

# Avril 2007

## Contenu

Table des matières	2 - 3
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 1/2007	4 - 16
Déclaration ONSS pour les administrations provinciales et locales (DmfA-PPL) pour le trimestre 1/2007	17 - 20
Services publics	21
Pécule de départ 2007: quelques difficultés	22 - 23
Administration salariale et fiscalité	24 - 26
Crédit-temps: modifications à partir du 01.04.2007	27 - 28
Projet de loi portant exécution de l'Accord Interprofessionnel (AIP) 2007 -2008	29 - 33
Easy-Services	34
Saviez-vous que...?	35

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 : 31.03.2007

# Table des matières

<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>2</b>
<b>DECLARATION ONSS (DMFA) A PARTIR DU TRIMESTRE 1/2007</b> .....	<b>4</b>
1. COTISATIONS ONSS.....	4
2. MODIFICATIONS DMFA POUR LE TRIMESTRE 1/2007.....	15
3. MODIFICATIONS A PARTIR DU 01.04.2007 .....	15
<b>DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 1/2007</b> .....	<b>17</b>
1. COTISATIONS ONSS.....	17
2. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 1/2007 .....	20
<b>SERVICES PUBLICS</b> .....	<b>21</b>
1. SEUILS POUR LES MANDATAIRES PUBLICS: LE SEUIL RESTE A 200 EUR .....	21
<b>PECULE DE DEPART 2007: QUELQUES DIFFICULTES</b> .....	<b>22</b>
1. COTISATIONS ONSS SUR LE SIMPLE PECULE DE DEPART PAYE A PARTIR DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2007	22
2. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL: PAIEMENT OBLIGATOIRE DU PECULE DE DEPART - EXEMPLE PRATIQUE.....	22
3. DANS QUELLES SITUATIONS UN REGLEMENT DU PECULE DE VACANCES EST-IL NECESSAIRE?....	23
<b>ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE</b> .....	<b>24</b>
1. PLAN PC PRIVE: AUGMENTATION DE LA PARTIE EXONEREE DE 1.600 EUR A 1.630 EUR .....	24
2. PRIME DE MARIAGE ET D'ANCIENNETE: LE FISC REPEND LE POINT DE VUE DE L'ONSS.....	24
3. TRAVAIL DE NUIT ET EN EQUIPE: AUGMENTATION DE L'EXONERATION DE VERSEMENT DU PP DE 5,63% A 10,7%.....	25
4. INDEMNITE DE MOBILITE: AUGMENTATION DU MONTANT EXONERE D'IMPOTS DE 0,0744 EUR/KM A 0,1076 EUR/KM .....	26
5. IMPOSITION DES COMMISSIONS SECRETES (309%) AUSSI POUR LES AVANTAGES EN NATURE ..	26
6. DEDUCTION PROFESSIONNELLE ANNEE DE REVENUS 2007: PROBABLEMENT A PARTIR DE MAI ..	26
<b>CREDIT-TEMPS: MODIFICATIONS A PARTIR DU 01.04.2007</b> .....	<b>27</b>
1. DROIT GENERALISE AU CREDIT-TEMPS DE 1/5 POUR LES TRAVAILLEURS DE PLUS DE 55 ANS....	27
2. CONDITION D'ANCIENNETE REDUITE POUR LES TRAVAILLEURS DE PLUS DE 50 ET 55 ANS.....	27
3. DROIT A L'ALLOCATION EN CAS DE CREDIT-TEMPS A TEMPS PLEIN: LIMITE A 1 AN .....	28
4. LIMITATION DU REVENU EN CAS DE REDUCTION DE CARRIERE DE 1/5 PAR RAPPORT A UNE OCCUPATION A TEMPS PLEIN.....	28
5. ENTREE EN VIGUEUR.....	28
<b>PROJET DE LOI PORTANT EXECUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL (AIP) 2007-2008</b> .....	<b>29</b>
1. PROLONGATION DE LA MESURE DE DISPENSE DU REGIME DE PREMIERS EMPLOIS .....	29
2. PROLONGATION DES MESURES EXISTANTES CONCERNANT LA PREPENSION .....	29
3. OUTPLACEMENT .....	29
4. CONGE-EDUCATION PAYE .....	30
5. ADAPTATION DU REGLEMENT DE TRAVAIL SIMPLIFIEE POUR L'INTRODUCTION D'UN REGIME DE TRAVAIL FLEXIBLE .....	31
6. RENFORCEMENT POSSIBLE DE LA REDUCTION DES CHARGES FISCALES POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	31
7. EXONERATION DE VERSEMENT DU PP DE 0,25% DANS LE SECTEUR MARCHAND A PARTIR DU 1 <sup>ER</sup> OCTOBRE 2007.....	32
8. EXONERATION SPECIFIQUE DE VERSEMENT DU PP POUR LA CULTURE DE CHAMPIGNONS.....	33
9. PROLONGATION DU SYSTEME DES PRIMES D'INNOVATION .....	33
10. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE: REMUNERATION OU REVENU DE REMPLACEMENT .....	33
<b>EASY-SERVICES</b> .....	<b>34</b>

*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 1<sup>er</sup> trimestre 2007. Celle-ci a lieu aux dates suivantes :*

*Mardi, le 10 avril 2007 (13h30 - 17h)  
Siège principal Easypay Group  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(session néerlandaise)*

*Jeudi le 12 avril 2007 (13h30 - 17h)  
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 : Els Pareit, tél. 051/48.69.68 ou e-mail [els.pareit@easypay.be](mailto:els.pareit@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 des mises à jour "Rel0704 - DmfA 1/2007 - DmfA-PPL 1/2007" et "Rel0705" (nous vous informons par e-mail au moment que les mises à jour sont prêtes sur le site de téléchargement).*

# Déclaration ONSS (DmfA) à partir du trimestre 1/2007

## 1. Cotisations ONSS

Ci-après nous résumons les nouveautés de l'ONSS pour le trimestre 1/2007:

1. Cotisations de base: inchangées
2. Cotisations pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs: prolongation du pourcentage
3. Simple pécule de départ pour employés
4. Cotisation spéciale et retenues pour la prépension: reportées au 1<sup>er</sup> avril
5. Cotisation spéciale et retenues pour la pseudo-prépension
6. Cotisations ONSS en fonction du nombre de travailleurs en service pendant l'année précédente: adaptations éventuelles
7. Cotisation spéciale Fonds de Fermeture d'entreprises (FFE): adaptation des pourcentages
8. Cotisation spéciale pour le chômage temporaire et les chômeurs âgés: prolongation des conditions d'exonération
9. Plan PC privé: indexation du montant
10. Date de fin pour la mesure de réduction ONSS pour la recherche scientifique: supprimée
11. Augmentation des salaires journaliers forfaitaires dans l'industrie hôtelière
12. Ouvriers occasionnels dans la culture du chicon, l'agri-et l'horticulture
13. Augmentation du forfait Maribel social
14. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration
15. Réduction structurelle: augmentation du plafond de la composante bas salaires pour les ateliers protégés
16. Prime unique d'innovation: prolongation de l'exclusion de la notion salariale

### 1.1. Cotisations de base: inchangées

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.2.201.*

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

### 1.2. Cotisations pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs: prolongation du pourcentage

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.3.242 et 3.3.247.*

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

Pour la période 2007-2008, les pourcentages pour calculer la cotisation sont également fixés à:

- 0,10% pour la formation et l'occupation des groupes à risque;
- 0,05% pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs

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 et qui ne doivent donc pas payer séparément cette cotisation à l'ONSS.

### 1.3. Simple pécule de départ pour employés

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.1.307 & 4.2.102, 4.2.204 & 4.3.105, 4.3.107.*

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

#### 1.3.1. Adaptation des pourcentages pour le pécule de départ

Les pourcentages du pécule de départ ont été adaptés. Nous pouvons les résumer comme suit:

Pécule de départ payé avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2007	Pécule de départ payé après le 1 <sup>er</sup> janvier 2007
-8% simple pécule de départ	-7,67% simple pécule de départ
-6,8% double pécule de départ	-6,8% double pécule de départ
-0,54% pécule de départ complémentaire	-0,87% pécule de départ complémentaire

#### 1.3.2. Cotisations sociales sur le simple pécule de départ

Sur le simple pécule de départ, payé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (8%), les cotisations de sécurité sociale n'étaient pas dues, vu que ce pécule n'était pas considéré comme faisant partie du salaire pour calculer les cotisations ONSS.

Dès à présent, le simple pécule de départ payé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 (7,67%) est considéré comme faisant partie du salaire pour calculer les cotisations ONSS. Ceci implique donc qu'il faut payer des cotisations patronales et des cotisations personnelles (13,07%) normales sur le simple pécule de départ.

**Exception:** Pour les intérimaires et les travailleurs temporaires soumis à la Loi du 24 juillet 1987, le simple pécule de départ n'est pas soumis aux cotisations sociales.

#### 1.3.3. Cotisations sociales sur le simple pécule de vacances lors de la prise des vacances

Afin de calculer les cotisations sociales sur le simple pécule de vacances lorsque les vacances sont prises, dès à présent, il faut tenir compte des cotisations sociales déjà payées ou non sur le simple pécule de départ. Ceci est indispensable afin d'éviter que l'on paie deux fois les cotisations ONSS pour la même partie du pécule de vacances.

Le statut du travailleur, tant au moment de la sortie de service qu'au moment qu'il prend ses vacances, est d'une importance capitale. Nous distinguons alors 4 hypothèses:

a) *Employé normal à la sortie de service*  
→ *employé normal lorsqu'il prend ses vacances*

Lorsque le travailleur prend ses vacances, l'employeur peut déduire le simple pécule de départ du simple pécule de vacances pour calculer les cotisations ONSS (cependant la déduction ne peut pas dépasser le montant du pécule de vacances pour les jours de congé que l'employé prend à ce moment).

C.-à-d. dans cette hypothèse, des cotisations sociales sont payées sur le simple pécule de départ, mais non pas sur

la partie correspondante du pécule de vacances au moment que l'employé prend ses vacances.

*b) Employé normal à la sortie de service → intérimaire/travailleur temporaire lorsqu'il prend ses vacances*

Idem que pour a)

*c) Intérimaire/travailleur temporaire à la sortie de service → employé lorsqu'il prend ses vacances*

Lorsque le travailleur prend ses vacances, l'employeur peut déduire le simple pécule de départ du simple pécule de vacances pour calculer les cotisations ONSS (cependant la déduction ne peut pas dépasser le montant du pécule de vacances pour les jours de congé que l'employé prend à ce moment).

C.-à-d. dans cette hypothèse, des cotisations sociales ne sont ni payées sur le simple pécule de départ, ni sur la partie correspondante du pécule de vacances au moment que l'employé prend ses vacances.

*d) Intérimaire/travailleur temporaire à la sortie de service → intérimaire/travailleur temporaire lorsqu'il prend ses vacances*

Lorsque l'employé prend ses vacances, l'employeur calcule le simple pécule de vacances comme si l'employé avait travaillé dans son service pendant tout l'exercice. L'employeur calcule les cotisations de sécurité sociale dues sur le montant complet du simple pécule de vacances.

C.-à-d. dans cette hypothèse, on ne paie pas de cotisations sociales sur le simple pécule de départ mais bien sur le pécule de vacances lorsque les vacances sont prises.

#### **1.3.4. Trois nouveaux codes rémunération DmfA**

- Code rémunération 7 = Simple pécule de départ payé aux employés après le 1<sup>er</sup> janvier 2007, qui n'ont PAS de contrat de travail temporaire et/ou travail intérimaire.
- Code rémunération 11 = Simple pécule de départ payé aux employés après le 1<sup>er</sup> janvier 2007, qui ont BIEN

un contrat de travail temporaire et/ou travail intérimaire

- Code rémunération 12 = Partie du simple pécule de vacances qui correspond au simple pécule de départ payé par l'ancien employeur et déclaré avec les codes rémunération 7 ou 11.

#### **1.3.5. Bonus à l'emploi et réduction des cotisations patronales**

- Au moment du paiement du simple pécule de départ, on ne tient PAS compte des codes rémunération (7 ou 11) qui correspondent au simple pécule de départ pour déterminer le salaire de référence pour le bonus à l'emploi ou la réduction structurelle. Sur ce montant, le bonus à l'emploi ni la réduction structurelle ne peuvent être calculés.
- Au moment du paiement du simple pécule de vacances, lorsque les vacances sont prises, on tient compte du code rémunération (12) qui correspond au simple pécule de départ pour déterminer le salaire de référence pour le bonus à l'emploi ou la réduction structurelle. Sur ce montant, on peut calculer tant le bonus à l'emploi que la réduction structurelle.

Remarque: Si le bonus à l'emploi dépasse la cotisation ONSS personnelle, l'employeur peut déduire de la cotisation personnelle du mois suivant la partie restante du bonus à l'emploi. Attention, ceci est uniquement possible au cours du même trimestre.

### 1.3.6. Schéma

Ce règlement peut être présenté comme suit:

A partir du 01.01.2007	Les travailleurs qui ne sont PAS soumis à la Loi du 24 juillet 1987	Les travailleurs qui sont SOUMIS à la Loi du 24 juillet 1987
% simple pécule de départ	- 7,67% simple pécule de dép. - 6,80% double pécule de dép. - 0,87% pécule de dép. compl.	- 7,67% simple pécule de dép. - 6,80% double pécule de dép. - 0,87% pécule de dép. compl.
Cotisations sociales lors de la sortie de service	cotisations sociales sur le simple pécule de départ (7,67%)	PAS de cotisations sociales sur le simple pécule de départ (7,67%)
Cotisations sociales sur le simple pécule de vacances lors de la prise des vacances	<p>a) <u>Employé normal à la sortie de service → employé normal lorsqu'il prend ses vacances</u></p> <p>Cotisations sociales sur: montant simple pécule de vacances - montant simple pécule de départ (au max. montant du simple péc.de vac.)</p> <p>b) <u>Employé normal à la sortie de service → Intérimaire/travailleur temporaire lorsqu'il prend ses vacances</u> Idem que pour a)</p>	<p>a) <u>Intérimaire/travailleur temporaire à la sortie de service → employé normal lorsqu'il prend ses vacances</u></p> <p>Cotisations sociales sur: montant simple pécule de vacances - montant simple pécule de départ (au max. montant du simple péc.de vac.)</p> <p>b) <u>Intérimaire/travailleur temporaire à la sortie de service → Intérimaire/travailleur temporaire lorsqu'il prend ses vacances</u></p> <p>Cotisations sociales sur le montant du simple pécule de vacances</p>
Codes rémunération DmfA	- code rémunération 7 pour le paiement du pécule de départ - code rémunération 12 lors de la prise des vacances	- code rémunération 11 pour le paiement du pécule de départ - code rémunération 12 lors de la prise des vacances
Bonus à l'emploi et réduction de cotisations patronales à la sortie de service	Exclure: simple pécule de départ (code rémunération 7)	Exclure: simple pécule de départ (code rémunération 11)
Bonus à l'emploi et réduction de cotisations patronales lors de la prise des vacances	PRENDRE EN COMPTE: montant du pécule de vacances qui correspond au montant déjà payé du simple pécule de départ (code rémunération 12)	PRENDRE EN COMPTE: montant du pécule de vacances qui correspond au montant déjà payé du simple pécule de départ (code rémunération 12)

### 1.3.7. Exemple

<b>DONNEES</b>		
<p>En 2006, un travailleur était occupé chez employeur A, depuis mars 2007 il travaille chez employeur B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaire mensuel brut chez l'ancien employeur A = 2.000 EUR</li> <li>- Salaire mensuel brut chez l'employeur actuel B = 3.000 EUR</li> </ul> <p>Sur base de ses prestations chez employeur A en 2006, le travailleur a droit à 20 jours de congé en 2007. En mai 2007, il prend ses vacances principales, c.-à-d. 15 jours de vacances. Il y a aussi 6 jours prestés en mai.</p>		
<b>EMPLOYEUR A</b>	<b>EMPLOYEUR B</b>	<b>EMPLOYEUR B</b>
<p><b>Calcul du simple pécule de départ:</b></p> <p><u>1) Solde simple pécule de départ</u>            = 13 (prime de fin d'année incl.) x 2.000 EUR = 26.000 EUR x 7,67%            = 1.994,20 EUR</p> <p><u>2) Simple pécule de dép. anticipé</u>            = 2 x 2.000 EUR = 4.000 EUR x 7,67%            = 306,80 EUR</p> <p><b>TOTAL</b> simple pécule de départ            = 1.994,20 + 306,80 = 2.301,00 EUR</p>	<p><b>Règlement complet lors de la prise des vacances principales:</b></p> <p>Salaire normal pour mai 2007 = 3.000 EUR</p> <p><b>MAIS:</b> Règlement 20/20 du pécule de départ d'employeur A!!!</p> <p><u>Comparez:</u> Comme 7,67% x 26.000 (A) &lt; 7,67% x 36.000 (B) employeur B peut déduire TOUT le pécule de départ de l'employeur A:</p> <p>= 3.000 EUR – 1.994,20 EUR = 1.005,80 EUR</p>	<p><b>Règlement proportionnel par jour de vacances pris</b></p> <p><u>1) Simple pécule de vac. mai 2007</u>            = 15/21 de 3.000 EUR pour les jours de vacances = 2.142,85 EUR</p> <p><b>MAIS:</b> Règlement 15/20 du pécule de départ d'employeur A!!!</p> <p><u>Comparez:</u> Comme 7,67% x 26.000 (A) &lt; 7,67% x 36.000 (B) l'employeur peut déduire TOUT le simple péc. de départ de l'employeur A            = 2.142,85 EUR – 15/20 de 1.994,20 EUR            = 2.142,85 EUR – 1.495,66 EUR            = 647,20 EUR</p> <p><u>2) Salaire pour les jours prestés en mai 2007</u>            = 6/21 de 3.000 EUR = 857,14 EUR</p> <p><b>TOTAL</b> simple péc.de vac. + salaire            = 647,20 + 857,14 = 1.504,34 EUR</p>
<p><b>Codes rémunération DmfA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code rémunération 7 = 2.301,00 EUR</li> </ul>	<p><b>Codes rémunération DmfA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code rémunération 1 = 1.005,80 EUR</li> <li>- Code rémunération 12 = 1.994,20 EUR</li> </ul>	<p><b>Codes rémunération DmfA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code rémunération 1 = 1.504,34 EUR</li> <li>- Code rémunération 12 = 1.495,66 EUR</li> </ul>
<p><b>Bonus à l'emploi et réduction de cotisation patronale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code rémunération 7 = 2.301,00 EUR EXCLURE du salaire de référence</li> </ul>	<p><b>Bonus à l'emploi et réduction de cotisation patronale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code rémunération 1 = 1.005,80 EUR PRENDRE EN COMPTE dans le salaire de référence</li> <li>- Code rémunération 12 = 1.994,20 EUR PRENDRE EN COMPTE dans le sal.de réf.</li> </ul>	<p><b>Bonus à l'emploi et réduction de cotisation patronale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code rémunération 1 = 1.504,34 EUR PRENDRE EN COMPTE dans le salaire de référence</li> <li>- Code rémunération 12 = 1.495,66 EUR PRENDRE EN COMPTE dans le salaire de référence</li> </ul>

#### 1.4. Cotisation spéciale et retenue pour la prépension: reportées au 1<sup>er</sup> avril 2007

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés.*

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions concernant les cotisations spéciales et retenues pour la prépension, était initialement prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Cependant la nouvelle réglementation a été reportée au 1<sup>er</sup> avril

2007 et est actuellement à nouveau reportée à une date non spécifiée. Il va de soi que nous vous tenons au courant des évolutions. Jusqu'à ce moment-là, les dispositions actuelles concernant la prépension restent valables.

#### 1.5. Cotisation spéciale et retenues pour la pseudo-prépension

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.3.280, 3.3.285-286 & nouveautés*

- *A.R. du 22 mars 2006, M.B. 21 mars 2006.*

Le règlement initial concernant les pseudo-prépensions (A.R. du 22 mars 2006 - voir News juillet 2006) remettait au 1<sup>er</sup> janvier 2007 la mesure qui instaurait un doublement des cotisations patronales et retenues personnels si la CCT ou l'accord collectif ou individuel mentionne explicitement que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail (jusqu'au 31 décembre 2007) ou si la CCT ou l'accord collectif ou individuel ne mentionne pas

explicitement qu'il faut continuer le paiement (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008).

Cette mesure est uniquement appliquée en cas de chômage complet et non pas pour le crédit-temps, réduction de carrière ou réduction des prestations de travail.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, cette mesure entre effectivement en vigueur. Nous pouvons la résumer comme suit:

<b>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007</b>	<b>Cotisation patronale</b>	<b>Cotisations personnelles</b>
La CCT, l'accord collectif ou individuel prévoit <b>EXPLICITEMENT</b> que le paiement de l'indemnité complémentaire est arrêté en cas de reprise du travail <b>MAIS</b> il n'y a <b>PAS</b> de reprise de travail	64,50% sur l'indemnité complémentaire	- 7% ONP sur l'indemnité complète* - 6% ONEm sur l'indemnité complète*
La CCT, l'accord collectif ou individuel prévoit <b>EXPLICITEMENT</b> que le paiement de l'indemnité complémentaire est arrêté en cas de reprise du travail <b>et le TRAVAIL EST REPRIS</b>	64,50% sur l'indemnité complémentaire	- 7% ONP sur l'indemnité complète*

\* On entend par indemnité complète l'allocation sociale et l'indemnité complémentaire

#### 1.6. Cotisations ONSS en fonction du nombre de travailleurs en service l'année passée: adaptations éventuelles

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.2.204, 3.3.209.*

Certaines cotisations ONSS patronales dépendent du nombre de travailleurs que

l'employeur a occupé au cours de l'année civile passée. En vue d'un calcul correct

des cotisations en 2007, il faudra vérifier le nombre de travailleurs au cours de 2006 et éventuellement adapter quelques champs dans les données signalétiques de l'employeur.

#### 1.6.1. Cotisation de base Fonds de fermeture d'entreprises

Le montant de cette cotisation dépend du fait si l'employeur a occupé en moyenne 20 travailleurs ou plus, ou bien moins de 20 travailleurs au cours de l'année précédente :

- 20 travailleurs ou plus: 0,20% (0,21% avec modération salariale)
- moins de 20 travailleurs: 0,18% (0,19% avec modération salariale)

On obtient la moyenne du nombre de travailleurs en cumulant le nombre de travailleurs déclarés à la fin de chaque trimestre et en divisant ce nombre par le

nombre de trimestres pour lesquels on a fait une déclaration DmfA.

Remarque: Cette cotisation n'est pas due pour la première année civile pendant laquelle on occupe du personnel.

#### 1.6.2. Cotisation de chômage de 1,60% (1,69% avec modération salariale)

Cette cotisation est uniquement due par les employeurs qui occupaient 10 travailleurs au moins au 30 juin de l'année civile précédente (situation actuelle: au 30 juin 2006). Pour les employeurs qui n'ont qu'embauché pour la première fois du personnel après le 30 juin 2006, la première date de référence correspond au dernier jour du premier trimestre pour lequel on a fait une déclaration ONSS.

### 1.7. Cotisation spéciale Fonds de Fermeture d'entreprises: adaptation des pourcentages

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.3.215.*

En plus de la cotisation de base pour le Fonds de Fermeture d'entreprises, la cotisation spéciale est également adaptée. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, celle-ci est

fixée à 0,15% (0,16% avec modération salariale) des salaires bruts des travailleurs (à 108% pour les ouvriers).

### 1.8. Cotisation spéciale pour le chômage temporaire et les chômeurs âgés: prolongation des conditions d'exonération

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 3.3.265.*

- *A.R. du 7 janvier 2007, M.B. 25 janvier 2007.*

En principe, tous les employeurs occupant des travailleurs assujettis à la loi sur les assurances, sont redevables d'une cotisation de 0,10% à titre de financement du régime de chômage temporaire et du supplément d'ancienneté pour les chômeurs âgés.

Cependant, certaines catégories d'employeurs peuvent être dispensées de cette cotisation, à condition que:

- en 1996, ils étaient liés par une nouvelle CCT ou une CCT prolongée qui prévoyait un effort d'au moins 0,20%

destiné aux personnes faisant partie des groupes à risque ou pour lesquelles un plan d'accompagnement est d'application;

- ils étaient liés par une telle CCT en 1997-1998, en 1999-2000, en 2001-2002 et en 2003-2004;
- ils ont versé, à partir de 1997, le montant de cette cotisation directement à une asbl qui l'a utilisé pour la formation ou l'occupation de ces catégories;

Les conditions d'exonération mentionnées sont prolongées avec effet rétroactif pour les employeurs qui continuent un même régime pour 2005-2006. L'ONSS annonce

officieusement que ces conditions d'exonération seront également valable pour 2007-2008.

## 1.9. Plan PC privé: indexation du montant

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2007, n° 3.1.327.*

Dans le cadre d'un plan PC privé, les employeurs peuvent intervenir dans les frais d'achat d'un PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle.

Sous certaines conditions, cette intervention peut être exonérée d'impôts et des cotisations ONSS. L'intervention maximale de l'employeur a été indexée et s'élève à 1.630 EUR par offre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (avant: 1.600 EUR en 2006).

## 1.10. Date de fin pour la mesure de réduction ONSS pour la recherche scientifique: supprimée

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, n° 4.3.901, 4.3.905.*

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

Sous certaines conditions, il existe une réduction spécifique de cotisations ONSS pour la recherche scientifique depuis 1996. La date de fin initialement prévue pour cette réduction ONSS était fixée au 31 décembre 2003.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la stipulation disant que la réduction ONSS ne peut plus avoir effet après le 31 décembre 2003 a été supprimée. Par conséquent, les employeurs concernés peuvent toujours profiter de cette réduction ONSS même après le 31 décembre 2003.

## 1.11. Augmentation des salaires journaliers forfaitaires dans l'industrie hôtelière

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés et intermédiaires*

La base de calcul pour les forfaits journaliers dans l'industrie hôtelière a été modifiée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2007, ce qui a entraîné une augmentation des montants journaliers.

Les montants actuels pour 2007 se trouvent sur le site web [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be) sous les instructions ONSS 2007/1, dans la rubrique "Intermédiaires".

## 1.12. Ouvriers occasionnels dans la culture du chicon, l'agri-et l'horticulture

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés*

Les employeurs actifs dans la culture du chicon dont au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente sont constitués par la culture du chicon, qui

occupent des travailleurs occasionnels peuvent occuper ces derniers pendant 100 jours sous le système forfaitaire propre à l'horticulture. Pour les 65 premiers jours, le

forfait horticulture est d'application, pour les 35 jours suivants un forfait horticulture renforcé est d'application.

Les forfaits agriculture et horticulture sur lesquels les cotisations ONSS sont calculées, sont adaptés comme suit:

01.01.2007	Nombre de jours	Rémunération journalière forfaitaire
<b>Agriculture</b>	30 jours	14,20 EUR (avant: 11,58 EUR)
<b>Horticulture</b>	65 jours	13,86 EUR (avant: 11,58 EUR)
<b>Culture du chicon</b>	100 jours	- 13,86 EUR pour les premiers 65 jours - 17,33 EUR pour les 35 jours suivants

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, ces montants sont liés à l'évolution de l'indice et des salaires conventionnels du secteur. On

attend toujours la publication des arrêtés royaux et ministériels nécessaires.

### 1.13. Augmentation du forfait Maribel social

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés*
- *A.R. du 28 février 2007, M.B. 8 mars 2007.*

Le maribel social est un règlement en faveur de l'occupation dans le secteur non marchand. Les autorités accordent une réduction des cotisations aux entreprises et instituts faisant des engagements supplémentaires. Ces montants sont versés dans le fonds maribel social du secteur. Le fonds est obligé d'utiliser les

revenus pour subventionner l'occupation supplémentaire dans le secteur.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la réduction des employeurs concernés s'élève à 365 EUR (avant: 354,92 EUR) par travailleur ouvrant le droit au cours du trimestre concerné.

### 1.14. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés*

Pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration, des modifications seront apportées qui auront déjà leur effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. On prévoit e.a. que:

- les cartes de réduction restructuration A et B sont supprimées et remplacées par

une seule carte de réduction restructuration;

- la réduction de cotisation ONSS pour employeurs est augmentée;
- la réduction de cotisation ONSS pour travailleurs change.

#### 1.14.1. Les cartes de réduction restructuration

Avant 01.01.2007	A partir du 01.01.2007
<p><u>Carte de réduction restructuration A</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ONEm la remet automatiquement à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration et inscrit auprès d'une cellule de mise à l'emploi</li> <li>- <u>durée:</u> pendant 8 trimestres au maximum,</li> </ul>	<p><u>Carte de réduction restructuration</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ONEm la remet automatiquement à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration et inscrit auprès d'une cellule de mise à l'emploi</li> <li>- <u>durée:</u> valable à partir de l'inscription à la</li> </ul>

valable chaque fois pour un trimestre, et prolongeable	cellule de mise à l'emploi, pour une durée de 12 mois, de date à date
<p><u>Carte de réduction restructuration B</u></p> <p>- est remis au cas où le travailleur entre en service chez un nouvel employeur pendant la période de validité de la carte de réduction A.</p> <p>- <u>durée</u>: valable à partir de l'entrée en service jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant le trimestre d'entrée en service.</p>	

#### 1.14.2. Les réductions de cotisations ONSS pour employeurs

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, un employeur qui occupait un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, pouvait faire appel à une réduction ONSS de 400 EUR au max. par trimestre pendant 3 trimestres au maximum, c.-à-d. à partir du trimestre d'entrée en service jusqu'au 2<sup>ème</sup> trimestre suivant.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, on peut résumer la réduction ONSS pour employeurs comme suit:

Age du travailleur à l'entrée en service	Salaire trimestriel de référence	Montant et durée de la réduction des cotisations ONSS patronales
< 30 ans	<= 5.870,71 EUR	1.000 EUR par trimestre (*) pendant le trimestre 1 à 5.
	> 5.870,71 EUR	NEANT
>= 30 ans et < 45 ans	<= 12.000 EUR	1.000 EUR par trimestre (*) pendant le trimestre 1 à 5
	>= 12.000 EUR	NEANT
>= 45 ans	<= 12.000 EUR	- 1.000 EUR par trimestre (*) pendant le trimestre 1 à 5 - 400 EUR par trimestre (*) pendant le trimestre 6 à 21
	> 12.000 EUR	NEANT

(\*) Pour une occupation à temps plein pendant un trimestre complet. En cas d'occupations incomplètes, les montants sont calculés proportionnellement.

#### 1.14.3. Réduction de cotisations ONSS pour travailleurs

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui entrait en service chez un nouvel employeur, pouvait avoir droit à une réduction des cotisations ONSS personnelles de 133,33 EUR par mois pour les périodes d'occupation au cours

de la période de validité de la carte de réduction B.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la réduction ONSS du travailleur peut être résumée comme suit:

Age du travailleur à l'entrée en service	Salaire trimestriel de référence	Montant et durée de la réduction de cotisations ONSS personnelles
< 30 ans	<= 1.956,90 EUR	133,33 EUR par mois (*) - à partir du mois de la première occupation pour un nouvel employeur, qui commence pendant la durée de validité de la carte de réduction - jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant cette date
	> 1.956,90 EUR	NEANT
>= 30 ans	<= 4.000 EUR	133,33 EUR par mois (*) - à partir du mois de la première occupation pour un nouvel employeur, qui commence pendant la durée de validité de la carte de réduction - jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant cette date
	> 4.000 EUR	NEANT

(\*) Pour une occupation à temps plein au cours d'un mois complet. En cas d'occupations incomplètes, les montants sont calculés proportionnellement. Pour les ouvriers, l'avantage est multiplié par 1,08.

#### 1.14.4. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur des dispositions décrites était prévue à partir du 1er janvier 2007. Cependant, les arrêtés d'exécution

n'ont pas encore été publiés dans le Moniteur belge. Il faut également tenir compte de quelques mesures transitoires.

### 1.15. Réduction structurelle: augmentation du plafond de la composante bas salaires pour les ateliers protégés

#### Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés

Le montant forfaitaire de la réduction structurelle est augmenté si le salaire trimestriel de référence est inférieur à la limite salariale prédéfinie. Pour les ateliers protégés, cette limite salariale est fixée à

6.260,58 EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 (avant: 6.157,78 EUR). Bien que ce montant n'ait pas encore été publié dans le Moniteur belge, l'ONSS annonce qu'il en tient déjà compte.

Catégorie d'occupation du travailleur	Salaire trimestriel (en euros)	Réduction structurelle Montant de base (en euros)
Catégorie 3 (CP 327 ateliers protégés)	Salaire trimestriel de réf. S < 6.260,58	471 + 0,1444 x (6.260,58 – S)
	Salaire trimestriel de réf. S = > 6.260,58	471
	Salaire trimestriel déclaré W > 12.000	471 + 0,0600 x (W-12.000)

## 1.16. Prime unique d'innovation: prolongation de l'exclusion de la notion salariale

### Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, nouveautés

En 2006, la possibilité a été créée d'accorder une prime unique d'innovation à certains travailleurs. Par cette prime d'innovation, les entreprises peuvent remercier leurs travailleurs pour un nouveau produit ou un produit renouvelé, ou un nouveau processus de production. Sous certaines conditions, ces primes d'innovation sont exonérées de cotisations patronales et de cotisations personnelles. De plus, cette prime n'est pas imposable. Les conditions pour accorder une prime

d'innovation sont entre autres qu'elle ne peut pas dépasser le salaire mensuel brut pour 1 mois et que la demande doit être déposée auprès du SPF Economie.

L'ONSS annonce maintenant que l'exclusion de la notion de rémunération des primes d'innovation devrait en principe être prolongée. Cependant, cette exclusion de la notion de rémunération vaut **sous toute réserve** de publication de la prolongation de la prime d'innovation.

## 2. Modifications DmfA pour le trimestre 1/2007

Pour le trimestre 2007/1, les modifications suivantes sont annoncées au niveau de la DmfA:

1. Les codes rémunération pour le simple pécule de départ
2. Le code temps de travail des vacances seniors: déclaration à l'aide du code temps de travail 73 indicatif
3. Codes de réduction restructuration

Les modifications concernant la DmfA sont traitées dans la brochure technique de la mise à jour "Rel0704 - DmfA 1/2007 - DmfA-PPL 1/2007".

## 3. Modifications à partir du 01.04.2007

Dans cette rubrique, les éléments suivants sont traités:

1. Nouvelle réduction groupe-cible pour travailleurs âgés
2. Cotisations spéciales et retenues sur la prépension et la pseudo-prépension
3. Nouvelles rémunérations journalières forfaitaires pour l'industrie hôtelière

### 3.1. Nouvelle réduction groupe-cible pour travailleurs âgés

#### Référence:

- Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, M.B. 30 décembre 2005, p. 5726

La loi relative au Pacte de solidarité entre les générations prévoit l'introduction d'une nouvelle réduction groupe-cible pour travailleurs âgés à partir de 50 ans. L'arrêté d'exécution contenant les

conditions spécifiques n'a pas encore été publié dans le Moniteur belge. Cependant, l'entrée en vigueur est prévue à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007.

### 3.1.1. Quels employeurs

Seuls les employeurs occupant des travailleurs soumis à toutes les branches de la sécurité sociale peuvent profiter de cette nouvelle réduction groupe-cible (cf. réduction existante pour les travailleurs âgés à partir de 57 ans).

### 3.1.2. Quels travailleurs

Les travailleurs concernés doivent répondre simultanément aux conditions suivantes:

- être soumis à toutes les branches de la sécurité sociale;
- avoir 50 ans au moins le dernier jour du trimestre concerné;
- avoir un salaire brut de référence de < 12.000 EUR par trimestre
- faire partie de la catégorie 1 de la réduction structurelle (c.-à-d. ouvriers et employés du secteur privé marchand, y

compris assistants de famille et de personnes âgées).

### 3.1.3. Montant de la réduction

Le montant de base de la nouvelle réduction travailleurs âgés s'élève à un pourcentage de 400 EUR (G2). Ce montant de réduction augmente en fonction de l'âge (voir ci-après).

### 3.1.4. Cumul avec la réduction groupe-cible existante des travailleurs âgés à partir de 57 ans

L'employeur peut profiter du cumul des deux réductions groupe-cible à partir de l'âge de 57 ans, à condition que toutes les exigences des deux réductions groupe-cible soient remplies. Un calcul spécifique détermine le calcul du cumul pour les deux réductions groupe-cible.

Age	RGC existante 57 ans	Nouvelle RGC 50 ans	Cumul
50 ans	/	50 EUR	/
51 ans	/	100 EUR	/
52 ans	/	150 EUR	/
...	/	...	/
56 ans	/	350 EUR	/
57 ans	400 EUR	/	400 EUR
58 ans	400 EUR	/	450 EUR
59 ans	400 EUR	/	500 EUR
...	...	...	...
65 ans	400 EUR	/	800 EUR
66 ans	400 EUR max.	/	800 EUR max.
...	...	...	...

### 3.1.5. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur est prévue à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007. Cependant, l'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le Moniteur belge.

## 3.2. Nouvelles rémunérations journalières forfaitaires pour l'industrie hôtelière

La base de calcul pour les rémunérations journalières forfaitaires pour l'industrie hôtelière sera augmentée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007. Les arrêtés royaux et

ministériels n'ont pas encore été publiés. Nous vous donnons plus d'information au cours du trimestre suivant.

# Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 1/2007

Cette rubrique contient un aperçu des modifications principales dans le domaine de la DmfA-PPL pour le trimestre 1/2007. Attention, cette rubrique est uniquement valable pour les administrations locales et provinciales.

## 1. Cotisations ONSS

### 1.1. Cotisations de base : augmentation de la cotisation de pension pour les personnes nommées affiliées au régime des nouveaux affiliés à l'Office (Pool 2)

*Référence:*

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 1.3.701.*

Le pourcentage du taux appliqué pour le régime des nouveaux affiliés à l'Office (pool 2), a été fixé à 34,5% pour l'année 2700 (par rapport à 2006: 32,5%).

A l'exception de cette modification, les cotisations de base n'ont pas changé.

### 1.2. Travailleurs à temps partiel dans le secteur soin de santé et le régime de la fin de carrière et de dispense de prestations de travail

*Référence:*

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 1.4.301.*

- *Easypay News janvier 2007, p. 12.*

Pour certains membres du personnel dans le secteur des soins de santé, des mesures sont prévues concernant la dispense de prestations de travail et/ou la fin de carrière à partir de l'âge de 45 ans. Ces personnes ont la possibilité de choisir entre la dispense de prestations de travail, avec maintien du salaire, ou le maintien des prestations de travail avec attribution d'une prime.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à une prime ou dispense proportionnelle.

L'employeur doit proposer au travailleur à temps partiel - trois mois avant l'entrée au régime de fin de carrière - d'augmenter la

durée de travail hebdomadaire avec le nombre d'heures d'exonération de prestations prévu pour sa catégorie d'âge.

- Si le travailleur est d'accord, son contrat de travail est modifié et il peut profiter d'un droit plus important dans le cadre du règlement de fin de carrière.
- Si le travailleur refuse d'accepter l'offre, la durée de travail hebdomadaire, prévue pour sa catégorie d'âge, est réduite proportionnellement en fonction de sa durée de travail hebdomadaire par rapport à un travailleur occupé à temps plein.

Situation	Occupation effective	Nombre moyen d'heures par semaine (Q/S)	Heures à déclarer à la DmfA-PPL	Base de calcul du salaire
Normal	19/38	19/38	247 heures (13x19)	19/38 du salaire à temps plein
Dispense de prestations - accord pour augmenter la durée de travail	19/38	20/38	260 (13x20)	20/38 du salaire à temps plein
Dispense de prestations - pas d'accord pour augmenter la durée de travail	18/38	19/38	247 (13x19)	19/38 du salaire à temps plein
Pas de dispense - prime	19/38	19/38	247 (13x19)	19/38 du salaire à temps plein + prime à déclarer séparément

### 1.3. Les stagiaires pendant leur période de stage précédant une occupation statutaire sont des travailleurs contractuels

*Référence:*

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 3.1.202.*

Des stagiaires sont des membres du personnel dans leur période de stage précédant leur occupation statutaire. L'ONSSAPL stipule dans ces instructions

que ces stagiaires sont assimilés aux travailleurs contractuels en ce qui concerne la sécurité sociale.

### 1.4. Extension des mandataires locaux non protégés

*Référence:*

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 3.2.102.*

- *Art. 105 de la loi portant des dispositions diverses du 27 décembre 2006, M.B. 28 décembre 2006, p. 75288.*

#### 1.4.1. Introduction

Au cours de l'exécution de leur mandat, les mandataires locaux qui ne sont pas protégés en tant que travailleur, fonctionnaire ou indépendant, profitent d'un statut social supplétif. De ce fait, ils sont soumis à l'assurance maladie et invalidité, le règlement de chômage et le règlement des allocations familiales du régime de sécurité sociale des travailleurs. Par conséquent, ces personnes doivent être déclarées à l'ONSSAPL (sous l'indice 721) et à la Dimona.

#### 1.4.2. Extension du champ d'application

La réglementation concernant les mandataires locaux non protégés était initialement réservée aux bourgmestres, échevins et présidents des CPAS. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le champ d'application en est étendu aux présidents des intercommunales, présidents des associations de CPAS, présidents-adjoints des CPAS et aux membres de la Députation permanente des provinces.

#### 1.4.3. Conjoint aidants: spécification

Une nouvelle catégorie a été ajoutée à l'énumération des personnes pouvant obtenir un mandat politique au niveau local, à savoir le conjoint aidant d'un indépendant. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, celui-ci est soumis au statut social complet des indépendants (maxi-statut).

Cependant, cette soumission obligatoire ne vaut pas pour les conjoints nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1956. Ceux-ci peuvent se soumettre volontairement au maxi-statut. Par conséquent, seul le mandataire qui n'est pas protégé par le maxi-statut de conjoint aidant profite du statut social supplétif des mandataires locaux non protégés.

### 1.5. Montants adaptés à partir du 01.01.2007

#### Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 3.3.505 et 3.3.602.*

#### 1.5.1. Bénévoles

Les plafonds des bénévoles ont été adaptés. A partir de 2007, un bénévole peut recevoir 28,48 EUR par jour et 1.139,02 EUR par an à titre d'indemnités de frais, sans que ces montants ne soient soumis aux cotisations sociales et aux impôts.

#### 1.5.2. Artistes - bénévoles

Les plafonds des petites indemnités pour artistes ont été adaptés. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, ces indemnités sont exonérées de cotisations ONSS lorsqu'elles ne dépassent pas les limites de 105,57 EUR par jour et 2.111,32 EUR par an.

### 1.6. Bonus à l'emploi: exclusion du simple pécule de départ et de la prime d'attractivité

#### Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 5.1.103.*

- *Chapitre Déclaration ONSS, 1.3.5. Bonus à l'emploi et réduction des cotisations patronales*

Dans ses instructions, l'ONSSAPL spécifie que le simple pécule de départ et les primes de fin d'année sont exclus pour déterminer le salaire mensuel de référence pour calculer le bonus à l'emploi. On entend par primes de fin d'année e.a. la prime d'attractivité attribuée au personnel des hôpitaux publics.

Par contre, chez le nouvel employeur, on tient BIEN compte du simple pécule de départ anticipé payé par l'ancien employeur pour calculer le salaire mensuel de référence.

Pour les autres dispositions, nous référons au chapitre de l'ONSS, titre "1.3 Simple pécule de départ pour employés".

### 1.7. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration

#### Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2007, 5.1.201 et 5.2.701.*

En exécution de la Loi relative au Pacte de solidarité entre les générations, la réduction groupe-cible restructurations serait renforcée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Cependant, l'arrêté royal n'a pas

encore été publié. Pour plus d'explication, nous référons au chapitre de l'ONSS, sous le titre "1.14. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration".

## 2. Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 1/2007

Pour le trimestre 2007/1, les modifications suivantes sont appliquées au niveau de la DmfA-PPL:

1. Statut du travailleur: personnel des instituts d'enseignement
2. Adaptation des codes rémunération
3. Indication de la fréquence de paiement de la prime d'attractivité
4. Encodage des données de temps de travail
5. Nouveaux codes de réduction de cotisation

Les modifications relatives à la DmfA-PPL sont traitées dans la brochure technique de la mise à jour "Rel0704 - DmfA 1/2007 - DmfA-PPL 1/2007".

# Services publics

Cette rubrique contient de l'information importante pour les employeurs du secteur public.  
1. Seuils pour les mandataires publics: le seuil reste à 200 EUR.

## 1. Seuils pour les mandataires publics: le seuil reste à 200 EUR

*Référence:*

- Loi du 13 juillet 2005, M.B. 29 juillet 2005, p. 33547.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, une cotisation annuelle a été introduite pour les instituts publics et privés rémunérant au moins une personne pour l'exécution d'un mandat public. Pour les premiers 200 EUR que ce mandataire public gagne, il ne faut pas payer de cotisation. Le montant de 200 EUR est lié à l'indice des prix de consommation et est donc susceptible de changements. Cependant, pour 2007, le seuil de 200 EUR ne change pas.

Sur les montants qui dépassent les 200 EUR, une cotisation est due qui est égale à 20% du montant brut de toutes les rémunérations accordées à ce mandataire public au cours de 2006.

La cotisation doit être déclarée et payée à l'INASTI avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

# Pécule de départ 2007: quelques difficultés

Le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les nouvelles dispositions concernant le pécule de départ sont entrées en vigueur. Nous avons remarqué très vite que le nouveau règlement n'est pas toujours très clair. Ci-après nous traitons en détail quelques points difficiles.

Le 3 mai, une formation concernant le pécule de vacances est organisée tant pour les clients néerlandophones que les clients francophones. Intéressé? Vous pouvez vous inscrire chez Easy-Services (Contact : Els Pareit, tél. 051/48.69.68 ou e-mail [els.pareit@easypay.be](mailto:els.pareit@easypay.be)).

## 1. Cotisations ONSS sur le simple pécule de départ payé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'employeur est redevable de cotisations ONSS sur le simple pécule de départ payé au travailleur sorti de service. Ce nouveau règlement de cotisation est d'application au simple pécule de départ payé après le 31 décembre 2006. La date de référence pour appliquer ce nouveau règlement est la date de paiement du pécule de départ. On entend par 'date de paiement' le 'moment auquel le pécule de départ aurait

dû être payé'. Si l'événement qui donne lieu au paiement du pécule de départ (p.ex. sortie de service) se situe après le 31 décembre 2006, le nouveau règlement de cotisations ONSS est appliqué tant pour le pécule de départ référant aux prestations de 2006 (c.-à-d. le solde du pécule de départ) que pour le pécule de départ référant aux prestations de 2007 (c.-à-d. le pécule de départ anticipé).

## 2. Réduction du temps de travail: paiement obligatoire du pécule de départ - exemple pratique

Sur base du nouveau règlement concernant le pécule de vacances 2007, il faut faire un règlement du pécule de vacances si un employeur conclue un nouveau contrat de travail avec son

employé, réduisant ainsi le nombre moyen d'heures par semaine. Ce règlement doit se faire au mois de décembre de l'année pendant laquelle la réduction a lieu.

### DONNEES

#### OCCUPATION

##### 1) En 2006:

Un employé a travaillé en 2006 selon un contrat de travail à temps plein:

- 6 mois de salaire à 2.500 EUR

- 6 mois de salaire à 2.550 EUR

Total: 30.300 EUR brut gagné en 2006

##### 2) En 2007:

Les 5 premiers mois de 2007, l'employé travaille toujours à temps plein (salaire mensuel: 2.630 EUR). Pendant cette période, il prend 10 jours de vacances.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2007: réduction des prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps (salaire mensuel: 1.384,21 EUR). En juin, le travailleur concerné prend ses congés principaux de 8 jours. Le 1<sup>er</sup> juillet 2007, il y a une indexation salariale résultant en un salaire mensuel de 1.411,89 EUR.

Pécule de vacances déjà payé au cours de 2007	Règlement du solde du pécule de départ en décembre 2007	Règlement du pécule anticipé en décembre 2007
<p>1) Pécule de vacances pour les 10 jours de vacances pris au cours des premiers 5 mois de 2007:  * <u>Simple pécule de vacances</u>  = 10/22 du salaire mensuel de 2.630 EUR  = 1.195,45 EUR</p> <p>2) Pécule de vacances pour 8 jours de vacances au cours de juin (vacances principales):  * <u>Simple péc. de vac.</u>  = 8/16 du salaire mensuel de 1.384,21 EUR  = 692,11 EUR  * <u>Double péc. de vac.</u>  = 92% de 1.384,21 EUR  = 1.273,47 EUR</p> <p>TOTAL:  * Simple pécule de vac.  = 1.887,56 EUR  * Double pécule de vac.  = 1.273,47 EUR</p>	<p>1) Solde péc. de départ sur base du salaire brut gagné en 2006:  * <u>Solde simple péc. de dép.</u>  = 7,67% de 30.300 EUR  = 2.324,01 EUR simple péc. de dép.  * <u>Solde double péc. de dép.</u>  = 7,67% de 30.300 EUR  = 2.324,01 EUR double péc. de dép.</p> <p>2) Pécule de vac. déjà payé lors de la prise des vacances  * <u>Simple péc. de vac.</u>  = 1.887,56 EUR  * <u>Double péc. de vac.</u>  = 1.273,47 EUR double péc. de vacances</p> <p>3) Règlement en décembre 2007:  * <u>Simple péc. de vac.</u>  = 2.324,01 EUR – 1.887,56 EUR  = 436,45 EUR simple péc. de vac. à payer  * <u>Double péc. de vacances</u>  = 2.324,01 EUR – 1.273,47 EUR  = 1.050,54 EUR double péc. de vacances à payer</p>	<p>1) Péc. de départ antic. sur base du salaire brut de 2007 (payé pour l'année de vacances 2008) pour la période du 1<sup>er</sup> janv. jusqu'au 31 mai 2007:  * <u>Simple péc. de dép. anticipé:</u>  [ (5 mois x 2.630 EUR) + (1 mois x 1.384,21 EUR) + (6 mois x 1.411,89 EUR petite indexation) ]  X 7,67%  = 1.764,53 EUR simple pécule de dép. anticipé.  * <u>Double péc. de dép. anticipé</u>  [ (5 mois x 2.630 EUR) + (1 mois x 1.384,21 EUR) + (6 mois x 1.411,89 EUR petite indexation) ]  X 7,67%  = 1.764,53 EUR double pécule de dép. anticipé à payer</p>

### 3. Dans quelles situations un règlement du pécule de vacances est-il nécessaire?

Règlement	Situations possibles	Moment du règlement	Montant
Article 46§1 AR 30 mars 1967	1. crédit-temps à temps plein ou interruption de carrière à temps plein (ancien régime) 2. congé soins palliatifs à temps plein 3. rappel sous les armes 4. fin d'occupation	Au moment que l'une des situations se produit	- 7,67% simple pécule de départ - 7,67% double pécule de départ
Article 46§3 AR 30 mars 1967	réduction des prestations de travail: - trav. à temps partiel volontaire - crédit-temps à mi-temps - congé parental à mi-temps - ...	En décembre	- 7,67% simple pécule de départ - 7,67% double pécule de départ ( <u>Rem.</u> : La déduction est limitée au salaire brut, sans tenir compte de la prime de fin d'année)
Article 67 AR 30 mars 1967	1. impossible de prendre ses vacances; P.ex.: maladie, accident du travail, grossesse, ...  2. suite à une suspension non prévue par l'art. 46 §1 P.ex.: congé parental à temps plein, congé pour assistance médicale à temps plein, congé sans solde	En décembre	Le salaire normal sur base du salaire de décembre (+ éventuellement un supplément au double pécule de vacances)

# Administration salariale et fiscalité

Dans la rubrique suivante, nous traitons les sujets fiscaux suivants:

1. Plan PC privé: augmentation de la partie exonérée de 1.600 EUR à 1.630 EUR
2. Primes de mariage et d'ancienneté: le fisc reprend le point de vue de l'ONSS
3. Travail de nuit et en équipe: augmentation de l'exonération de versement du PP de 5,63% à 10,7%
4. Indemnité de mobilité: augmentation du montant exonéré d'impôts de 0,0744 EUR/km à 0,1076 EUR/km
5. Imposition des commissions secrètes (309%) aussi pour les avantages de toute nature
6. Déduction professionnelle année de revenus 2007: probablement à partir du mois de mai

## 1. Plan PC privé: augmentation de la partie exonérée de 1.600 EUR à 1.630 EUR

*Référence:*

- Art.38 §1 17° CIR 1992.

Sous certaines conditions, les travailleurs qui ont la possibilité de se fournir une installation PC par leur employeur (PC, périphériques, imprimante, connexion et abonnement internet et logiciel), peuvent profiter d'une exonération des impôts. Cette exonération est uniquement accordée si l'achat par le travailleur cadre dans un plan organisé par l'employeur, à savoir un plan PC privé.

L'intervention de l'employeur dans le cadre d'un plan PC privé est limitée à 60% du prix d'achat (TVA excl.) que le travailleur doit payer.

En outre, l'intervention patronale ne peut pas dépasser une certaine limite.

Ce montant maximal a été indexé et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 il s'élève à 1.630 EUR (1.600 EUR en 2006).

Entrée en vigueur:

Le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## 2. Prime de mariage et d'ancienneté: le fisc reprend le point de vue de l'ONSS

*Référence:*

- Avis aux employeurs - revenus 2006, 28 février 2007.

Depuis 2004, les primes d'ancienneté et de mariage sont exonérées de cotisations ONSS si elles répondent à quelques conditions.

Le point de vue du fisc a enfin été repris dans l'avis aux employeurs pour les revenus de 2006: les primes de mariage et

d'ancienneté peuvent être exonérés d'impôts si elles répondent aux mêmes conditions que celles imposées pour l'exonération ONSS.

Il s'agit des conditions suivantes:

## 2.1. La prime de mariage

La prime de mariage exonérée d'impôts peut s'élever à 200 EUR au maximum. Si ce montant est dépassé, la différence est

imposée comme un avantage de toute nature.

## 2.2. La prime d'ancienneté

L'employeur peut accorder à son travailleur au maximum 2 primes d'ancienneté exonérées d'impôts:

- Une première fois au plus tôt pendant l'année civile que le travailleur a 25 ans d'ancienneté: la prime s'élève au maximum au montant du salaire brut normal pour 1 mois
- Une deuxième fois au plus tôt pendant l'année civile que le travailleur a 35 ans

d'ancienneté: la prime s'élève au maximum à 2 fois le montant du salaire brut normal pour 1 mois

Si les primes d'ancienneté accordées dépassent les montants maximaux, le montant total de la prime d'ancienneté est considéré comme un avantage de toute nature.

## 2.3. Entrée en vigueur

Depuis l'année de revenus 2006 (année d'imposition 2007).

## 3. Travail de nuit et en équipe: augmentation de l'exonération de versement du PP de 5,63% à 10,7%

*Référence:*

- A.R. du 21 décembre, M.B., 29 décembre 2006, p.76360.

- Easypay News janvier 2007.

Comme nous l'avons annoncé dans l'Easypay News de janvier 2007, l'exonération partielle existante du versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe sera augmentée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007. Elle sera augmentée de 5,63% à 10,7% des rémunérations imposables contenant les primes d'équipe et de nuit.

Les conditions pour cette exonération de versement du PP ne changent pas, c'est uniquement le montant qui augmente.

Entrée en vigueur: L'augmentation de l'exonération de versement du PP est d'application pour les primes d'équipe ou de nuit payées ou attribuées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007.

#### 4. Indemnité de mobilité: augmentation du montant exonéré d'impôts de 0,0744 EUR/km à 0,1076 EUR/km

*Référence:*

- Avis aux employeurs - revenus 2006, 28 février 2007.

L'indemnité de mobilité est une indemnité forfaitaire à titre de remboursement des frais de déplacement pour des secteurs dans lesquels le lieu de travail n'est pas fixe.

Sous certaines conditions, cette indemnité est exonérée non seulement de cotisations ONSS mais aussi partiellement des impôts.

Une de ces conditions dit que l'indemnité de mobilité ne peut pas dépasser un

certain montant. A partir de l'année de revenus 2006, ce montant est limité à **0,1076 EUR** (avant: 0,0744 EUR) par kilomètre aller et retour.

Entrée en vigueur:

Le montant augmenté de l'indemnité de mobilité est en vigueur à partir de l'année de revenus 2006 (année d'imposition 2007

#### 5. Imposition des commissions secrètes (309%) aussi pour les avantages en nature

*Référence:*

- Loi-programme du 27 décembre 2006, M.B., 28 décembre 2006, p. 75182 – 75183.

Le fisc n'accepte la déclaration des rémunérations comme des frais professionnels que si les associations justifient ces frais par les fiches individuelles et les relevés récapitulatifs.

Si cette justification ne se fait pas, les frais ne seront pas acceptés comme des frais professionnels, et en plus, ils seront soumis à une imposition de 309% pour commissions secrètes en chef de l'association.

Une modification de loi fait que ce règlement ne vaut pas uniquement pour les rémunérations non justifiées, mais également pour les avantages de toute nature non justifiés, p.ex. les véhicules de société. Cependant, l'imposition "commissions secrètes" ne sera pas appliquée lorsque le bénéficiaire (le travailleur) les mentionne à temps sur sa déclaration d'impôts.

Entrée en vigueur: à partir de l'année de revenus 2006 (année d'imposition 2007).

#### 6. Déduction professionnelle année de revenus 2007: probablement à partir de mai

Pour les rémunérations de décembre 2006, une déduction supplémentaire du précompte professionnel a été accordé, la dite "déduction professionnelle".

Ainsi, on calcule déjà dans le précompte professionnel la déduction forfaitaire des frais professionnels, appliquée dans les impôts des personnes physiques à partir

de l'année de revenus 2006 (année d'imposition 2007).

Selon les dernières nouvelles, la déduction professionnelle pour l'année de revenus 2007 serait calculée dans le salaire, un règlement qui serait appliqué la première fois à partir du mois de mai.

# Crédit-temps: modifications à partir du 01.04.2007

En application du Pacte de solidarité le règlement existant concernant le crédit-temps sera modifié. Sous réserve de publication des A.R. concernés et de la CCT n° 77 adaptée, les modifications suivantes seront appliquées:

1. Droit généralisé au crédit-temps de 1/5 pour les travailleurs de plus de 55 ans
2. Condition d'ancienneté réduite pour les travailleurs de plus de 50 et 55 ans
3. Droit à l'allocation en cas de crédit-temps à temps plein: limité à 1 an
4. Limitation du revenu en cas de réduction de carrière de 1/5 par rapport à une occupation à temps plein

## Référence:

- Pacte de solidarité entre les générations, 11 octobre 2005.
- Projet de l'accord Interprofessionnel, 21 décembre 2006.

## 1. Droit généralisé au crédit-temps de 1/5 pour les travailleurs de plus de 55 ans

En principe, le crédit-temps est actuellement accepté pour au maximum 5% du personnel

Afin de réduire le nombre de sorties de service anticipées, une alternative est prévue sous forme d'un emploi de fin de carrière.

Ainsi, les travailleurs de plus de 55 ans auront toujours droit au crédit-temps de 1/5, même si le seuil de 5% est déjà atteint au sein de l'organisation.

Les employeurs qui se voient confrontés à une demande de crédit-temps de 1/5 pour un travailleur de plus de 55 ans, pourront remettre ce droit à une date ultérieure.

Cette remise est limitée à 12 mois et peut être invoquée uniquement pour les travailleurs exécutant une fonction-clé, c.-à-d. pour les travailleurs qui sont tellement importants dans l'entreprise que leur absence entraînerait des problèmes pour l'organisation et qui ne peuvent pas être remplacés par le personnel interne.

## 2. Condition d'ancienneté réduite pour les travailleurs de plus de 50 et 55 ans

Les travailleurs à partir de 50 ans peuvent réduire de 1/5 ou à mi-temps leurs prestations de travail, sans limitation de durée.

Jusqu'à présent, une ancienneté d'au moins 5 ans était requise pour les travailleurs qui voulaient profiter de ce droit.

Cette condition d'ancienneté est maintenant réduite à 3 ans.

Il existe une possibilité de réduire encore l'ancienneté, en accord commun entre l'employeur et le travailleur:

- Au moins 2 ans pour les travailleurs engagés après l'âge de 50 ans;
- Au moins 1 an pour les travailleurs engagés après l'âge de 55 ans.

### 3. Droit à l'allocation en cas de crédit-temps à temps plein: limité à 1 an

Par le Pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement veut réduire le droit au crédit-temps à temps plein de 5 ans à 1 an, si le crédit-temps est pris pour des motifs autres que la réconciliation travail - famille ou formation.

Par une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise, le droit au crédit-temps pourra être étendu de 1 à 5 ans, sans indemnités bien entendu.

Dans certains cas, il sera toujours possible de profiter des indemnités d'interruption pendant au maximum 5 ans:

- Crédit-temps pour l'éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- Crédit-temps pour des soins palliatifs, pour l'assistance à un membre de famille gravement malade ou pour les soins médicaux à un enfant handicapé de plus de 8 ans, qui habite et est soigné à la maison;
- Pour suivre certaines formations supplémentaires.

### 4. Limitation du revenu en cas de réduction de carrière de 1/5 par rapport à une occupation à temps plein

Le pacte de solidarité entre les générations stipule que le revenu d'un travailleur en réduction de carrière de 1/5 doit être inférieur au revenu d'un travailleur à temps plein.

Le revenu du travailleur en crédit-temps, y compris l'allocation éventuelle pour le crédit-temps et les primes et indemnités

complémentaires éventuelles, ne peut pas dépasser 90% du salaire qu'il gagnait avant en tant que travailleur à temps plein.

Afin d'obtenir un tel résultat, le pourcentage PP sur l'allocation ONEm s'élèvera à 35% au lieu du pourcentage actuel de 17,15%

### 5. Entrée en vigueur

Ces mesures entreraient en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2007. La mesure de réduire les allocations à 1 an en cas de crédit-temps à temps plein entrerait en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour les

nouvelles demandes et les demandes de prolongation.

Cependant, on attend la publication des textes officiels pour pouvoir confirmer explicitement ces mesures.

# Projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel (AIP) 2007-2008

Suite à l'accord interprofessionnel (AIP) conclu entre les partenaires sociaux le 21 décembre 2006, la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel sera publiée sous peu. Celle-ci donnera lieu à l'exécution de quelques points spécifiques de l'AIP. Ci-après vous trouvez un résumé des dispositions reprises dans le projet de loi de l'AIP.

Remarque: l'AIP en soi a été traité lors de la formation "Mise à jour trimestrielle 2006/4".

*Référence: :*

*- Projet de loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.*

## 1. Prolongation de la mesure de dispense du régime de premiers emplois

Le projet de loi prolonge la mesure stipulant que certains secteurs peuvent être dispensés de l'obligation de premiers emplois lorsqu'ils prévoient 0,15% de la masse salariale comme cotisation patronale pour les groupes à risque.

Cette mesure entre en vigueur le 10<sup>ème</sup> jour suivant la publication de cette loi dans le Moniteur belge.

## 2. Prolongation des mesures existantes concernant la prépension

La possibilité de conclure des CCT pour les prépensions spécifiques suivantes est prolongée jusqu'au 31 décembre 2008:

- la prépension à temps plein à partir de l'âge de 56 ans pour les travailleurs avec une carrière professionnelle de 33 ans ayant travaillé soit 20 ans dans un régime de travail en équipe avec des

prestations de nuit, soit ont travaillé dans le secteur de la construction et qui ont été déclarés en incapacité de travail permanente par le médecin du travail;

- la prépension à mi-temps à partir de 55 ans;
- la prépension à mi-temps pour tous les travailleurs à partir de 58 ans.

## 3. Outplacement

### 3.1. Double obligation pour l'employeur

Jusqu'à présent l'employeur qui met fin au contrat de travail d'un travailleur de plus de 45 ans, a uniquement l'obligation d'information vis-à-vis du travailleur. Il n'est obligé de faire une offre concrète d'outplacement qu'à partir du moment où le travailleur fait une demande d'accompagnement d'outplacement endéans les deux mois suivant la fin du

contrat de travail. Cette mesure est maintenant remplacée par une double obligation, à savoir l'obligation d'information et l'obligation de faire une offre concret au moment que l'employeur met fin au contrat de travail. Par contre, ceci ne vaut pas pour certaines catégories de travailleurs (voir ci-après).

### 3.2. Un droit, mais pas une obligation pour le travailleur

La loi prévoit maintenant aussi un droit, mais pas une obligation pour certains travailleurs de faire une demande d'outplacement:

- le travailleur avec un régime de travail partiel dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée de travail normale d'un travailleur à temps plein occupé dans la même entreprise, et
- le travailleur qui ne devrait pas être disponible pour le marché du travail s'il

devenait un chômeur complètement indemnisé après la fin du délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis (les prépensionnés).

Seulement si les travailleurs mentionnés font une demande d'outplacement, l'employeur est obligé de faire une offre. S'ils ne font pas de demande, l'employeur est dispensé de l'obligation de faire une offre.

### 3.3. Congé pour postuler ou non pour les prépensionnés

Enfin, la loi AIP prévoit que les prépensionnés qui ne doivent pas rester disponibles pour le marché du travail, n'ont pas droit au congé pour postuler, sauf s'ils demandent l'accompagnement

d'outplacement. Un A.R. doit encore spécifier quels prépensionnés ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail.

### 3.4. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur doit être déterminée par A.R.

## 4. Congé-éducation payé

### 4.1. Augmentation du nombre maximal d'heures

Le nombre maximal d'heures pour lesquelles on peut profiter du congé-éducation, est augmenté de 105 à 120 heures si les heures de cours coïncident avec les heures de travail, malgré les tentatives d'éviter cela dans le planning collectif. Le travailleur suit une formation

professionnelle ou plusieurs cours de différente nature.

Cette mesure entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour les formations suivies à partir de cette date.

### 4.2. Délai de demande réduit pour le remboursement

A partir de l'année scolaire 2006-2007, le délai de 2 ans est réduit à 1,5 an. Ceci implique que, pour l'année scolaire 2005-2006, l'employeur doit remettre la demande de remboursement au plus tard

le 31 décembre 2007. La demande de remboursement pour l'année scolaire 2006 - 2007 devra être déposée au plus tard le 30 juin 2008.

## 5. Adaptation du règlement de travail simplifiée pour l'introduction d'un régime de travail flexible

### 5.1. Introduction

Lorsqu'on veut modifier le règlement de travail dans une entreprise, toute une procédure doit être respectée. Celle-ci

diffère en fonction du fait s'il y a un conseil d'entreprise ou non.

### 5.2. Extension: introduction d'un régime de travail flexible dans l'entreprise

La loi AIP assouplit cette procédure pour l'introduction d'un régime de travail flexible dans l'entreprise, en fonction de la situation et en tenant compte de certaines conditions. Cet assouplissement sert à éviter que des mêmes sujets doivent être négociés à plusieurs niveaux (p.ex. au

niveau de la commission paritaire et au niveau de l'entreprise en soi).

Il y a 7 situations possibles. Pour plus de détail, nous référons à la formation Mise à jour trimestrielle du 1<sup>er</sup> trimestre 2007.

### 5.3. Entrée en vigueur

L'assouplissement entre en vigueur le jour de publication de la loi AIP dans le Moniteur belge.

## 6. Renforcement possible de la réduction des charges fiscales pour heures supplémentaires

### 6.1. Répartition de l'augmentation possible du % de réduction PP pour les travailleurs

La loi-programme de décembre 2006 (voir aussi l' Easypay News de janvier 2007, p. 34) prévoyait déjà la possibilité d'augmenter à 66,81% au maximum la réduction du précompte professionnel en cas d'heures supplémentaires. Ce pourcentage est actuellement fixé à 24,75% sur le salaire brut sur lequel le sursalaire est calculé. Cette augmentation peut être confirmée par A.R.

La loi AIP modifie la loi-programme en faisant une distinction entre les heures supplémentaires donnant droit à un supplément légal de 20% (p.ex. la construction) et les heures supplémentaires donnant droit à un supplément légal de 50 ou 100%. Dans le premier cas, ce pourcentage peut s'élever à 66,81% au maximum. Dans le deuxième cas, l'avantage peut s'élever à 57,75% au maximum.

### 6.2. Répartition de l'augmentation possible du % d'exonération de versement du PP pour les employeurs

Pour l'employeur, la même distinction est faite entre les heures supplémentaires à 20% et les heures supplémentaires à 50 ou 100%. Dans le premier cas, un A.R.

peut fixer l'avantage à 32,19% au maximum, dans le deuxième cas à 41,25%.

### 6.3. Schéma

Avantage (24,75% sur le salaire brut auquel le sursalaire est calculé)	Augmentation possible du pourcentage pour calculer l'avantage à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2007	
	Heures supplémentaires à 20%	Heures supplémentaires à 50 ou 100%
Travailleur: réduction du précompte professionnel	Max. 66,81%	Max. 57,75%
Employeur: exonération de versement du précompte professionnel	Max. 32,19%	Max. 41,25%

### 6.4. Entrée en vigueur

La possibilité d'augmenter ces pourcentages est prévue pour les rémunérations concernant les heures supplémentaires prestées, accordées ou

payées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007. Cependant, l'A.R. exécutant cette procédure n'a pas encore été publiée.

## 7. Exonération de versement du PP de 0,25% dans le secteur marchand à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007

### 7.1. Origine

Afin de garantir la compétitivité des entreprises belges, une correction structurelle interprofessionnelle est accordée à concurrence de 0,15% des frais salariaux totaux. Dans ce cadre,

l'employeur aura droit à une exonération de versement de 0,25% du PP redevable sur les salaires bruts déclarés (avant la retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale).

### 7.2. Conditions

Cet avantage est appliqué pour les employeurs occupant des personnes dans le secteur marchand et pour les bureaux d'intérim occupant des personnes dans les

entreprises du secteur marchand. Le précompte professionnel doit être retenu complètement.

### 7.3. Entrée en vigueur

La nouvelle exonération pourra être appliquée pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Les modalités d'exécution seront déterminées par A.R.

## 8. Exonération spécifique de versement du PP pour la culture de champignons

Pour la culture de champignons, une exonération de versement du PP est prévue à concurrence de 6% du salaire brut mensuel (avant la retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale).

Cette exonération est liée à quelques conditions:

- l'exonération vaut pour les employeurs qui s'occupent exclusivement de la culture de champignons, et qui sont soumis à la commission paritaire pour l'horticulture (CP 145);

- l'exonération ne peut pas influencer le précompte professionnel ni les impôts du travailleur individuel;
- L'employeur devra prouver que ses travailleurs sont occupés dans le secteur de la culture de champignons pour la période pour laquelle l'exonération est demandée.

Les modalités sont déterminées par A.R.

Entrée en vigueur: déterminée par A.R, fixée par le Conseil des ministres après l'acceptation de la mesure par la Commission Européenne.

## 9. Prolongation du système des primes d'innovation

La mesure concernant les primes d'innovation est prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009. A l'origine elle était prévue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2007, mais elle est maintenant prolongée de deux années.

Cette mesure a été traitée en détail dans l'Easypay News de janvier 2006, p. 17. Voir aussi le chapitre concernant la déclaration ONSS, 1.16. du présent Easypay News.

## 10. Indemnité complémentaire: rémunération ou revenu de remplacement

La législation fiscale est adaptée en fonction des règles sociales concernant les indemnités complémentaires que les travailleurs âgés reçoivent en plus des allocations de chômage, de la part de leur

ancien employeur après le licenciement (Canada-Dry ou pseudo-prépension).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les situations suivantes sont possibles:

Travailleur < 50 ans	Travailleur ≥ 50 ans	
	- CCT sectorielle de durée illimitée conclue avant le 30/09/2005 ou - CCT sectorielle de durée limitée conclue avant le 30/09/2005, mais avec prolongation illimitée	- PAS de CCT sect. de durée illimitée conclue avant le 30/09/2005 ou - PAS de CCT sect. de durée limitée conclue avant le 30/09/2005 mais avec prolongation illimitée
10,09 % PP	10,09 % PP	26,75 % PP

# Easy-Services

Le détachement, votre garantie pour une administration salariale continue et assurée!

Vous connaissez sans doute la situation: un de vos collaborateurs administratifs est tout à coup indisponible pour plusieurs jours ou mois. Que ce soit une absence annoncée ou non - pour case de maladie, congé, etc. ...- vous manquez à ce moment votre gestionnaire des salaires.

Malgré la manque d'une personne importante à votre service ressources humaines, il n'est pas dit que votre administration des salaires et du personnel doive pour cela être négligée.

EASY SERVICES vous garantit un support rapide et professionnel, ou le remplacement sur place, afin que votre administration salariale puisse se dérouler sans problèmes. Ainsi, vous pouvez axer toute votre attention à votre activité principale; par la formule de détachement EASY SERVICES assure le déroulement parfait et efficace de votre administration des salaires et du personnel.

Notre équipe de spécialistes vous offre - en fonction de vos besoins et demandes -

un service adéquat, la continuité de vos service et la flexibilité des frais. EASY SERVICES vous présente des collaborateurs expérimentés et disponibles à tout moment, qui supportent ou reprennent votre administration salariale pour une période non limitée. Des périodes chargées, des circonstances inattendues ou des situations potentiellement problématiques, les spécialistes d'EASY SERVICES s'y mettent avec enthousiasme.

En fonction de vos besoins et des spécificités de votre organisation EASY SERVICES vous offre une solution structurelle pour des situations temporaires, prolongées ou potentiellement problématiques, et nous vous assistons à augmenter de façon proactive vos succès.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à nous contacter au numéro 051 / 48 69 68 ou par e-mail à l'adresse [els.pareit@easypay.be](mailto:els.pareit@easypay.be). Nous répondrons avec plaisir à toutes vos questions!

# Saviez-vous que...?

*Saviez-vous que...* EASYPAY GROUP, votre partenaire complet en RH, vous donnera toute assistance pour les élections sociales 2008. Nous vous offrons une gamme complète de produits et services afin que vous pouvez choisir en fonction des besoins de votre entreprise les séances d'info, le logiciel, les ateliers pratiques, les formations ou l'assistance nécessaires.

Nous avons constaté un grand intérêt pour les séances d'info concernant les élections sociales que nous avons déjà organisées au début de l'année. Quelques 80 participants aux séances d'info à Gand et Louvain-la-Neuve nous montrent que les sociétés entament les préparations.

Vous avez manqué les sessions passées et vous êtes bien intéressés à participer aux sessions du 7 ou 21 mai 2007? Alors n'hésitez pas et inscrivez-vous par e-mail à l'adresse suivante: [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

---

*Saviez-vous que...* récemment SSE a ouvert les portes de sa filiale à Lille, où nous traitons les salaires en application de la législation française. Des employeurs qui occupent du personnel en France et veulent faire appel aux services d'administration salariale de SSE France, peuvent contacter sans aucune obligation Nikolaas Deloof au numéro 051/480.180 ou par e-mail à [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

---

*Saviez vous que...* EASYTIME continue sa collaboration avec G4S, garantissant ainsi sa combinaison unique d'enregistrement de temps et la gestion d'accès à l'aide d'une base de données intégrée.

Les deux partenaires organisent leur colloque annuel qui aura lieu le 24 avril 2007 à la brasserie Rodenbach à Roulers. Nous vous y présenterons une étude de cas à l'aide de notre client de référence commun Berryfloor, chez qui le système intégré a été implémenté. Ensuite, nous vous invitons à la visite de la brasserie, avec dégustation et lunch. Pour plus d'info, envoyez un e-mail à [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

---

*Saviez-vous que...* EASYPLAN est l'outil par excellent pour enregistrer facilement vos dossiers de personnel. Il vous permet entre autres de gérer vos documents balayés, vos documents Word etc. ... et de les lier au dossier électronique. Par la module "Formations", vous pouvez gérer les inscriptions, l'organisations des formations internes et/ou externes, ainsi que les calculs des frais.

Le module 'Recrutement' est un outil pratique pour gérer les données des postulants, qui peuvent à leur tour remplir leurs propres données à l'aide de l'outil e-recrutement. Des listes, statistiques et exportations sont prévues afin de simplifier le travail du service du personnel.

Pour plus d'info, contactez M. Gunther Botteldoorn au numéro 051/48.69.68, ou par e-mail à [gunther.botteldoorn@easypay.be](mailto:gunther.botteldoorn@easypay.be).

---

*Saviez-vous que...* le SERVICE JURIDIQUE présente des formules d'abonnement pour l'assistance juridique aux entreprises?

Ces abonnements permettent de contacter directement les juristes, sans devoir passer par la hotline ou votre gestionnaire de dossier, d'obtenir des réponses à vos questions sociales-juridiques pendant le congé de votre administrateur du personnel, ...

Pour plus d'info, vous pouvez toujours contacter Mme Isabel De Smet au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse [juridische-dienst@easypay.be](mailto:juridische-dienst@easypay.be).

---