25 % (contre 15 % en 2012), la sanction reste limitée et la perte de la pension est proportionnelle au pourcentage du dépassement ; au-delà de 25 %, l'intéressé perd l'intégralité de sa pension.

Une série d'autres mesures ont en outre été prévues : assouplissement des règles de déclaration de l'activité professionnelle, harmonisation de la définition des revenus et cumul d'une pension avec d'autres allocations sociales, adaptation des règles fiscales dans le cadre de la réduction d'impôts pour les revenus issus d'une activité

professionnelle après l'âge légal de la pension, etc.

Après leur publication au Moniteur belge, ces mesures entreront en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

Pour plus d'informations en matière de sécurité sociale ou des conseils sur le statut d'indépendant, vous pouvez toujours visiter notre site web www.steunelkander.be ou nous contacter par téléphone au 02/743.05.10.

Greta Dewaer

RESPONSABLE DE SERVICE L'ENTRAIDE

En bref...

Introduction des attestations de vacances

Pour les clients du Secrétariat Social EASYPAY, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez engagé des employés en 2012 ou 2013, nous vous demandons de bien vouloir transmettre dans les plus brefs délais à votre gestionnaire de dossier les attestations de vacances de leur(s) employeur(s) précédent(s). Si l'un de vos ouvriers est devenu employé, nous vous conseillons de demander l'attestation de vacances que le travailleur a reçue de la caisse de vacances et de nous la transmettre.

N'oubliez pas non plus de nous signaler quels jeunes travailleurs ont terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent en effet entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

La liquidation du pécule effectuée en décembre 2012 pour les travailleurs ayant réduit leurs prestations au cours de l'année 2012 devra être régularisée avec le pécule de vacances de 2013. Pour les travailleurs qui ont bénéficié de vacances supplémentaires (européennes) en 2012, une régularisation doit également avoir lieu avec le pécule de vacances de 2013.

Petit chômage en cas de communion solennelle ou de fête de la jeunesse laïque

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant son salaire le jour de la communion solennelle de l'un de ses enfants. Ce droit est uniquement valable pour la communion solennelle ou la fête de la « jeunesse laïque ». La première communion et la fête du printemps ne donnent en revanche pas droit à un jour de petit de chômage. Le travailleur a droit au petit chômage le jour de la cérémonie. Cependant, lorsque la communion solennelle ou la fête de la jeunesse laïque tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur pourra s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit la cérémonie.

Les enfants adoptés ou naturels reconnus sont assimilés aux enfants légitimes. La personne qui cohabite légalement avec le travailleur est assimilée à son conjoint. Le travailleur aura dès lors non seulement droit au petit chômage pour ses propres enfants, mais aussi pour ceux de son partenaire.

Si plusieurs enfants célèbrent leur communion solennelle (ou leur fête de la jeunesse laïque) le même jour, le travailleur n'aura droit qu'à un seul jour de petit chômage. Le nombre de jours de petit chômage ne sera donc pas doublé pour la communion de jumeaux.

Il vous est par ailleurs conseillé de vérifier si aucune disposition dérogatoire n'a été prévue au niveau sectoriel.

Étudiants

Depuis le 1^{er} janvier 2012, de nouvelles règles sont d'application concernant l'occupation d'étudiants. Ceux-ci peuvent désormais travailler pendant au maximum 50 jours par année civile (« le contingent »), moyennant des cotisations de solidarité réduites. Chaque employeur doit déclarer l'étudiant via la DIMONA et réserver le nombre de jours prévus (par trimestre !), conformément à ce qui est prévu dans le contrat de travail de l'étudiant. Seuls les jours réservés qui sont déclarés via la DIMONA et ne donnent pas lieu au dépassement des 50 jours entreront en ligne de compte pour les cotisations réduites. Une fois que l'employeur aura déclaré l'étudiant et le nombre prévu de jours d'occupation, il recevra du service DIMONA un avis indiquant si le seuil de 50 jours a été dépassé ou non.

Nous vous conseillons de déclarer au plus vite l'occupation prévue via la DIMONA. En effet, le principe est que le premier employeur qui effectue la DIMONA sera le premier à pouvoir utiliser (éprouver) le contingent de 50 jours. Notez à ce propos qu'il est possible de « réserver » p. ex. dès le mois de juin des jours pour les mois suivants, et même les années suivantes.

Vous trouverez plus d'informations sur l'occupation d'étudiants sur le site web d'Easypay, plus précisément dans notre flash du 15 juin 2012 ou dans notre syllabus pratique sur le travail d'étudiant que vous pouvez commander sur notre site web (rubrique « Dossiers juridiques »). Si vous avez encore des questions concrètes, vous pouvez évidemment vous adresser à votre gestionnaire de dossier.

Nele Vangheluwe

JURISTE



SSE VZW
ASBL

Secrétariat Social SSE asbl
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com



Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

SSE ENTRAIDE ASBL

Secrétariat Social Entraide asbl
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41
Avenue Rogier 19/20 - 4000 Liège
Tél. 04 222 08 70 - Fax 04 252 31 22
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

horizon

Caisse d'allocations familiales Horizon asbl
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Bruges
Tél. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be



EUNOMIA
GUICHET D'ENTREPRISES

Guichet d'entreprises Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.eunomia.be



Koninklijke Unie van de Middenstand
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@kum.be
Internet: www.kum.be

Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Nele Vangheluwe
Arian Roelens

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht
secrétariat social agréé n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

REALISATION

Proprint - Wingene