

Janvier 2007

Contenu

Préface	2
Table des matières	3 – 6
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2006	7 – 11
Déclaration ONSS pour les administrations provinciales et locales (DmfA-PPL) pour le trimestre 4/2006	12 – 13
Administration salariale et fiscalité	14 – 16
Pacte de solidarité entre les générations: état actuel	17 – 18
Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2007	19 – 20
Prépension à partir du 01.01.2007	21 – 22
Services publics	23 – 25
Loi portant des dispositions diverses	26 – 33
Loi-programme	34 – 37
Saviez-vous que...?	38

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

Editeur responsable : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.
Reproduction de cette édition, sous toute forme, est interdite.
Nous essayons d'achever une étude complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.
Clôturé le : 31.12.2006

Préface

Cher client,

Pour ne pas faillir aux bonnes habitudes, nous vous souhaitons nos meilleurs vœux pour l'année nouvelle.

Si nous jetons un œil sur l'année écoulée, nous constatons à nouveau un énorme flux de nouvelles réglementations. Dans le Moniteur Belge nous avons compté 76.470 pages avec plus de 4.600 lois, arrêtés, ordonnances, décrets. Exprimé en pages ceci revient à une augmentation de plus de 30 pourcent par rapport à l'année 2005.

Easypay Group suit ces modifications de très près pour vous. Cela reste notre priorité d'incorporer correctement tous ces changements dans notre logiciel, et ce dans les délais prévus, et de vous les expliquer dans nos diverses brochures et sessions d'informations.

Pour les clients souhaitant donner certaines parties en sous-traitance, nous offrons la possibilité de travailler, dans une formule de co-sourcing avec SSE-Entraide, secrétariat social agréé du Easypay Group.

Avec nos 200 collaborateurs, nous envisageons l'année 2007 avec confiance et optimisme et nous voulons continuer à mettre le client au centre de nos activités.

Nous prêterons attention aux sujets-clé suivants :

- conversion vers la version web
- implémentation de la DRS
- spécialisation de notre service Sélection et Recrutement dans les niches
- extension de notre offre de formation
- promotion de notre formule co-sourcing secrétariat social
- expansion de nos services secrétariat social en Wallonie et en France
- élargissement de nos missions de détachement auprès des clients
- liaison ERP

Nous croyons que l'année 2007 sera une année intéressante et espérons pouvoir réaliser nos objectifs ensemble avec vous.

Toute l'équipe du Easypay Group souhaite à vous et à vos proches : Une excellente année 2007 !

Tous les collaborateurs Easypay

Dirk Pareit

Table des matières

PREFACE	2
TABLE DES MATIERES	3
DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 4/2006	7
1. COTISATIONS ONSS.....	7
1.1. Cotisations de base: inchangées.....	7
1.2. Cotisations pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs: inchangées.....	7
1.3. Assistants personnels pour les handicapés (BAP).....	7
1.4. Déclaration des véhicules d'entreprise: régularisations et sanctions.....	8
1.4.1. Introduction.....	8
1.4.2. Modifications à l'initiative de l'inspection.....	8
1.4.3. Modifications à l'initiative de l'employeur.....	8
1.4.4. Eviter les sanctions.....	8
2. MODIFICATIONS DMFA POUR LE TRIMESTRE 4/2006.....	9
2.1. Adaptation des montant.....	9
2.1.1. Introduction.....	9
2.1.2. Limites prépension.....	9
2.1.3. Base de calcul pour les cotisations pour les sportifs rémunérés.....	9
2.1.4. Bonus à l'emploi.....	9
2.1.5. Artistes.....	9
2.1.6. Base de calcul du nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile.....	10
2.1.7. Montant des primes de mobilité.....	10
2.1.8. Salaires journaliers forfaitaires.....	10
2.2. Maribel social: champ d'application.....	10
3. MODIFICATIONS DMFA A PARTIR DU 01.01.2007.....	10
3.1. Vacances seniors: déclaration par le code temps de travail indicatif 73.....	10
3.2. Montants adaptés à partir du 01.01.2007.....	11
3.2.1. Montants limites pour bénévoles.....	11
3.2.2. Indexation des cotisations CO2.....	11
3.2.3. Artistes.....	11
DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 4/2006	12
1. COTISATIONS ONSS.....	12
1.1. Cotisations de base: inchangées.....	12
2. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 4/2006.....	12
2.1. Nouvelles catégories de personnel pour l'exonération des prestations de travail.....	12
2.2. Mention du numéro BCE sur la déclaration de pension.....	12
2.3. Soumission aux cotisations sociales.....	13
2.4. Bonus à l'emploi.....	13
2.5. Maribel social.....	13
ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE	14
1. PRECOMPTE PROFESSIONNEL: NOUVEAUX BAREMES A PARTIR DE 2007.....	14
1.1. Introduction.....	14
1.2. Indexation des montants.....	14
1.3. Modifications.....	15
2. EXONERATION FISCALE POUR LE PERSONNEL SUPPLEMENTAIRE.....	15
3. AUGMENTATION DE L'EXONERATION DE VERSEMENT DU PRECOMPTE PROFESSIONNEL POUR LE TRAVAIL DE NUIT ET EN EQUIPE.....	16
4. SUBVENTION PP POUR LES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES HAUTEMENT QUALIFIES: EXTENSION A PARTIR DU 01.01.2007.....	16

PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS: ETAT ACTUEL	17
1. VACANCES SENIORS.....	17
2. CUMUL REDUCTIONS GROUPE-CIBLE JEUNES: COTISATION NEGATIVE.....	17
3. COTISATIONS PROPORTIONNELLES ET RETENUES SUR LES INDEMNITES DE PREPENSION	17
4. OCCUPATION DES JEUNES DANS LE SECTEUR NON MARCHAND	17
5. ADAPTATION DE LA LOI RENAULT: PROCEDURE LICENCIEMENT COLLECTIF.....	17
6. ADAPTATIONS DU CREDIT-TEMPS	18
NOUVELLES LIMITES SALARIALES A PARTIR DU 01.01.2007	19
1. LOI RELATIVE AUX CONVENTIONS DE TRAVAIL	19
2. SAISIE SUR SALAIRE: LIMITES DE REVENUS INDEXEES A PARTIR DU 01.01.2007.....	19
3. INDEMNITES MINIMALES POUR LES APPRENTIS CLASSES MOYENNES EN 2007	20
4. PLAFOND SALARIAL POUR LA PRIME D'ACCIDENT DU TRAVAIL 2006	20
4.1. Secteur privé.....	20
4.2. Secteur public.....	20
PREPENSION A PARTIR DU 01.01.2007.....	21
1. ADAPTATION DE L'ALLOCATION COMPLEMENTAIRE.....	21
2. ADAPTATION DU PLAFOND SALARIAL	21
3. MODIFICATION DES SEUILS	22
4. ALLOCATION DE CHOMAGE.....	22
SERVICES PUBLICS	23
1. ACCORD INTERSECTORIEL 2005-2006 SIGNE POUR LES FONCTIONNAIRES DU NIVEAU FEDERAL, REGIONAL ET COMMUNAUTAIRE	23
1.1. <i>Priorité à l'occupation statutaire</i>	23
1.2. <i>Prolongation de la semaine de 4 jours volontaire et sortie anticipée à mi-temps</i>	23
1.3. <i>Assouplissement du congé parental et congé d'assistance</i>	23
1.4. <i>Récompense pour les statutaires pour l'avantage perdu à cause de la suppression et la réintroduction du crédit d'impôts</i>	23
1.5. <i>Augmentation du plafond salarial pour calculer la rente pour accidents du travail et maladies professionnelles</i>	24
1.6. <i>Loi-cadre concernant l'attribution d'une pension complémentaires aux contractuels</i> 24	24
1.7. <i>Augmentation de la prime syndicale</i>	24
2. COTISATIONS FPS	24
2.1. <i>Pool des parastataux</i>	24
2.2. <i>Pool 1 et Pool 2 (ONSSAPL)</i>	24
3. ACCIDENTS DU TRAVAIL SECTEUR PUBLIC	25
3.1. <i>Nouveau plafond pour le calcul de la prime</i>	25
4. RENFORCEMENT OBLIGATION DE PREMIER EMPLOI: A.R. PUBLIE	25
5. PROLONGATION DU CONGE DE MATERNITE EN CAS DE GROSSESSE DIFFICILE.....	25
LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES	26
1. COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE ET RETENUES DUES SUR LES PREPENSIONS, SUR LES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES A CERTAINES INDEMNITES SOCIALES ET SUR LES INDEMNITES D'INVALIDITE	26
1.1. <i>Cotisations de sécurité sociale et retenues concernant la prépension</i>	26
1.1.1. <i>Cotisations patronales</i>	27
1.1.2. <i>Les cotisations personnelles</i>	28
1.2. <i>Cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur les indemnités complémentaires à certaines indemnités sociales (pseudo-prépension)</i>	30
1.2.1. <i>Sur quelles indemnités complémentaires il faut payer des cotisations et des retenues?</i>	30
1.2.2. <i>Cotisations patronales</i>	30
1.2.3. <i>Cotisations personnelles</i>	30
1.3. <i>Entrée en vigueur</i>	30

2.	PRIMES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL: AUGMENTATION OU DIMINUTION POSSIBLE EN FONCTION DE LA STATISTIQUE DES SINISTRES DE L'ENTREPRISE	31
3.	MODIFICATIONS CONCERNANT LE CONGE D'ADOPTION.....	31
3.1.	<i>Règlement actuel</i>	31
3.2.	<i>Modifications prévues</i>	31
4.	INTRODUCTION DE LA CLAUSE DE FORMATION DANS LA LOI SUR LES CONVENTIONS DE TRAVAIL 31	
5.	MODIFICATIONS A LA LOI CONCERNANT LE CONGE-EDUCATION	32
5.1.	<i>Suppression du nombre d'heures de congé-éducation augmenté en cas de coïncidence des heures de cours et de travail</i>	32
5.2.	<i>Remboursement des frais salariaux: montant forfaitaire en fonction du type de formation possible</i>	32
5.3.	<i>Délai plus court pour déposer la demande de remboursement</i>	32
5.4.	<i>Plus d'initiative des partenaires sociaux</i>	32
5.5.	<i>Entrée en vigueur</i>	32
6.	COMPLEMENT A LA LOI RELATIVE AUX REGLEMENTS DU TRAVAIL.....	33
LOI-PROGRAMME.....		34
1.	POSSIBILITE D'AUGMENTER LA DEDUCTION DES CHARGES POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES	34
2.	MODIFICATIONS CONCERNANT LA FISCALITE AU NIVEAU DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE	34
2.1.	<i>Exonération des bénéficiaires supprimée</i>	34
2.2.	<i>Extension de l'exonération de versement du PP pour la recherche scientifique</i>	34
3.	DECLARATION ELECTRONIQUE OBLIGATOIRE POUR CHAQUE ETRANGER TRAVAILLANT TEMPORAIREMENT EN BELGIQUE (LIMOSA).....	35
4.	MODIFICATIONS AU DOMAINE DU PECULE DE VACANCES	35
4.1.	<i>Cotisations ONSS sur le simple pécule de sortie</i>	35
4.1.1.	<i>Assujettissement du pécule simple de sortie à l'ONSS</i>	35
4.1.2.	<i>Modifications des pourcentages du simple pécule de sortie</i>	36
4.2.	<i>Extension notions obligatoires sur l'attestation de vacances</i>	36
4.3.	<i>Situations dans lesquelles le pécule de sortie doit être payé</i>	36
4.4.	<i>Pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris à la fin de l'année</i> ..	36
5.	CREATION D'UN FONDS DE FORMATION TITRES-SERVICES	37
6.	PLAFOND SALARIAL ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	37
7.	FAUX INDEPENDANTS	37
SAVIEZ-VOUS QUE... ?.....		38

Dans cet Easypay News, nous avons l'intention de vous donner un aperçu des nouveautés dans le domaine social, ainsi que de parcourir quelques spécifications concernant certains sujets actuels. Cependant, l'ampleur de cette publication ne permet pas de traiter tous les sujets en détail. Pour l'explication plus étendue concernant ces sujets, vous pouvez suivre notre formation de la Mise à jour trimestrielle du 4^{ème} trimestre 2006. Celle-ci a lieu aux dates suivantes :

*Le 9 janvier 2007
Bureaux d'Easypay
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(session néerlandaise)*

*Le 11 janvier 2007
Hôtel Mercure Centre de Séminaires
Boulevard de Lauzelle 61
1348 Louvain-La-Neuve
(session française)*

Si vous êtes intéressé, vous pouvez vous inscrire via Easy-Services (Contact : Nadine Degrande, tél. 051/48.69.68 ou e-mail nadine.degrande@easypay.be).

Les programmes concernant les modifications décrites dans cet Easypay News seront mis à votre disposition lors de la prochaine mise à jour. Les directives pratiques concernant l'application dans le logiciel Easypay seront reprises dans la brochure technique de la mise à jour "Rel0701 - DmfA 4/2006 - DmfA-PPL 4/2006" (nous vous informons par e-mail au moment que la mise à jour est prête sur le site de téléchargement).

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2006

1. Cotisations ONSS

Ci-après nous résumons les nouveautés de l'ONSS pour le trimestre 4/2006:

1. Cotisations de base: inchangées
2. Cotisations pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs: inchangées
3. Assistants personnels
4. Déclaration des véhicules d'entreprise: régularisations et sanctions

1.1. Cotisations de base: inchangées

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 3.2.201.*

Les cotisations de base ne changent pas par rapport au trimestre précédent.

1.2. Cotisations pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs: inchangées

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.242 et 3.3.247.*

- *Easypay News octobre 2006, p. 6.*

Pour le 4^{ème} trimestre 2006 aussi, la cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque reste fixée à 0,10% des salaires et la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs à 0,05% des salaires.

La cotisation pour les groupes à risque doit uniquement être payée par des sociétés et secteurs qui n'ont pas conclu de CCT spécifique là-dessus.

Dans l'Easypay News d'octobre 2006, vous trouvez la liste la plus récente du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale avec l'indication des commissions paritaires pour lesquelles une CCT a été conclue concernant la cotisation pour les groupes à risque pour la période 2005-2006 et qui ne doivent donc pas payer séparément cette cotisation à l'ONSS.

1.3. Assistants personnels pour les handicapés (BAP)

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 1.1.411.*

- *A.R. du 20 juillet 2006, M.B. 23 août 2006, p. 41909.*

Un arrêté royal prévoit que, sous certaines conditions, la sécurité sociale des salariés est applicable pour le travail effectué dans le cadre du budget d'assistance

personnelle (BAP) dans des conditions qui ne sont pas celles d'un contrat de travail.

Il s'agit des personnes qui, dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle

accordé par le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées, exécutent un travail en tant qu'assistant personnel au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième

degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage.

Cet A.R. entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005.

1.4. Déclaration des véhicules d'entreprise: régularisations et sanctions

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.269.*

1.4.1. Introduction

Nous tenons à attirer votre attention sur la cotisation de solidarité pour l'emploi d'un véhicule d'entreprise. Dans ces instructions intermédiaires du trimestre précédent, l'ONSS a annoncé que les sanctions pour la non déclaration ou une fausse déclaration des véhicules d'entreprise seraient remis au 30 novembre 2006 à cause de la publication tardive de la loi-programme. De cette façon, l'employeur pouvait encore régulariser ces déclarations pour la période du premier trimestre 2005 jusqu'au deuxième trimestre 2006 inclus.

1.4.2. Modifications à l'initiative de l'inspection

Toutes les modifications concernant les véhicules d'entreprise reprises dans les déclarations du 1^{er} trimestre 2005 jusqu'au 2^{ème} trimestre 2006, effectuées à partir du 1^{er} décembre 2006 à l'initiative des services d'inspection, donnent lieu à l'augmentation des cotisations (10%) et des intérêts (7 % sur base annuelle) ET à

une sanction forfaitaire égale au double de la cotisation CO2 due.

1.4.3. Modifications à l'initiative de l'employeur

Si les modifications sont faite à l'initiative de l'employeur ou son mandataire, à partir du 1^{er} décembre 2006, ceci donne uniquement lieu à une sanction forfaitaire.

1.4.4. Eviter les sanctions

Afin d'éviter des sanctions à partir du troisième trimestre 2006, il est important que l'employeur (ou son mandataire) fait les modifications avant la fin du trimestre suivant le trimestre auquel la déclaration réfère (pour le troisième trimestre, cela implique avant la fin de décembre). Si ceci n'est pas fait, les sanctions forfaitaires ainsi que les augmentations des cotisations et les intérêts seront dus.

Pour le quatrième trimestre 2006, cela implique que les modifications doivent être faites avant le 31 mars 2007.

2. Modifications DmfA pour le trimestre 4/2006

Dans cette rubrique, les sujets suivants concernant la DmfA sont traités: .

1. Adaptation de différents montants dans les Instructions ONSS
2. Spécifications concernant des divers sujets dans les Instructions ONSS
3. Maribel social: adaptation du champ d'application

2.1. Adaptation des montants

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.227, 3.2.308, 4.3.107, 4.3.1204, 3.1.205, 3.1.310, 7.1.201.

2.1.1. Introduction

Ci-après vous trouvez un aperçu des montants adaptés dans le 4^{ème} trimestre 2006. Vous trouvez quelques-uns de ces nouveaux montants et plus d'information sur notre site web www.easypay.be, rubrique Easydoc.

2.1.2. Limites prépension

Pour les travailleurs desquels le salaire moyen mensuel ne dépasse pas une certaine limite au moment qu'ils entrent en prépension, la cotisation mensuelle particulière mensuelle est réduite à 24,79 EUR par prépensionné. A partir du 1^{er} octobre 2006, ce salaire moyen mensuel maximal est fixé à 1.778,73 EUR.

2.1.3. Base de calcul pour les cotisations pour les sportifs rémunérés

Pour les sportifs rémunérés, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base du revenu minimum mensuel moyen garanti. A partir du 1^{er} octobre 2006, ce montant s'élève à 1.258,91 EUR.

2.1.4. Bonus à l'emploi

Suite au franchissement de l'indice pivot, les limites salariales prises en compte pour le calcul du bonus à l'emploi sont adaptées à partir du 1^{er} octobre 2006. Les coefficients sont modifiés dans le même sens. Le calcul se fait comme suit:

S = salaire mensuel de référence à 100 %	R = montant de base de la réduction
≤ 1.258,88 EUR	140,00 EUR (employés) 151,20 EUR (ouvriers)
> 1.258,88 et ≤ 2.076,63 EUR	140,00 - [0,1712 x (S - 1.258,88)] (employés) 151,20 - [0,1849 x (S - 1.258,88)] (ouvriers)
> 2.076,63 EUR	0 EUR

2.1.5. Artistes

Suite au franchissement de l'indice pivot il y a aussi une adaptation des salaires journaliers et horaires fictifs forfaitaires sur lesquels l'exonération des cotisations patronales de base pour la sécurité sociale des artistes est calculée.

A partir du 1^{er} octobre 2006, le salaire journalier fictif forfaitaire est fixé à 58,10 EUR et le salaire horaire à 7,65 EUR.

2.1.6. Base de calcul du nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile

L'ONSS accepte que le nombre de jours de travail effectivement prestés par les travailleurs à domicile est déterminé en divisant le salaire trimestriel par 1/26 du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). A partir du 1^{er} octobre 2006, le nouveau RMMMG est fixé à 1.258,91 EUR.

2.1.7. Montant des primes de mobilité

Dans des secteurs où le lieu de travail n'est pas fixe, il existe parfois un système

de remboursement forfaitaire des frais de déplacement.

Ces primes de mobilité sont exonérées de cotisations ONSS si elles répondent à quelques conditions. Une de ces conditions est que le montant ne peut pas dépasser 0,1076 EUR par kilomètre. Ce montant vaut avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2004.

2.1.8. Salaires journaliers forfaitaires

A partir du 1^{er} octobre 2006, il y a de nouveaux forfaits journaliers pour les travailleurs payés avec des pourboires ou du service.

2.2. Maribel social: champ d'application

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 4.3.802.*

La liste des commissions paritaires pour lesquelles le maribel social est applicable, a été complétée de nouvelles commissions paritaires pour les services de santé, à savoir la CP 330, 331 et 332. Cependant, celles-ci ne sont pas encore actives à ce jour. La commission paritaire

du secteur socioculturel (CP 329) a aussi été divisée en 329.01 (Communauté flamande), 329.02 (Communauté française, germanophone et Région wallonne) et 329.03 (organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires).

3. Modifications DmfA à partir du 01.01.2007

Cette rubrique contient les sujets suivants au niveau de la DmfA:

1. Vacances seniors: déclaration par le code temps de travail indicatif 73
2. Montants adaptés à partir du 01.01.2007

3.1. Vacances seniors: déclaration par le code temps de travail indicatif 73

Référence:

- *Loi du 23 décembre concernant le Pacte de solidarité entre les générations, M.B. 30 décembre 2005, p. 57266.*

A partir du 1^{er} janvier 2007, certains travailleurs de plus de 50 ans ont droit à des jours de vacances seniors. Il s'agit d'un système analogue aux jours de vacances jeunes payés par l'ONEm. La déclaration des jours de vacances seniors

se fera de la même façon que les jours de vacances jeunes, donc avec le code temps de travail indicatif 73. Les instructions aux employeurs seront adaptées au cours du trimestre suivant.

3.2. Montants adaptés à partir du 01.01.2007

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 1.2.208, 3.3.270, 1.2.209.

Ci-après vous trouvez un aperçu des montants adaptés à partir de 2007. Ces nouveaux montants et des informations supplémentaires se trouvent aussi sur notre site web www.easypay.be, rubrique Easydoc.

3.2.1. Montants limites pour bénévoles

Les montants limites pour les bénévoles ont été adaptés. A partir de 2007 un bénévole peut recevoir une indemnité de frais de 28,48 EUR par jour et 1.139,02 EUR par an, sans que cette indemnité ne soit soumise aux cotisations sociales et aux impôts.

3.2.2. Indexation des cotisations CO2

Le calcul de la cotisation CO2 se fait à l'aide d'une formule qui diffère en fonction du type de carburant de et du taux

d'émission de CO2 du véhicule d'entreprise.

Rappel:

▪ Véhicules à diesel:
((Emission CO2 x 9 EUR) – 600):12

▪ Véhicules à benzène:
((Emission CO2 x 9 EUR) – 768):12

▪ Véhicules LPG:
((Emission CO2 x 9 EUR) – 990):12

A partir du 1^{er} janvier 2007, il faut multiplier le résultat de ce formule par 118,73/114,08.

3.2.3. Artistes

Les limites pour les petites indemnités des artistes sont adaptées. A partir du 1^{er} janvier 2007, ces indemnités sont exonérées de cotisations ONSS si elles ne dépassent pas 105,57 EUR par jour et 2.111,32 EUR par an.

Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 4/2006

Cette rubrique contient un aperçu des modifications principales dans le domaine de la DmfA-PPL pour le trimestre 4/2006. Attention, cette rubrique est uniquement valable pour les administrations locales et provinciales.

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base: inchangées

Les pourcentages des cotisations de base l'ONSS-APL n'ont pas changé par rapport au trimestre précédent.

2. Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 4/2006

2.1. Nouvelles catégories de personnel pour l'exonération des prestations de travail

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 1.4.201 et 1.4.301.*

Le régime de dispense des prestations de travail et la fin de carrière pour le personnel infirmier et soignant est possible dans:

- les centres médico-pédiatriques pour les enfants atteints de maladie chronique;
- les centres de court séjour;
- les institutions qui constituent le domicile ou la résidence commune de personnes âgées.

Cette mesure vaut aussi pour quelques nouvelles catégories de personnel, en plus du personnel infirmier et soignant. Par contre, seul le personnel infirmier peut choisir entre la dispense de prestations avec maintien du salaire ou une prime. Les autres travailleurs ont uniquement droit à une dispense des prestations. Les membres du personnel qui ont choisi la prime avant le 1^{er} janvier 2006 gardent le droit à la prime.

2.2. Mention du numéro BCE sur la déclaration de pension

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 2.3.501.*

Les administrations locales et provinciales sont légalement obligées de faire une déclaration mensuelle des pension auprès de l'ONSSAPL pour leurs anciens mandataires politiques et dans certaines situations aussi pour leurs anciens statutaires. Sur le bordereau joint à la

déclaration de pension, il faut mentionner explicitement le numéro BCE parce que la facture mensuelle sur laquelle les retenues AMI des cotisations de solidarité sont enregistrées, est envoyée portant ce numéro BCE comme référence.

2.3. Soumission aux cotisations sociales

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 3.2.601.*

Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque qui sont occupés sans contrat de travail et n'ont pas de nomination statutaire, et qui reçoivent un traitement de la part d'une administration locale, sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ils sont assujettis aux branches suivantes de la sécurité sociales des travailleurs:

- le régime des soins de santé de l'assurance contre la maladie et l'invalidité ;
- le régime des allocations familiales
- le régime des maladies professionnelles

La cotisation de modération salariale et la cotisation patronale relative à la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants sont également dues.

2.4. Bonus à l'emploi

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.102.*

Pour les administrations locales et provinciales, les montants concernant le bonus à l'emploi ont également été augmentés. Vous trouvez le schéma dans le chapitre suivant, sous le titre "2.1.2. Bonus à l'emploi", mais pour les entreprises ONSSAPL, il faut uniquement tenir compte de la formule des employés.

Contrairement aux instructions de l'ONSS concernant la date de début des montants augmentés, à savoir le 1^{er} octobre 2006, l'ONSSAPL stipule que les montants augmentés ne sont valables qu'à partir du 1^{er} novembre 2006.

2.5. Maribel social

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2006, n° 5.4.305.*

Un employeur qui profite de la récompense financière Maribel social, s'engage à créer plus de travail. A titre de contrôle, le volume de travail n'est plus

comparé à l'année de référence 2002 depuis le 1^{er} janvier 2006, mais à l'année de référence 2005

Administration salariale et fiscalité

Cette rubrique contient les sujets fiscaux suivants:

1. Précompte professionnel: les nouveaux barèmes à partir de 2007
2. Exonération fiscale pour le personnel supplémentaire
3. Augmentation de l'exonération de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe (A.R pas encore publié)
4. Subvention PP pour les chercheurs scientifiques hautement qualifiés: extension à partir du 01.01.2007

1. Précompte professionnel: nouveaux barèmes à partir de 2007

Référence:

- *A.R. du 18 décembre 2006 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92 et instaurant la réduction forfaitaire flamande du précompte professionnel, M.B. 22 décembre 2006, p.73642.*
- *Décret du 30 juin 2006 instaurant une réduction forfaitaire de l'impôt des personnes physiques, M.B. 26 septembre 2006.*

1.1. Introduction

Les nouvelles échelles barémiques d'application pour le précompte professionnel ont été publiées. Elles sont applicables aux rémunérations, pensions et prépensions, payées ou accordées à

partir du 1^{er} janvier 2007. Pour une explication complète, nous référons aux règles d'application officielles publiées par le fisc sur le site web www.fiscus.fgov.be. Ci-après, vous trouvez un aperçu de quelques modifications importantes à partir de l'année de revenus 2007 (= année d'imposition 2008).

1.2. Indexation des montants

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

- Augmentation des réductions du précompte professionnel pour les enfants à charge (29 EUR pour 1 enfant, 79 EUR pour 2 enfants, ...).
- Augmentation de la réduction supplémentaire du précompte professionnel pour les isolés (sauf quand les revenus sont composés de pensions ou prépensions), jusqu'à 21 EUR par mois.
- Augmentation de la réduction supplémentaire pour les travailleurs desquels le/la conjoint/e profite uniquement d'une pension ou une rente qui est limitée à 366 EUR net par mois, jusqu'à 183 EUR par mois.
- Augmentation de la réduction supplémentaire pour les travailleurs desquels le/la conjoint/e profite uniquement d'une pension ou une rente qui est limitée à 183 EUR net par mois, jusqu'à 91,50 EUR par mois.
- Augmentation de la réduction supplémentaire du précompte professionnel pour les personnes à charge de plus de 65 ans, jusqu'à 59 EUR par mois.
- Adaptation des montants de référence pour la rémunération annuelle imposable pour le calcul du précompte professionnel sur le pécule de vacances, les primes exceptionnelles (p.ex.

primes) et l'exonération pour charge familiale. Les pourcentages applicables ne changent pas.

- Pour le calcul du précompte professionnel sur arriérés: adaptation des montants de référence, des pourcentages applicables et de l'exonération pour charge d'enfants.
- Pour le calcul du précompte professionnel sur les indemnités de rupture: il faut faire une différence en

fonction de l'indemnité de rupture, qui s'élève à plus ou moins de 800 EUR brut.

- si le montant imposable de l'indemnité de rupture \leq 800 EUR => PP mensuel (avant 790 EUR)
- si le montant imposable de l'indemnité de rupture $>$ 800 EUR => PP arriérés (avant 790 EUR).

1.3. Modifications

- En ce qui concerne le calcul du précompte professionnel sur les arriérés, les échelles barémiques sont étendues. Jusqu'à l'année passée, un précompte professionnel de 38,36% était dû pour des arriérés de $>$ 34.285 EUR. A partir du 1^{er} janvier 2007, les montants plus élevés sont également divisés en catégories, pour chaque catégorie il y a un autre pourcentage PP. Seulement pour les arriérés à partir de 103.203 EUR il y a un pourcentage uniforme (51,36%).
- Il est mentionné explicitement que les indemnités complémentaires payées ou attribuées par l'ancien employeur à titre d'indemnité pour la partie temporaire des rémunérations, sont soumis au précompte professionnel de 26,75%.
- A partir de l'année d'imposition 2008 (année de revenus 2007) une réduction flamande des impôts des personnes physiques est accordées. Les habitants d'une commune de la Région flamande, ayant un revenu d'activité d'au moins 5.500 EUR et au maximum 22.250 EUR ont droit à une réduction forfaitaire de 125 EUR. Si le revenu d'activité dépasse les 21.000 EUR, la réduction de 125 EUR est diminué de 10% du montant du franchissement. Pour les années d'imposition 2009 et 2010 on prévoit également des réductions forfaitaires des impôts des personnes physiques.

2. Exonération fiscale pour le personnel supplémentaire

Référence:

- Circulaire n° Ci.RH. 242/516.233 (AFER 27/2003) du 29 octobre 2003.
- Circulaire n° Ci.RH. 242/568.417 (AOIF 7/2005) du 1 mars 2005.

Les employeurs du secteur marchand occupant moins de 11 travailleurs peuvent obtenir, sous certaines conditions, une exonération des bénéfices imposables pour chaque occupation supplémentaire par rapport à l'année civile précédente.

Pour l'année d'imposition 2007 (revenus 2007), l'exonération s'élève à 4.760 EUR par travailleur supplémentaire occupé en Belgique.

Le montant maximal du salaire horaire et journalier que le travailleur supplémentaire

peut gagner, ne change pas. Le salaire journalier est toujours fixé à 90,32 EUR; le salaire horaire à 11,88 EUR.

Schéma:

Exonération	4.760,00 EUR
Salaire horaire max.	11,88 EUR
Salaire journalier max.	90,32 EUR

3. Augmentation de l'exonération de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe

Référence:

- A.R. du 21 décembre 2006 modifiant l'AR/CIR 92 en matière de précompte professionnel, de précompte mobilier et de minimum des bénéficiaires ou des profits imposables des entreprises ou des titulaires d'une profession libérale, M.B. 29 décembre 2006, p. 76357.
- Communiqué de presse du Conseil des ministres du 17 novembre 2006.

L'exonération partielle existante de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe sera augmenté à partir du 1^{er} avril 2007, de 5,63% à 10,7% des rémunérations imposables qui comprennent la prime d'équipe et de nuit.

Les conditions pour obtenir cette exonération de versement du précompte professionnel ne changent pas, seul le montant est augmenté.

Entrée en vigueur: L'augmentation de l'exonération de versement du PP est accordée à partir du 1^{er} avril 2007.

En plus de cette augmentation, on envisage à partir du 1^{er} avril 2007 de supprimer la possibilité de cumul de cette exonération de versement du PP avec celle du PP pour heures supplémentaires. Par contre, l'information concernant cette modification n'est pas encore très claire. Les dispositions n'ont pas encore été reprises dans un texte de loi.

4. Subvention PP pour les chercheurs scientifiques hautement qualifiés: extension à partir du 01.01.2007

A partir du 1^{er} janvier 2007, il y a une extension de l'exonération de versement du précompte professionnel pour la

recherche scientifique. Pour plus d'info, nous référons au chapitre "Loi-programme".

Pacte de solidarité entre les générations: état actuel

Par analogie à l'Easypay News d'octobre 2006, l'article suivant comprend un résumé des mesures pertinentes du Pacte de solidarité entre les générations qui entrent en vigueur à court terme. Comme les modalités d'exécution de certaines mesures n'ont toujours pas été publiées, nous reprenons ci-après uniquement les mesures qui n'ont pas encore été traitées avant.

Référence:

- Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, M.B. 30 décembre 2005, p. 57266.

1. Vacances seniors

Bien que les modalités d'exécution n'aient pas encore été publiées, il est prévu que la mesure entrerait en vigueur le 1er janvier 2007. L'ONSS a déjà pris les mesures nécessaires (voir Chapitre ONSS) et l'ONEm annonce qu'un

formulaire spécifique C 103 - vacances seniors sera mis à disposition, par analogie au formulaire C 103 - vacances jeunes. La publication des modalités d'exécution ne pourrait plus tarder.

2. Cumul réductions groupe-cible jeunes: cotisation négative

Il n'y a toujours pas d'accord concernant les modalités, l'exécution et l'entrée en vigueur de cette mesure. Par conséquent,

il n'est toujours pas possible d'appliquer la cotisation ONSS négative.

3. Cotisations proportionnelles et retenues sur les indemnités de prépension

Dans le News d'octobre 2006, ce problème a déjà été traité sur base d'un projet d'A.R. Cependant, le règlement expliqué à ce moment n'entrera jamais en

vigueur et est remplacé par un tout nouveau règlement (voir Chapitre "Loi portant des dispositions diverses", point 1.1.).

4. Occupation des jeunes dans le secteur non marchand

Cette mesure est déjà envisagée depuis quelques temps. Les modalités

d'exécution n'ont toujours pas été publiées.

5. Adaptation de la loi Renault: procédure licenciement collectif

Une des mesures prévues par le Pacte de solidarité entre les générations était une adaptation de la Loi Renault concernant la

procédure à suivre en cas de licenciement collectif. L'objectif était d'adapter la procédure (e.a. la procédure d'information

et de consultation) en cas de licenciement collectif, de telle sorte que les négociations puissent être terminées endéans un terme de 2 mois.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont pas obtenu d'accord au

sein du CNT. C'est le gouvernement qui décidera maintenant s'il y aura quand-même une adaptation de la loi Renault, malgré les différents points de vue des partenaires sociaux.

6. Adaptations du crédit-temps

Suite au pacte de solidarité il y a aussi quelques modifications au niveau du crédit-temps, mais actuellement les implications pratiques ne sont pas encore connues. Sous réserve, nous résumons ci-après quelques-unes de ces mesures:

- Le crédit-temps de 1/5 sera un droit absolu pour les travailleurs de plus de 55 ans, sans tenir compte du seuil de 6%. Des exceptions sont uniquement possibles pour des fonctions clé.
- En cas de crédit-temps pour les travailleurs de plus de 55 ans, la

condition d'ancienneté de 5 ans est réduite à 2 ans si le travailleur a été occupé après l'âge de 50 ans, et 1 an s'il a été occupé après l'âge de 55 ans.

- Sauf exceptions, le crédit-temps à temps plein sera limité à au maximum 1 an pour toute la carrière professionnelles. Des prolongations jusqu'à 5 ans au maximum seront toujours possibles par CCT ou par secteur ou au niveau de l'entreprise, mais ne donneront plus droit à des indemnités d'interruption.
- e.a.

Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2007

Comme chaque année, quelques limites salariales sont augmentées à partir du 1^{er} janvier 2007, à savoir:

1. Conventions de travail (loi du 3 juillet 1978)
2. Saisie et cession sur salaire
3. Indemnités minimales pour les apprentis classes moyennes.
4. Plafond salarial pour la prime d'accidents du travail 2007

1. Loi relative aux conventions de travail

Référence:

- Avis du Service Public Fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, M.B. 7 décembre 2006, p. 68543.

A partir du 1^{er} janvier 2007, les montants brut annuels suivants sont d'application.

Montants de base (1985)	2006	Nouveau à partir du 01.01.2007
16.100 EUR	27.597 EUR	28.093 EUR
19.300 EUR	33.082 EUR	33.677 EUR
32.200 EUR	55.193 EUR	56.187 EUR

Ces limites salariales sont utilisées pour la possibilité d'appliquer la clause de non-concurrence, la période d'essai maximale, le délai de préavis pour employeur et la détermination du congé pour postuler

pendant le délai de préavis. Ces nouveaux montants sont disponibles sur notre site web www.easypay.be, rubrique Easydoc. Vous y trouvez aussi les détails pour l'application concrète de ces chiffres.

2. Saisie sur salaire: limites de revenus indexées à partir du 01.01.2007

Référence:

- A.R. 5 décembre 2006, M.B. 14 décembre 2006, p. 70169.
- A.R. 23 novembre 2006, M.B. 30 novembre 2006, p. 66672.
- A.M. 23 novembre 2006, M.B. 30 novembre 2006, p. 66679.

Tout comme au début de chaque année, le 1^{er} janvier 2007, les limites de revenus

sont indexés pour calculer la partie saisissable ou cessible du salaire.

A partir du 1^{er} janvier 2007, les limites suivantes sont en vigueur:

Salaire net par mois	Partie saisissable	Retenue maximale
< 923 EUR	Pas de saisie	0
> 923 EUR - ≤ 992 EUR	20 %	13,80 EUR
> 992 EUR - ≤ 1.094 EUR	30 %	30,60 EUR
> 1.094 EUR - ≤ 1.197 EUR	40 %	41,20 EUR
> 1.197 EUR	Illimité	Illimité

A partir du 1^{er} février, et sous certaines conditions, la partie saisissable ou

cessible peut être réduite de 57 EUR par enfant à charge.

3. Indemnités minimales pour les apprentis classes moyennes en 2007

Le 1^{er} janvier 2007, les indemnités minimales pour les jeunes avec un contrat d'apprenti classes moyennes sont également indexés. Pour l'instant, seuls les chiffres indexés de la Communauté flamande sont connus. Vous pouvez les

consulter sur notre site web, rubrique Easydoc. Les chiffres adaptés pour la Communauté française et germanophone seront également publiés sur notre site web, dès qu'ils seront disponibles.

4. Plafond salarial pour la prime d'accident du travail 2006

Référence:

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

4.1. Secteur privé

Pour calculer la prime pour l'assurance d'accident du travail, les assureurs doivent avoir tous les ans les limites salariales de l'année passée.

Pour le calcul de la prime, on tient compte d'un salaire de base dont le plafond pour 2006 est fixé à 34.411,60 EUR.

Rappel: par la Loi-programme du 11 juillet 2005, le plafond de la prime a été égalisé au plafond d'indemnité pour accidents du travail.

4.2. Secteur public

Pour calculer la prime pour l'assurance d'accident du travail dans le secteur public, il faut tenir compte d'un salaire de base plafonné à 29.182,80 EUR jusqu'au 1^{er} octobre 2006. A partir du 1^{er} octobre 2006, le plafond est augmenté à 29.765,27 EUR.

Prépension à partir du 01.01.2007

Dans la rubrique suivante, vous trouvez un aperçu des montants pour calculer la prépension et les allocations complémentaires à partir du 1^{er} janvier 2007. La réglementation concernant les cotisations patronales et les retenues personnelles se trouvent dans le chapitre "Loi portant des dispositions diverses".

1. Adaptation de l'allocation complémentaire

Le 1^{er} janvier 2007, les allocations complémentaires sont augmentées d'un coefficient de revalorisation de 1,006 (+ 0,6%).

Le coefficient à appliquer effectivement dépend du moment auquel le travailleur est entré en prépension.

Ceci s'avère du tableau suivant:

Mois dont lequel le salaire est pris en compte comme salaire de référence pour calculer l'allocation complémentaire (= en principe le dernier mois presté)	Coefficient de revalorisation (anciens montants x ...)
avant janvier 2006	1,006
janvier, février, mars 2006	1,0045
avril, mai, juin 2006	1,003
juillet, août, septembre 2006	1,0015

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

complémentaire payée dans le cadre de la prépension à mi-temps.

2. Adaptation du plafond salarial

Le plafond salarial mensuel brut pris en compte pour le calcul de l'allocation complémentaire est augmenté. A partir du

1^{er} janvier 2007, ce salaire mensuel brut maximal de référence est fixé à:

Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps	
ANCIEN	NOUVEAU	ANCIEN	NOUVEAU
3.234,02 EUR	3.253,42 EUR	1.617,01 EUR	1.626,71 EUR

3. Modification des seuils

Les retenues de 3,5% (à appliquer par l'employeur) et 3% (ou 1%) (à appliquer par l'ONEm) ne peuvent pas provoquer que la prépension baisse en dessous de certains seuils.

Ces seuils changent également à partir du 1^{er} janvier 2007. Ci-après vous trouvez un aperçu des montants:

	Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps	
	ANCIEN	NOUVEAU	ANCIEN	NOUVEAU
Sans charge de famille	1.162,57 EUR	1.169,54 EUR	581,29 EUR	584,77 EUR
Avec charge de famille	1.400,34 EUR	1.408,73 EUR	700,18 EUR	704,37 EUR

Rappel: allocation complémentaire en cas de prépension à temps plein =

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

Ce salaire brut limité est donc limité à 3.253,42 euro.
(*) salaire net de référence: arrondi à l'euro supérieur.

4. Allocation de chômage

L'allocation complémentaire est calculée à l'aide de l'allocation de chômage. Dans le

tableau suivant, vous trouvez un aperçu des montants maximaux.

	Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps
	Prépensionné avant le 01.01.2002	Prépensionné après le 01.01.2002	Tous les prépensionnés à mi-temps
Allocation journalière	38,97 EUR	41,05 EUR	13,50 EUR
Allocation mensuelle	1.013,22 EUR	1.067,30 EUR	351,00 EUR

Services publics

La rubrique suivante contient quelques sujets importants pour les employeurs du secteur public.

1. Accord intersectoriel 2005-2006 signé pour les fonctionnaires du niveau fédéral, régional et communautaire
2. Cotisations FPS
3. Accidents du travail secteur public
4. Renforcement obligation de premier emploi: AR publié
5. Prolongation du congé de maternité en cas de grossesse difficile

1. Accord intersectoriel 2005-2006 signé pour les fonctionnaires du niveau fédéral, régional et communautaire

Le 19 septembre 2006 l'accord intersectoriel 2005-2006 a été signé par le syndicat chrétien et le syndicat libre de la fonction publique. Attention: un accord intersectoriel n'est pas ferme au niveau juridique. Il s'agit uniquement d'un aperçu

des engagements pris par les différentes parties. Il vaut bien pour toutes les instances publiques. Comme cet accord n'a pas encore été signé par tous les ministres compétents, cet aperçu vaut sous réserve.

1.1. Priorité à l'occupation statutaire

Les parties s'engagent à donner la priorité à l'occupation statutaire.

1.2. Prolongation de la semaine de 4 jours volontaire et sortie anticipée à mi-temps

Dans l'Easypay News de juillet 2006 nous avons déjà dit que ces mesures ont été

prolongées jusqu'au 31 décembre 2007 par un Arrêté Royal.

1.3. Assouplissement du congé parental et congé d'assistance

La limite d'âge de l'enfant pour le congé parental est augmentée de 4 à 6 ans. Des nouvelles périodes minimales sont introduites pour prendre le congé parental. En cas de congé d'assistance, la durée du

congé des familles monoparentales avec assistance pour un enfant malade est doublé jusqu'à 16 ans.

1.4. Récompense pour les statutaires pour l'avantage perdu à cause de la suppression et la réintroduction du crédit d'impôts

Comme les statutaires du secteur public n'ont pu profiter d'aucun avantage pour l'année de revenus 2004 pendant la période entre la suppression et la réintroduction du crédit d'impôts, le

gouvernement s'est engagé d'introduire une mesure équivalente. Le crédit d'impôt était une mesure en faveur des personnes ayant un bas revenu. Cette mesure a été supprimée et

remplacée par le bonus à l'emploi (réduction des cotisations personnelles pour les personnes ayant un bas revenu). Comme le bonus à l'emploi n'était pas

d'application pour les statutaires, on a décidé de réintroduire le crédit d'impôts pour ces personnes à partir de l'année de revenus 2005.

1.5. Augmentation du plafond salarial pour calculer la rente pour accidents du travail et maladies professionnelles

La rente qu'on reçoit en cas d'une incapacité de travail permanente suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle dans le secteur public est fixé sur base de la rémunération annuelle

à laquelle la victime a droit. Cette rémunération annuelle est limitée à un certain plafond. On veut augmenter ce plafond pour calculer la rente jusqu'à 24.332,08 EUR.

1.6. Loi-cadre concernant l'attribution d'une pension complémentaires aux contractuels

Une loi-cadre sera rédigée pour pouvoir attribuer aux contractuels du secteur public une pension complémentaire.

1.7. Augmentation de la prime syndicale

On a l'intention d'augmenter la prime syndicale à 80 EUR à partir de l'année de

référence 2006. Les frais de travail administratifs sont fixés à 2,50 EUR.

2. Cotisations FPS

Référence:

- Avis du Service des pensions pour le secteur public du 1^{er} décembre 2006.
- Communication 2005/12 du 23 octobre 2006 du Service national pour la sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

2.1. Pool des parastataux

Pour les institutions d'utilité publique affiliées au Pool des parastataux, on a décidé que le pourcentage sur les salaires mensuels à payer mensuellement à titre

de cotisation au Fonds des Pensions de Survie (FPS) reste à 25% pour l'année 2007.

2.2. Pool 1 et Pool 2 (ONSSAPL)

Le pourcentage de la cotisation de pension pour le financement du régime de pension commun des administrations locales (pool 1) a été fixé à 27,5% pour l'année 2007. Le pool 1 correspond à la catégorie d'employeurs 953 "statutaires - régime de pension commun des administrations locales".

Le pourcentage du taux de cotisation qui sera appliqué pour le régime de pension des nouveaux affiliés au Service national (pool 2) est fixé à 34,5% pour l'année prochaine. Le pool 2 correspond à la catégorie d'employeurs 954 "statutaires - régime de pension du nouveaux affiliés au Service national".

3. Accidents du travail secteur public

3.1. Nouveau plafond pour le calcul de la prime

Pour le plafond salarial valable pour calculer la prime d'accidents du travail,

nous référons au chapitre "Nouvelles limites salariales à partir de 2007".

4. Renforcement obligation de premier emploi: A.R. publié

Référence:

- A.R. du 27 septembre 2006, M.B. 20 octobre 2006, p. 56129.

Dans le secteur public la règle générale stipule que des nouveaux travailleurs doivent être engagés avec un contrat de premier emploi à ratio de 1,5% de l'effectif du personnel. Contrairement à cette règle l'état fédéral et les institutions publiques qui en dépendent devaient embaucher 2000 nouveaux travailleurs sous contrat de premier emploi. Cette dernière règle a

été modifiée avec effet rétroactif à partir du 1 janvier 2006. Depuis lors ils sont tenus à appliquer le même pourcentage que dans le secteur privé, c-à-d 3%.

Afin de réaliser ce but l'état fédéral et les institutions publiques qui en dépendent devront réserver à partir de 2006 10% des embauches aux jeunes.

5. Prolongation du congé de maternité en cas de grossesse difficile

Référence:

- Circulaire n° 562 du 10 octobre 2006, M.B. 18 octobre 2006, p. 55437.

Une semaine de congé de maternité supplémentaire est accordées aux travailleuses enceintes en cas d'une grossesse difficile. Cette mesure est d'application pour les membres du personnel contractuels et statutaires de la fonction administrative publique fédérale et vaut pour les naissances à partir du 1er septembre 2006.

Remarque: pour les statutaires on fait une différence entre une absence pour cause de maladie qui est due à la grossesse et une absence pour cause de maladie qui n'est pas due à la grossesse. En cas

d'absence pour maladie qui n'est pas due à la grossesse, cette absence pour cause de maladie n'est pas convertie en congé de maternité. Seule une absence pour cause de maladie liée à la grossesse est convertie en congé de maternité.

Pour les contractuels, cette différence n'est pas d'application. Pour eux, l'absence pour cause de maladie sera toujours convertie en congé de maternité en cas d'une grossesse difficile, peu importe si la maladie est due à la grossesse ou non.

Loi portant des dispositions diverses

Le 28 décembre 2006, la loi portant des dispositions diverses a été publiée. Comme d'habitude de celle-ci contient une partie de dispositions concernant l'occupation du personnel et l'administration salariale en général.

Les modifications principales sont énumérées pour vous:

1. Cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur les prépensions, sur les indemnités complémentaires à certaines indemnités sociales et sur les indemnités d'invalidité
2. Primes d'accidents du travail: augmentation ou diminution possible en fonction de la statistique des sinistres de l'entreprise
3. Modifications concernant le congé d'adoption
4. Introduction de la clause de formation dans la loi sur les conventions de travail
5. Modifications à la législation concernant le congé-éducation payé
6. Supplément à la loi sur les règlements de travail

Référence:

- *Loi portant des dispositions diverses du 27 décembre 2006, M.B. 28 décembre 2006, p. 75266.*

1. Cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur les prépensions, sur les indemnités complémentaires à certaines indemnités sociales et sur les indemnités d'invalidité

Les différents textes existants concernant les cotisations et retenues sur les prépensions et les indemnités complémentaires ont été réunis dans un nouveau texte de loi.

En même temps, on prévoit une simplification du règlement:

- Les cotisations patronales et les retenues à la charge du travailleur, qu'il fallait déclarer et payer à l'ONP jusqu'à présent, seront dès à présent encaissées par l'ONSS/ONSSAPL et reprises sur la déclaration trimestrielle.
- Les cotisations patronales forfaitaires existantes pour l'ONP et l'ONEM sont

supprimées. La cotisation patronale sera maintenant un pourcentage de l'allocation complémentaire, en fonction de l'âge du travailleur.

Ci-après vous trouvez un résumé du règlement concernant les cotisations et retenues sociales dans le cadre de:

- La prépension
- Les indemnités complémentaires pour certaines allocations de sécurité sociale

Ce nouveau règlement entre en vigueur à **partir du 1^{er} avril 2007.**

1.1. Cotisations de sécurité sociale et retenues concernant la prépension

Dans le cadre de la prépension, il faut payer tant des cotisations patronales que des cotisations personnelles.

D'une part, les cotisations personnelles sont retenues par l'employeur et d'autre part par l'institut qui paie les indemnités sociales.

1.1.1. Cotisations patronales

Sur chaque indemnité complémentaire dans le cadre d'une prépension conventionnelle à temps plein, des cotisations patronales sont dues pour chaque mois que l'indemnité complémentaire est payée, même si celle-ci est toujours payées pendant une période de reprise du travail.

a. Par qui est-ce que ces cotisations sont dues

Les cotisations sont dues par la partie qui paie l'indemnité complémentaire, à savoir:

- L'employeur même ou son mandataire;
- L'entreprise ou l'institut auquel l'employeur a transféré l'obligation de payer l'indemnité complémentaire;
- Le FSE qui paie toute ou une partie de l'indemnité complémentaire au lieu de l'employeur.

Quand les indemnités complémentaires sont payées par de différentes instances, chacune de ces instances est redevables

des cotisations sur sa partie. C'est un nouvel élément. Le règlement actuel stipule que les cotisations complètes sont complètement redevables - selon le cas - par l'employeur, soit par l'instance qui paie la partie principale de l'indemnité complémentaire.

b. Les cotisations

L'employeur paie:

- Une cotisation patronale particulière. Le règlement concernant cette cotisation est complètement modifié.
- Une cotisation patronale compensatoire particulière (sous certaines conditions). Pas de changements à ce règlement.

Les cotisations sont un pourcentage de l'indemnité complémentaire. Par A.R. les cotisations de base légales mentionnées ci-après peuvent être adaptées:

b.1. La cotisation patronale particulière

REGLEMENT ACTUEL	NOUVEAU REGLEMENT		
Cotisation particulière pour l'ONP - 0,00 EUR pour la prépension à partir de 60 a.; - 6,20 EUR pour les entreprises en difficultés; - 6,20 EUR pour certains instituts du secteur non-marchand; - 18,59 EUR pour les entreprises en restructuration; - 24,80 EUR pour tous les autres cas.	Age du prépensionné	secteur non marchand	Autre employeur
	- < 52 a.	5%	30%
	- ≥ 52 et < 55 a.	4%	24%
	- ≥ 55 et < 58 a.	3%	18%
	- ≥ 58 et < 60 a.	2%	12%
	- ≥ 60 a.		6%
Cotisation particulière individuelle pour l'ONSS - 0,00 EUR pendant la période d'agrément en tant qu'entreprise en difficultés; - 24,80 EUR: - pour la prépension à partir de 60 a.; - pendant la 1ère année suivant la période d'agrément en tant qu'entreprise en difficultés; - si le travailleur gagnait un salaire brut de ≤ 1.778, 73 EUR. - 74,37 EUR dans des entreprises en restructuration si l'âge de la prépension est ≥ 52 ans - 111,55 EUR dans des entreprises en restructuration si l'âge de la prépension est < 52 ans; - 49,58 EUR pour tous les autres cas.			

b.2. La cotisation particulière compensatoire

A partir de l'âge de 56 ans, les travailleurs peuvent aller en prépension si ceci est prévu par une CCT sectorielle et si les conditions suivantes sont remplies:

- on peut prouver une carrière professionnelle d'au moins 33 ans en tant que salarié,
- on a travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail avec des équipes de nuit tel que décrit par la CCT 46

Ou

on travaille chez un employeur du secteur du bâtiment et on a un certificat du médecin de travail, prouvant que le travailleur est dans l'impossibilité de continuer son travail.

Dans ces cas; l'employeur doit payer une cotisation compensatoire, particulière jusqu'à la fin de l'année pendant laquelle il aura 58 ans. Cette cotisation est:

- 50% de l'indemnité complémentaire
- 33% de l'indemnité complémentaire quand l'employeur du prépensionné a été chômeur indemnisé pendant au moins 1 an.

c. La déclaration et le remboursement des cotisations

La cotisation patronale particulière pour l'ONP devait toujours être déclarée et payée séparément par mois à l'ONP, maintenant le total des cotisations patronales doit être déclaré et payé par trimestre à l'ONSS/ONSSAPL.

1.1.2. Les cotisations personnelles

Sur chaque indemnité complémentaire et allocation sociale payée dans le cadre d'une prépension à temps plein ou à mi-temps, des cotisations personnelles sont dues. Tant l'employeur que l'institut de paiement des allocations sociales doivent retenir une cotisation personnelle.

a. Cotisations à retenir par employeur

a.1. Par qui est-ce que ces retenues sont dues?

Celui qui paie l'indemnité complémentaire, doit payer les cotisations personnelles, c.-à-d.:

- L'employeur même ou son mandataire;
- L'entreprise ou l'institut auquel l'employeur a transféré l'obligation de payer l'indemnité complémentaire;
- Le FSE qui paie toute ou une partie de l'indemnité complémentaire au lieu de l'employeur.
- Le Fonds de Fermeture des entreprises qui reprend l'obligation de paiement de l'indemnité complémentaire.

Quand les indemnités complémentaires ou une partie de ces indemnités sont payées par de différentes instances, chacune de ces instances est redevables des cotisations pour sa partie. Comme mentionné sous le point 1.1.1.a., ceci est une modification par rapport à l'ancien règlement.

a.2. La cotisation

La cotisation reste la même, à savoir 3,5% calculé sur la somme du montant mensuel moyen de l'allocation sociale et le montant mensuel brut moyen de l'indemnité complémentaire.

La loi décrit beaucoup plus en détail qu'avant comment il faut calculer le montant mensuel moyen de l'allocation sociale et le montant mensuel moyen brut de l'indemnité complémentaire.

La retenue de 3,5% ne peut pas faire que le montant total de l'allocation et de l'indemnité complémentaire soit inférieur à:

	Prépension à temps plein	Prépension à mi-temps
Sans charge de famille	1.169,54 EUR	584,77 EUR
Avec charge de famille	1.408,73 EUR	704,37 EUR

Par un A.R. on peut obtenir une dispense de payer les cotisations ou les cotisations peuvent être augmentées ou réduites.

a.3. La déclaration et le paiement de la cotisation

La cotisation personnelle pour l'ONP devait toujours être déclarée et payée séparément par mois à l'ONP, maintenant il faut la déclarer et payer par trimestre à l'ONSS/ONSSAPL.

b. Cotisation à retenir par l'institut de paiement

b.1. Qui est-ce qui doit faire la retenue?

Tout comme avant, l'institut qui paie les allocations sociales doit retenir les cotisations suivantes:

b.2. La cotisation

Les cotisations personnelles n'ont pas changé par rapport à avant:

A= 0%	B= 1%	C = 3%
Prépension commencée avant le 01.05.2004	Prépension commencée après le 30.04.1994 et avant le 01.01.1997	Prépension autre que A ou B
	Prépension commencée après le 31.12.1996, avec notification de démission avant le 01.11.1996	
	Prépension commencée après le 31.12.1996 dans des entreprises agréées comme des entreprises en difficultés ou en restructuration avant le 01.11.1996	
	Prépension à mi-temps	

La cotisation personnelle est calculée sur la somme du montant mensuel moyen de l'allocation sociale et le montant mensuel moyen brut de l'indemnité complémentaire.

Les retenues à faire par l'institut de paiement sont cumulées avec les retenues à faire par l'employeur.

Le cumul des retenues ne peut pas faire que le montant total de l'allocation et de l'indemnité complémentaire soit inférieur à:

	Prépension à temps plein	Prépension à mi-temps
Sans charge de famille	1.169,54 EUR	584,77 EUR
Avec charge de famille	1.408,73 EUR	704,37 EUR

Quand les retenues doivent être limitées dans ce cadre, il faut d'abord réduire ou même supprimer la cotisation à retenir par l'institut de paiement.

Par un A.R. on peut obtenir une dispense de payer les cotisations ou les cotisations peuvent être augmentées ou réduites.

1.2. Cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur les indemnités complémentaires à certaines indemnités sociales (pseudo-prépension).

Le règlement suivant est tout à fait nouveau et remplacera la description donnée dans l'Easypay News de juillet 2006, à la page 6-10.

1.2.1. Sur quelles indemnités complémentaires il faut payer des cotisations et des retenues?

Les cotisations et retenues traitées ci-après sont des cotisations sur des indemnités complémentaires pour:

- une allocation de chômage dans le cadre du chômage complet ou du travail à temps partiel volontaire;
- les allocations dans le cadre de crédit-temps ou réduction de carrière.

Ces cotisations ne sont pas redevables sur les indemnités complémentaires payées par:

1. L'Etat, les communautés, les régions, les commissions communautaires, les provinces, les communes, les instituts publics qui y ressortent et les institutions d'utilité publique (sauf la Société fédérale de Participations SA, la Commission bancaire, financière et des assurances, l'Office national du Du croire, La Banque nationale de Belgique, Credibe SA, la Loterie nationale SA)
2. les centres de formation professionnelle
3. les instituts d'enseignement libre subventionnés (pour les membres du personnel subventionnés)
4. ALE

1.2.2. Cotisations patronales

a. Par qui est-ce que les cotisations sont dues?

Les cotisations sont dues par les mêmes personnes ou instances décrites sous le point 1.1.1.a pour la prépension.

b. La cotisation

Cette cotisation patronale s'élève à 32,25% du montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire. Cette cotisation est due pour chaque mois pour lequel on paie l'indemnité complémentaire, aussi si celle-ci est toujours payée pendant une période de reprise du travail.

c. Déclaration et paiement de la cotisation

Les cotisations doivent être payées et déclarées par trimestre à l'ONSS/ONSSAPL.

1.2.3. Cotisations personnelles

Ce sont les mêmes règles que celles décrites pour les cotisations et retenues dans le cadre de la prépension, avec comme seule exception que la cotisation personnelle retenue par l'institut de paiement sera toujours 3% (et non pas 1% ou 0%).

1.3. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue à partir du 1^{er} avril 2007.

2. Primes d'accidents du travail: augmentation ou diminution possible en fonction de la statistique des sinistres de l'entreprise

Pour inciter les entreprises à faire diminuer le nombre d'accidents du travail par la prévention, le montant de la prime d'assurance que l'employeur doit payer, dépendra de la statistique des sinistres de l'entreprise.

Les principes de base suivants sont en vigueur:

- Les assureurs déterminent librement leur tarif de base;

- La prime de base est augmentée à 130% pour les risques avec une statistique des sinistres élevée
- La prime de base est réduite à 85 pour les risques avec une statistique des sinistres basse

Les règles d'application spécifiques seront reprises dans un A.R.

Entrée en vigueur: A déterminer par A.R.

3. Modifications concernant le congé d'adoption

3.1. Règlement actuel

Jusqu'à présent, le congé d'adoption doit commander endéans les 2 mois suivant

l'inscription de l'enfant dans le registre de population ou d'étrangers de la commune.

3.2. Modifications prévues

Il y a 2 modifications prévues au règlement actuel:

- Le congé d'adoption devra maintenant commencer entre les 2 mois suivants l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur, dans le cadre d'adoption.

- On mentionne maintenant explicitement que le congé d'adoption ne peut être appliqué 1 seule fois en cas d'accueil de plusieurs enfants au même temps dans la famille.

Entrée en vigueur: A déterminer par A.R.

4. Introduction de la clause de formation dans la loi sur les conventions de travail

Il faudra ajouter un nouvel article à la loi relatives aux conditions de travail, introduisant ainsi une base légale pour les modalités d'application d'une clause de formation.

Par une clause de formation, le travailleur qui suit une formation payée par l'employeur, s'engage à rembourser sous certaines conditions les frais de cette formation s'il quitte l'entreprise avant une période accordée.

Dans l'article de loi, les éléments suivants sont fixés:

- La définition de la clause de formation;

- Les formalités pour pouvoir parler d'une clause de formation valable;
- Dans quelles conditions on ne peut pas clôturer une clause de formation;
- La durée de validité maximale d'une clause de formation
- Le montant maximal qui peut être exigé du travailleur s'il quitte l'entreprise prématurément;
- Dans quelles conditions la clause de formation ne peut pas être exécutées.

Entrée en vigueur: 10 jours après la publication de la loi portant des dispositions diverses dans le M.B.

5. Modifications à la loi concernant le congé-éducation

Il y a prévu quelques modifications concernant le congé-éducation, qui sont principalement inspirées par le souci d'économiser.

5.1. Suppression du nombre d'heures de congé-éducation augmenté en cas de coïncidence des heures de cours et de travail

Le nombre maximal d'heures de congé qui peut être pris dans le cadre du congé-éducation dépend du type de formation suivi.

Jusqu'à présent, ces maxima étaient augmentés pour les heures de cours coïncidant avec des heures de travail. L'augmentation de ces maxima est supprimée à partir du 1^{er} septembre 2007.

5.2. Remboursement des frais salariaux: montant forfaitaire en fonction du type de formation possible

Sous certaines conditions les employeurs peuvent obtenir le remboursement des salaires et des cotisations sociales payés dans le cadre du congé-éducation. Depuis l'année passée, ce remboursement peut être limité à un montant forfaitaire qui

peut varier en fonction de l'âge du travailleur. Ce montant forfaitaire pourra varier dans l'avenir en fonction du type de formation.

5.3. Délai plus court pour déposer la demande de remboursement

Dès à présent, l'employeur n'a plus qu'un an le temps de déposer sa demande de

remboursement des frais salariaux, au lieu de 2 ans.

5.4. Plus d'initiative des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux apporteront beaucoup au dossier du congé-éducation lors de l'accord interprofessionnel bisannuel.

Ils pourront faire des propositions sur e.a.:

- l'augmentation ou la réduction du nombre maximal d'heures de congé-éducation payées;
- l'adaptation des listes avec les formations entrant en ligne de compte pour le congé-éducation payé;
- la détermination du montant du salaire limité auquel le travailleur a droit pendant son absence;
- la détermination des cotisations patronales pour financer le coût du

congé-éducation payé. Les autorités donnent alors le même montant que celui financé par les cotisations patronales.

- la détermination des types de formation en fonction desquels on peut déterminer le remboursement des frais salariaux.
- la division des moyens disponibles entre plusieurs types de formation.

Quand les partenaires sociaux ne peuvent pas faire des propositions, un A.R. sera quand-même publié, après l'avis du Conseil national du travail.

5.5. Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2007, sauf:

- Suppression de l'augmentation du nombre maximal d'heures de congé

éducation quand elles coïncident avec le temps de travail au 1^{er} septembre 2007 pour les formations suivies à partie de l'année scolaire 2007-2008;

- La nouvelle méthode de financement du coût pour le congé-éducation payé par les employeurs et les services publics: à partir de janvier 2008.

6. Complément à la loi relative aux règlements du travail

Le règlement de travail mentionne obligatoirement les droits et les devoirs du personnel de surveillance.

Quand il y a des modifications dans l'entreprise au niveau de ces droits et obligations, il faut modifier le règlement de travail selon la procédure légale.

Cette procédure ne doit pas être respectée quand les modifications des

droits et obligations du personnel de surveillance suivent d'une CCT du Conseil national de travail concernant la prévention contre le vol et les contrôles de sortie des travailleurs.

Entrée en vigueur: 10 jours suivant la publication de la loi dans le M.B.

Loi-programme

La rubrique suivante contient les mesures principales du projet de loi-programme approuvé par le Conseil des ministres:

1. Possibilité d'augmenter la déduction des charges pour heures supplémentaires
2. Modifications concernant la fiscalité au niveau de la recherche scientifique
3. Déclaration électronique obligatoire pour chaque étranger travaillant temporairement en Belgique (LIMOSA)
4. Modifications concernant le pécule de vacances
5. Elaboration d'un fonds de formation pour titres-services
6. Plafond salarial pour accidents du travail
7. Faux indépendants

Référence:

- Loi-programme du 27 décembre 2006, M.B. 28 décembre 2006, p. 75178.

1. Possibilité d'augmenter la déduction des charges pour heures supplémentaires

La loi-programme prévoit que le pourcentage actuel de l'exonération de 24,75% de PP sur les heures supplémentaires peut être augmenté par A.R.

- dans les impôts personnels (I.P.) jusqu'à 66,81% pour les travailleurs;
- dans le précompte professionnel (PP) jusqu'à 32,19% pour les employeurs.

Cette mesure vise à ce que les travailleurs aient le double d'avantage que les employeurs.

Entrée en vigueur:

Applicable aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1 avril 2007 concernant les heures prestées en tant qu'heures supplémentaires.

2. Modifications concernant la fiscalité au niveau de la recherche scientifique

2.1. Exonération des bénéfices supprimée

Le règlement actuel prévoit une exonération d'un montant forfaitaire du bénéfice par travailleur supplémentaire engagé dans le cadre de la recherche scientifique.

La loi-programme supprime maintenant cette disposition. Un règlement transitoire est d'application si on répondait déjà aux anciennes conditions d'exonération avant la suppression de cette mesure.

Entrée en vigueur:

A partir de l'année d'imposition 2008.

2.2. Extension de l'exonération de versement du PP pour la recherche scientifique

Depuis le 1^{er} janvier 2006, il existe une exonération de versement du PP à concurrence de 25% pour les entreprises attribuant des rémunérations au chercheurs ayant un diplôme de docteur dans les sciences exactes, la médecine ou médecine vétérinaire, ou d'ingénieur civil et qui sont occupés dans le cadre d'un programme de recherche et de développement.

La loi-programme ajoute à cette catégorie les chercheurs ayant un diplôme de master ou un diplôme équivalent. Par communauté, une liste des domaines d'étude est publiée dans le cadre de laquelle on peut obtenir ou non l'exonération pour les travailleurs avec un diplôme master. Enfin, le cumul entre les

différentes exonérations de versement du PP pour la recherche scientifique n'est pas possible.

Entrée en vigueur

D'application pour les rémunérations payées ou accordées à partir du 1^{er} janvier 2007.

3. Déclaration électronique obligatoire pour chaque étranger travaillant temporairement en Belgique (LIMOSA)

La loi-programme prévoit une déclaration préalable obligatoire pour les travailleurs détachés, les stagiaires et les indépendants qui viennent travailler temporairement en Belgique.

Cette obligation de déclaration comprend deux aspects:

1. par l'employeur, son mandataire ou son chargé :

Ils sont obligés au préalable de déclarer par voie électronique l'occupation d'un travailleur détaché au territoire belge à l'ONSS. S'il n'y a pas d'autre moyen, la déclaration peut aussi se faire par fax ou par lettre. Cette déclaration est ensuite

attestée par un accusé de réception de l'ONSS.

2. par les utilisateurs et les clients

Ils sont obligés de déclarer à l'ONSS par voie électronique les travailleurs détachés concernés, s'ils ne peuvent pas présenter l'accusé de réception mentionné avant le début des activités. Cette déclaration doit donc uniquement être faite si l'employeur étranger ne fait pas son devoir.

Entrée en vigueur:

A partir du 1^{er} avril 2007

4. Modifications au domaine du pécule de vacances

4.1. Cotisations ONSS sur le simple pécule de sortie.

4.1.1. Assujettissement du pécule simple de sortie à l'ONSS

Actuellement le simple pécule de sortie (8% salaire brut annuel) n'est pas soumis aux cotisations ONSS. Ce pécule n'est pas considéré comme rémunération dans la base de calcul pour l'ONSS.

Suite à la loi-programme le simple pécule de sortie sera dorénavant considéré par l'ONSS comme un salaire, ce qui implique que les cotisations patronales et personnelles ordinaires (13,07%) sont dues. L'employeur occupant le travailleur au moment de sa sortie sera donc redevable des cotisations ONSS sur la partie du simple pécule de sortie.

Pour éviter une double retenue des cotisations ONSS sur la même partie du

pécule de vacances, le nouvel employeur pourra diminuer le salaire servant comme base de calcul de l'ONSS sur le simple pécule de vacances à concurrence du montant de ce simple pécule de sortie au moment où les attestations de vacances sont réglées. Sur cette partie les cotisations ONSS auront déjà été retenues par l'employeur précédent.

Tant l'employeur qui paie le pécule de sortie simple que l'employeur faisant le règlement de l'attestation de vacances doivent déclarer ce montant sur la DmfA..

Exception: Cette modification ne vaut pas pour le secteur du travail intérimaire et les travailleurs temporaires visés par la Loi de 1987..

4.1.2. Modifications des pourcentages du simple pécule de sortie

Le montant du simple pécule de sortie est fixé à 7,67% au lieu de 8% du salaire brut annuel. Le double pécule de sortie reste

inchangé à 6,8%. Le pécule de sortie complémentaire est augmenté jusqu' à 0,87%. Le pourcentage total du pécule de sortie reste donc à 15,34%.

4.2. Extension notions obligatoires sur l'attestation de vacances

La loi-programme ajoute quelques mentions supplémentaires obligatoires sur l'attestation de vacances :

- les cotisations payées par l'employeur sur le pécule de sortie

- les jours de vacances déjà pris et le régime de travail appliqué ou moment où ces jours étaient pris.

4.3. Situations dans lesquelles le pécule de sortie doit être payé

Jusqu'à maintenant l'employeur était tenu à payer le pécule de sortie à l'employé dans les 3 seules situations suivantes :

- lorsqu'un employé est appelé sous les armes
- lorsqu'une période d'interruption de carrière professionnelle ou de crédit-temps prend cours
- lorsque le contrat de travail prend fin.

Par la loi-programme il est stipulé que le pécule de sortie doit également être payé dans le cadre d'un changement de régime de travail auprès du même employeur. Lorsque l'employeur conclut un nouveau contrat de travail avec son employé, qui a

pour conséquence que le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées diminue, cet employeur doit dorénavant, avec le paiement de la rémunération afférente au mois de décembre de l'année au cours de laquelle a eu lieu cette diminution, procéder à une liquidation totale du pécule de vacances.

L'obligation de cette liquidation vaut uniquement dans le cas d'une diminution du nombre moyen d'heures hebdomadaires; dans le cas d'une augmentation du nombre moyen d'heures par semaine l'employeur a le choix de liquider ou non le pécule de vacances.

4.4. Pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris à la fin de l'année

Le règlement actuel prévoit que l'employeur est tenu de payer à l'employé, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris. Dans ce cas le montant du pécule de vacances est calculé comme un pécule de sortie, c-à-d 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'exercice de vacances.

La loi-programme y apporte quelques modifications:

- Le pécule de sortie doit seulement être payé lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances avant le 31/12 de l'année de vacances à cause d'une raison non relatée à une

mesure d'appel sous les armes, de diminution de carrière ou de crédit-temps

- Le montant du pécule de vacances à payer dans ce cas est également modifié :
 - la rémunération normale afférente aux jours de vacances non encore pris sur base de la rémunération du mois de décembre (auparavant: 8% de la rémunération brute exercice de vacances x nombre de jours)
 - si le double pécule n'a pas été payé : un supplément égal à : 92% de la rémunération de décembre / (24, 20, 16, 12, 8, 1 lorsque l'employé est occupé respectivement dans les régimes de 6, 5,

4, 3, 2, 1 jours de travail par semaine) x (le nombre de jours non pris).

A partir du 1 janvier pour ce qui concerne le pécule de sortie payé après le 31 décembre 2006.

Entrée en vigueur :

5. Création d'un fonds de formation titres-services

La loi-programme instaure la création d'un fonds de formation titres-services. Les entreprises de titres-services agréées peuvent obtenir auprès du SPF ETCS le remboursement partiel des frais de

formation des travailleurs occupés sous contrat de travail titres-services.

Les critères et les modalités concernant ce remboursement doivent encore être déterminés par A.R.

6. Plafond salarial accidents du travail

Voir Chapitre Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2007.

7. Faux indépendants

Dans l'édition précédente du News d'octobre 2006 cette mesure a été annoncée et expliquée. La réglementation est intégrée dans la loi-programme est restée à peine inchangée. Pour l'explication détaillée nous référons donc au News d'octobre 2006.

Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant le mois de la parution dans le Moniteur Belge. Les dispositions concernant la "Commission de règlement de la relation de travail" n'entreront en vigueur qu'à une date qui doit encore être fixée par A.R. et au plus tard le 1 janvier 2008.

Saviez-vous que... ?

Saviez-vous que ... Easyplan a été cité dans une étude du "SERV"

A la demande des partenaires sociaux du secteur textile une étude a été commandée par le Conseil social économique de Flandre sur le thème : la formation sur le lieu de travail. Quelle place a la formation sur le lieu de travail dans le secteur textile flamand ? Quelle méthode fut utilisée et qu'est ce qui peut contribuer à un apprentissage sur le lieu de travail efficace ? Le dossier, publié sur le site web du SERV (www.serv.be), contient aussi la mention sur Easyplan, la solution de gestion des ressources humaines de EASYPAY GROUP:

De plus en plus les secrétariats sociaux offrent la possibilité aux entreprises d'intégrer les données de base et aussi de collecter des indices HRM. La plus développée est la "Balanced Scorecard" de EASYPLAN (solution de EASYPAY GROUP). Avec la HR Balanced Scorecard tout le domaine des ressources humaines devient compréhensible d'un coup d'oeil. C'est un outil stratégique concernant la politique des RH. Avec EASYPLAN la gestion du personnel a été informatisée. Ce software offre un aperçu complet avec des indices quantitatif et qualitatif des politiques de formation de l'entreprise.

Vous cherchez une solution totale pour votre gestion du personnel de manière insouciant? Vous trouverez toute l'information via info@easypay-group.com ou 051/480.594.

Saviez-vous que ... l'année passée EASYTIME a implementé sa gamme de pointeuses biométriques avec succès? Ces pointeuses, fonctionnant par le 'touché des doigts', permettent un enregistrement personnel à 100% et suppriment l'application d'une carte ou d'un porte-clé. La combinaison des deux systèmes reste néanmoins possible.

Vous voulez plus d'information ? : n'hésitez pas à contacter notre service commercial, au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à sales@easypay.be . Venez aussi voir notre site web www.easypay.be (événements) pour plus d'information.

Saviez-vous que ... SSE-Entraide est dorénavant accessible à Tournai ? Le mardi, mercredi, jeudi et vendredi SSE est à la disposition des employeurs et des entrepreneurs pour toutes leurs questions, et cela en collaboration avec le fonds social d'assurance Entraide / Steunt Elkander et le guichet d'entreprise.

Vous pourrez également faire appel à ses services pour le calcul des salaires de votre personnel. Pour plus d'information, contactez Mme Nathalie Blondeau, Futur Orcq, Rue de la Terre à Briques 29 C à 7522 Tournai au numéro : 0498/510.500.