

# ***Juillet 2007***

## **Contenu**

Table des matières	2
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2007	4 – 15
Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 2/2007	16 – 19
Services publics	20
Administration salariale et fiscalité	21 – 24
Loi-programme	25 – 27
Loi portant des dispositions diverses	28 – 30
Crédit-temps: modifications depuis le 01.06.2007 (complément)	31
Easy-Services	32
Saviez-vous que...?	33

**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 : 30.06.2007

# Table des matières

<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	2
<b>DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 2/2007</b> .....	4
1. COTISATIONS ONSS.....	4
2. MODIFICATIONS A PARTIR DU 01.07.2007.....	13
<b>DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 2/2007</b> .....	16
1. COTISATIONS ONSS.....	16
2. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 2/2007.....	19
<b>SERVICES PUBLICS</b> .....	20
1. LE BUREAU FEDERAL DU PLAN PREVOIT UN FRANCHISSEMENT POSSIBLE DE L'INDICE PIVOT EN 2007.....	20
<b>ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE</b> .....	21
1. CHEQUES-REPAS EXONERES DES IMPOTS POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE INDEPENDANTS.....	21
2. PETITES INDEMNITES DES ARTISTES EXONERES DES IMPOTS.....	21
3. EXONERATION DE VERSEMENT DU PP: MODIFICATIONS.....	22
4. PP SUR LES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES PSEUDO-PREPENSION: MODIFICATIONS.....	24
5. INDEMNITE DES FRAIS POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DU PROPRE VEHICULE: INDEXATION A PARTIR DU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2007.....	24
<b>LOI-PROGRAMME</b> .....	25
1. ALLOCATIONS FAMILIALES: OCTROI D'UN SUPPLEMENT MENSUEL A CERTAINES FAMILLES MONOPARENTALES.....	25
2. MESURES RELATIVES AUX EMPLOYEURS DES SECTEURS OCCUPANT DES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS.....	25
3. COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE ET RETENUES SUR LA PREPENSION, SUR LES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES POUR CERTAINES ALLOCATIONS SOCIALES ET SUR LES ALLOCATIONS DANS LE CADRE D'INVALIDITE.....	26
4. OBLIGATION DE RETENUE ET RESPONSABILITE SOLIDAIRE DES ENTREPRENEURS: LA REGLEMENTATION CHANGE A PARTIR DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2008.....	26
5. ABSENCE POUR SOINS D'ACCUEIL.....	27
6. AUGMENTATION DU CREDIT D'IMPOTS POUR LES STATUTAIRES.....	27
<b>LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES</b> .....	28
1. DEROGATION DE L'AGE MAXIMAL DE 18 ANS POUR CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL.....	28
2. INDEMNITES PROVENANT DE L'EXPLOITATION D'UNE DECOUVERTE PAYEES A DES CHERCHEURS DU SECTEUR PUBLIC: IMPOSEES A 33%.....	28
3. EXONERATION DE VERSEMENT DU PP POUR LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE: EXTENSION POUR LE FNRS.....	29
4. REGLEMENT PLUS STRICTE POUR LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR FORCE MAJEURE MEDICALE.....	29
<b>CREDIT-TEMPS: MODIFICATIONS DEPUIS LE 01.06.2007 (COMPLEMENT)</b> .....	31
1. APPLICATION PLUS FLEXIBLE DU CREDIT-TEMPS DE 1/5.....	31
2. OCCUPATION EN EQUIPES ET CYCLES ET LE CREDIT-TEMPS DE 1/5.....	31
3. ENTREE EN VIGUEUR.....	31
<b>EASY-SERVICES</b> .....	32
<b>SAVIEZ-VOUS QUE...?</b> .....	33

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

*Mardi le 10 juillet 2007  
Siège principal Easypay Group  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(session néerlandaise)*

*Jeudi le 12 juillet 2007  
Bureaux SSE Entraide  
Rue Colonel Bourg 113  
1140 Bruxelles  
(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 de la mise à jour "Rel0706 - DmfA 2/2007 - DmfA-PPL 2/2007" (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 2/2007

## 1. Cotisations ONSS

Ci-après nous résumons les nouveautés de l'ONSS pour le trimestre 2/2007:

1. Cotisations de base: cotisation patronale augmentée par la cotisation d'amiante de 0,01%
2. Cotisations de solidarité pour étudiants: cotisation patronale augmentée par la cotisation d'amiante de 0,01%
3. Cotisations pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs: prolongation du pourcentage
4. Modifications dans le secteur de l'industrie hôtelière
5. Nouvelle réduction groupe-cible "travailleurs âgés - plus de 50 ans - salaire inférieur à S<sub>1</sub>"
6. Adaptation des différentes cotisations ONSS
7. Ouvriers occasionnels dans la culture du chicon, l'agri-et l'horticulture
8. Cotisation spéciale pour la pseudo-prépension: adaptation de la liste des indemnités complémentaires exclues du champ d'application
9. Suppression de la réduction group-cible spécifique: "chômeur de longue durée - fermeture"
10. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration: mesures transitoires

### 1.1. Cotisations de base: cotisation patronale augmentée par la cotisation d'amiante de 0,01%

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 3.2.201.
- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, Nouveautés

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, les cotisations patronales de base sont augmentées d'une cotisation de 0,01%, destinée à alimenter un fonds amiante.

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

Les pourcentages suivants des cotisations ONSS sont d'application pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2007:

Trav. à partir du 1/1 de l'année de leur 19 <sup>ème</sup> anniversaire	CONTRAT DE TRAVAIL		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
	Ouvrier	Employé	Ouvrier (handicapé)	Employé (handicapé)
Code travailleur ONSS	015	495	015	495
Cotisations ONSS personnelles	13,07%	13,07%	13,07%	13,07%
Cotisations ONSS patronales	30,87%	24,87%	30,87%	24,87%

### 1.2. Cotisations de solidarité pour étudiants: cotisation patronale augmentée par la cotisation d'amiante de 0,01%

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, Nouveautés

Pour l'occupation des étudiants, la cotisation de solidarité est uniquement due si:

- 1) L'étudiant est occupé avec un contrat d'étudiant écrit.
- 2) L'occupation au cours de l'année civile ne dure pas plus que :
  - 23 jours de travail au maximum au cours des mois de juillet, août et septembre.

- 23 jours de travail au maximum au cours des périodes de présence non-obligatoire aux établissements d'enseignement au cours du premier, deuxième et quatrième trimestre.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, ces cotisations de solidarité sont augmentées de 0,01% pour alimenter le fonds amiante.

Les cotisations de solidarité suivantes sont dues à partir du 2<sup>ème</sup> trimestre 2007:

	Occupation au cours de juillet, août ou septembre		Occupation pendant les autres périodes	
	Etudiant - ouvrier	Etudiant - employé	Etudiant - ouvrier	Etudiant - employé
Code travailleur ONSS	840	841	840	841
Cotisations ONSS personnelles	2,5%	2,5%	4,5%	4,5%
Cotisations ONSS patronales	5,01%	5,01%	8,01%	8,01%

### 1.3. 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, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 3.3.242 et 3.3.247.*

Pour la période 2007-2008, les pourcentages pour calculer la cotisation sont 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.

### 1.4. Modifications dans le secteur de l'industrie hôtelière

*Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, 7.1.301.*

- *A.R. du 30 avril 2007, M.B., 8 juin 2007, p. 31252*

- *A.R. du 30 avril 2007, M.B., 5 juin 2007, p. 30255*

#### 1.4.1. Nouveaux salaires forfaitaires pour les travailleurs avec des pourboires

Les salaires forfaitaires, appliqués pour des travailleurs payés totalement ou partiellement avec des pourboires ou services, sont de nouveau adaptés à partir du 2<sup>ème</sup> trimestre. Attention: à partir du 1<sup>er</sup>

avril 2007, ces forfaits ne sont plus que valables pour les travailleurs de l'horeca et pour un nombre limité de fonctions. Dès à présent, les forfaits sont fixés selon un régime de 5 jours et ils diffèrent en fonction de l'âge du travailleur. L'âge pris en compte est l'âge du travailleur au dernier jour du trimestre de la déclaration. Les montants diffèrent aussi en fonction

du code pourboire lié à la fonction. En outre, les codes pourboire ont aussi changé.

#### **1.4.2. Le seuil $\mu$ (glob) est supprimé pour l'application de la réduction structurelle**

Une des conditions pour avoir droit à la réduction structurelle est que le travailleur doit avoir un minimum de prestations au cours du trimestre. Si la fraction globale des prestations de toutes les occupations ( $\mu$  global) du travailleur est moins de 27,5% pour le trimestre en question, la réduction n'est pas appliquée.

Cependant, des exceptions spécifiques sont appliquées, ainsi la réduction est quand-même accordée, même lorsque la fraction globale des prestations n'atteint pas les 27,5%.

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, cette exception vaut aussi pour tous les travailleurs

### **1.5. Nouvelle réduction groupe-cible "travailleurs âges-plus de 50 ans-salaire inférieur à S<sub>1</sub>"**

#### *Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, nouveautés.*
- *Easypay News Avril 2007, p. 15.*

Dans l'Easypay News d'avril 2007, nous avons déjà annoncé qu'il y a une nouvelle réduction groupe-cible pour certains travailleurs âgés à partir de 50 ans. Bien que l'AR d'exécution n'ait toujours pas été publié, l'ONSS a annoncé qu'ils appliquent déjà cette nouvelle réduction

occupés chez un employeur de la CP 302. L'exception n'est pas uniquement valable pour les ouvriers occasionnels, mais aussi pour les travailleurs fixes.

#### **1.4.3. L'ONSS assume les frais d'administration pour un secrétariat social agréé**

L'ONSS assume une partie des frais d'administration pour les employeurs du secteur de l'industrie hôtelière qui font appel à un secrétariat social agréé. L'intervention est fixée à 10 EUR par trimestre et par travailleur équivalent à temps plein déclaré pour ce trimestre. Le règlement se fera à la fin du 1<sup>er</sup> mois du 2<sup>ème</sup> trimestre suivant le trimestre en question. Pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, le règlement se fera donc à la fin du mois d'octobre 2007. Le règlement se fait sur base d'une note de crédit envoyé au secrétariat social.

groupe-cible à partir du deuxième trimestre 2007.

L'explication détaillée de cette réduction groupe-cible se trouve dans l'Easypay News d'avril 2007 à la page 15 et 16.

### **1.6. Adaptation des différents montants ONSS**

#### *Référence:*

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 4.3.106, 4.2.206, 3.1.205, 3.2.308, 3.3.227, 4.3.1204.*

#### **1.6.1. Introduction**

Ci-après vous trouvez un aperçu des montants récemment adaptés qui sont importants pour calculer correctement les cotisations ONSS.

Quelques-uns de ces nouveaux montants et plus d'informations se trouvent aussi sur notre site web [www.easypay.be](http://www.easypay.be), rubrique Easydoc.

#### **1.6.2. Bonus à l'emploi**

Comme le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) est augmenté à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, le bonus à l'emploi et la limite salariale maximale pour appliquer ce bonus à l'emploi sont également augmentés:

<b>S = salaire mensuel de référence à 100 %</b>	<b>R = Montant de base de la réduction</b>
≤ 1.283,91 EUR	143,00 EUR (employés) 154,44 EUR (ouvriers)
> 1.283,91 et ≤ 2.076,63 EUR	143,00 - [0,1804 x (S - 1.283,91)] (employés) 154,44 - [0,1948 x (S - 1.283,91)] (ouvriers)
> 2.076,63 EUR	0 EUR

### 1.6.3. Réduction structurelle

Le montant forfaitaire de la réduction structurelle est augmenté si le salaire trimestriel de référence est inférieure à une limite fixée. 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).

Comme le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) est adapté à

partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, le coefficient pour calculer la composante bas salaires change également à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007.

Ceci implique que la réduction de cotisations ONSS patronales "réduction structurelle" est calculée comme suit à partir du deuxième trimestre 2007 (*modifications en italique*):

<b>Catégorie d'occupation du travailleur</b>	<b>Salaires trimestriel (en euro)</b>	<b>Réduction structurelle Montant de base (en euro)</b>
Catégorie 1 (ouvriers + employés du secteur privé)	Sal. trimestriel de référence S < 5.870,71	400 + 0,1620 x (5870,71 - S)
	Sal. trimestriel de référence S ≥ 5.870,71	400
	Sal. trimestriel déclaré W > 12.000	400 + 0,0600 x (W - 12.000)
Catégorie 2 (maribel social)	Sal. trimestriel de référence S < 5.870,71	0 + 0,2467 x (5.870,71 - S)
	Sal. trimestriel de référence S ≥ 5.870,71	0
	Sal. trimestriel déclaré W > 12.000	0 + 0,0600 x (W - 12.000)
Catégorie 3 (CP 327 ateliers protégés)	Sal. trimestriel de référence S < 6.260,58	471 + 0,1620 x (6.260,58 - S)
	Sal. trimestriel de référence S ≥ 6.260,58	471
	Sal. trimestriel déclaré W > 12.000	471 + 0,0600 x (W - 12.000)

### 1.6.4. Ouvriers à domicile

L'ONSS accepte que le nombre de jours de travail effectivement prestés par les travailleurs à domicile est fixé en divisant le salaire trimestriel par 1/26 du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, le nouveau RMMMG est fixé à 1.283,91 EUR (avant: 1.258,91 EUR).

### 1.6.5. 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<sup>er</sup> avril 2007, ce montant est fixé à 1.283,91 EUR.

### 1.6.6. Montant limité pour la prépension

Pour les travailleurs desquels le salaire mensuel moyen ne dépasse pas un certain montant au moment qu'ils entrent en prépension, la cotisation patronale spéciale mensuelle est réduite à 24,79 EUR par prépensionné. Ce salaire moyen maximal est fixé à 1.796,52 EUR (avant: 1.778,73 EUR) avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### 1.6.7. Artistes

Encore suite à l'adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), il y a une augmentation des salaires journaliers et horaires fictifs forfaitaires des artistes sur lesquels l'exonération des cotisations patronales pour la sécurité sociale est calculée. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007 le salaire journalier fictif forfaitaire est fixé à 59,26 EUR (avant: 58,10 EUR) et le salaire horaire à 7,80 EUR (avant: 7,65 EUR).

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

### Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 3.2.310-312.
- Easypay News Avril 2007, p. 11.

Dans l'Easypay News d'avril 2007 nous avons déjà mentionné les nouveautés concernant les ouvriers occasionnels dans le secteur agricole et horticole.

Comme la réglementation a été publiée dans le Moniteur belge, nous pouvons compléter cette information:

### 1.7.1. Culture du chicon: prolongation de la possibilité de faire appel aux ouvriers occasionnels

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 les employeurs du secteur horticole peuvent faire appel à des ouvriers occasionnels pour les activités de culture du chicon pendant 100 jours (avant: 65 jours). Cette possibilité reste en vigueur jusqu'au 30 juin 2008.

Voici le schéma du règlement:

	Nombre max. de jours de travail occasionnel avant le 01.01.2007	Nombre max. de jours de travail occasionnel du 01.01.2007 jusqu'au 30.06.2008
<b>Secteur agricole + ouvriers intérimaires</b>	30 jours	30 jours
<b>Secteur horticole + ouvriers intérimaires</b>	65 jours	65 jours
<b>Culture du chicon</b>	65 jours	- 100 jours - ouvriers intérimaires: 65 jours

### 1.7.2. Nouveaux salaires journaliers forfaitaires dans l'agri-et l'horticulture et 35 jours supplémentaires de soumission limitée à l'ONSS pour la culture du chicon

Les ouvriers occasionnels dans l'agri-et l'horticulture ne sont soumis qu'à des cotisations ONSS limitées pendant 30,

respectivement 65 jours. En plus, les cotisations ONSS limitées sont calculées sur un salaire journalier forfaitaire. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le nombre de jours pour lesquels il y a des cotisations ONSS limitées, a été augmenté de 65 à 100 jours pour les ouvriers occasionnels dans la culture du chicon et les salaires journaliers forfaitaires sont adaptés:

A partir du 01.01.2007	Nombre de jours	Salaire journalier forfaitaire
<b>Secteur agricole</b>	30 jours	14,20 EUR (avant: 11,58 EUR)
<b>Secteur horticole</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

La soumission limitée à l'ONSS et le forfait journalier augmenté pour 35 jours extra pour les employeurs actifs dans la culture du chicon, sont uniquement valables si les conditions suivantes sont remplies:

- les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année civile précédente sont constitués par la culture du chicon;

- ceci est prouvé comme suit :
  - l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole et une copie de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours au président de la Commission paritaire pour les entreprises

horticoles. Ces documents sont envoyés dans les 14 jours suivant la réception.

- en attendant, l'employeur adresse au président de la Commission paritaire et à l'ONSS une déclaration sur l'honneur et joint une copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année

précédente et une copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

- les 35 jours supplémentaires sont uniquement à utiliser pour la culture du chicon;
- l'employeur n'a pas commis de sérieuses infractions à la législation sociale (p.ex. travail noir, occupation de travailleurs étrangers sans permis de travail, ...).

## 1.8. Cotisation spéciale pour la pseudo-prépension: adaptation de la liste des indemnités complémentaires exclues du champ d'application

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 3.3.283.*
- *Easypay News Juillet 2006, p. 6- 10.*

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2006, des cotisations patronales et des retenues personnelles sont dues (sous certaines conditions) sur des indemnités complémentaires payées à des travailleurs à partir du mois de leur 50<sup>ème</sup> anniversaire, c.-à-d. sur les "pseudo-prépensions".

Dans l'Easypay News de juillet 2006, vous trouvez un aperçu des indemnités complémentaires soumises ou non aux cotisations ou retenues ONSS. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, il y a une modification dans la liste des indemnités non soumises aux cotisations ou retenues ONSS. Ci-après vous trouvez le tableau actualisé:

Quelles indemnités complémentaires sont SOUMISES?	Quelles indemnités complémentaires ne sont PAS SOUMISES?	
	Avant le 01.01.2007	A partir du 01.01. 2007
1) indemnités complémentaires aux allocations de chômage complet;	1) indemnités complémentaires dans le cadre de la prépension conventionnelle;	1) idem
2) indemnités complémentaires aux allocations en cas d'interruption totale de carrière;	2) indemnités complémentaires aux allocations pour les congés thématiques;	2) idem
3) indemnités complémentaires aux allocations en cas de réduction des prestations de travail à une occupation à mi-temps, crédit-temps et réduction de la carrière;	3) indemnités complémentaires aux allocations accordées aux plus de 50 ans qui réduisent leurs prestations de travail avec 1/5 (réduction normale de la carrière professionnelle et régime spécifique de la réd. de la carr. prof. pour les plus de 50 ans);	3) idem
4) la cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.	4) indemnités complémentaires accordées sur base de la CCT n° 46 (mesures d'accompagnement pour les travailleurs avec des prestations de nuit);	4) idem
	5) indemnités complémentaires accordées dans le cadre des	5) idem

	<p>mesures de fin de carrière agréés par le Ministre de l'emploi, pour les employeurs qui ressortent sous le régime du Maribel social;</p> <p>6) indemnités complémentaires accordées sur base d'une CCT du Conseil national du Travail (CNT), au sein d'une commission paritaire (CP) ou une sous-commission paritaire (SCP)</p> <p>* de durée ILLIMITEE qui prévoit que tous les travailleurs, peu importe l'âge ou l'ancienneté, peuvent profiter d'une indemnité complémentaire, et qui était déjà en vigueur au 31 décembre 2000;</p> <p>* de DUREE LIMITEE qui prévoit que tous les travailleurs, peu importe l'âge ou l'ancienneté, peuvent profiter d'une indemnité complémentaire et qui était déjà en vigueur au 31 décembre 2000 et a été prolongée sans interruption, lors de la prolongation à partir du 1<sup>er</sup> avril, le groupe-cible des travailleurs n'a plus été étendu et les montants des indemnités n'ont plus été augmentés (sauf les adaptations d'indexation ou le coefficient de revalorisation du CNT);</p> <p>* de durée LIMITEE qui prévoit que les indemnités complémentaires ne peuvent être accordées que pour une période maximale de 150 jours et qui était déjà en vigueur le 31 décembre 2000 et a été prolongée sans interruption, par la prolongation à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006 le groupe-cible travailleurs n'a plus été étendu et les montants des compléments n'ont plus été augmentés (sauf les adaptations d'indexation ou le coefficient de revalorisation du CNT).</p>	<p>6) indemnités complémentaires accordées sur base d'une CCT du Conseil national du Travail (CNT), au sein d'une commission paritaire (CP) ou une sous-commission paritaire (SCP)</p> <p>* <u>de durée ILLIMITEE en vigueur le 30 septembre 2005;</u></p> <p>* <u>de durée LIMITEE en vigueur le 30 septembre 2005 et prolongée sans interruption, lors de la prolongation à partir du 30 septembre 2005 le groupe-cible des travailleurs n'a plus été étendu et les montants des indemnités n'ont plus été augmentés (sauf les adaptations d'indexation ou le coefficient de revalorisation du CNT);</u></p>
--	---	--

## 1.9. Suppression de la réduction groupe-cible spécifique "chômeurs de longue durée - fermeture"

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 4.2.703.*

### 1.9.1. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, il y avait une réduction groupe-cible spécifique pour les chômeurs de longue durée concernés par une fermeture d'entreprise.

Contrairement aux autres chômeurs de moins de 45 ans, ces travailleurs ouvraient déjà le droit à une réduction groupe-cible dès qu'ils étaient inscrits comme demandeur d'emploi depuis 6 mois au cours des 9 mois précédant leur engagement. La réduction groupe-cible était fixée à 1.000 EUR pour le trimestre d'entrée en service et les 4 trimestres suivants.

### 1.9.2. Avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2007

Cette réduction groupe-cible "Chômeurs de longue durée - fermeture" est maintenant supprimée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Cependant, les mesures transitoires suivantes restent valables:

- L'employeur qui profitait déjà de cette réduction groupe-cible "Chômeurs de longue durée - fermeture" au 10 avril 2007, garde le droit à la réduction pour l'occupation en cours.
- Les cartes de travail livrées par l'ONEm après le 30 septembre 2006 attestant que le travailleur répond aux conditions pour l'ACTIVA-fermeture perdent leur validité au plus tard le 31 décembre 2006. Ceci implique qu'il n'y a plus d'avantages à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 sur base de ces cartes de travail.

## 1.10. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration: mesures transitoires

### Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 4.2.1101-1105.*

- *Easypay News Avril 2007, p. 12- 14.*

Dans l'Easypay News d'avril 2007, nous avons expliqué la nouvelle réglementation concernant la réduction groupe-cible "restructuration". Cette nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Comme déjà annoncé, il y a quelques mesures transitoires pour les travailleurs qui disposaient déjà de l'ancienne "carte de réduction A" au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Ci-après vous trouvez un aperçu des mesures transitoires:

Carte de réduction A	Situation d'occupation avant le 01.01.2007	Carte de réduction B	Règlement applicable
Avant le 01.01.2007, le travailleur dispose d'une carte de réduction A	Remis à l'emploi avant le 01.01.2007	Dispose de la carte de réduction B avant le 01.01.2007	Ancien règlement
		Ne dispose pas de la carte de réduction B avant le 01.01.2007	- Pour l'occupation pendant la période avant le 01.01.2007: pas d'avantages  - Pour la nouvelle occupation pendant la période à partir du 01.01.2007: nouveau règlement
	Pas encore remis au travail avant le 01.01.2007		Nouveau règlement

Lorsque le nouveau règlement est appliqué, il se peut qu'une nouvelle "carte de réduction restructuration" soit délivrée. Il dépend du nombre de trimestres qu'on avait déjà une

ancienne carte de réduction au 31 décembre 2006 pour déterminer le droit à une nouvelle carte restructuration et la durée de validité de cette carte:

Le 31.12.2006 une carte de réduction A a été délivrée pour	Nouvelle carte restructuration délivrée à partir du	Durée de validité de la nouvelle carte restructuration
1 trimestre	01.01.2007	Jusqu'au 31.12.2007
2 trimestres		
3 trimestres		
4 trimestres		
5 trimestres		Jusqu'au 30.09.2007
6 trimestres		Jusqu'au 30.06.2007
7 trimestres		Jusqu'au 31.03.2007
8 trimestres		Il n'y a plus de nouvelle carte

## 2. Modifications à partir du 01.07.2007

Cette rubrique contient les sujets suivants:

1. Modifications concernant le secteur de l'industrie hôtelière (CP 302)
2. Exclusion de la notion salariale: uniquement les indemnités légales de fermeture

### 2.1. Industrie hôtelière

*Référence:*

- A.R. du 30 avril 2007, M.B., 5 juin 2007, p. 30258.
- A.M. du 30 avril 2007, M.B., 5 juin 2007, p. 30274.

#### 2.1.1. Suppression du système des superextras

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, le système des superextras est supprimé. Il n'y a donc plus de différence entre les extras et les superextras. Les travailleurs occasionnels sont maintenant soumis à tous les règlements de la sécurité sociale, y compris le règlement des vacances annuelles.

Le salaire journalier forfaitaire sur lequel les cotisations de sécurité sociale sont calculées (actuellement 21 EUR pour les superextras), est modifié (voir ci-après).

#### 2.1.2. Nouvelle obligation Dimona pour les travailleurs occasionnels

##### a. Choix: Full Dimona ou Dimona Light

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les employeurs du secteur hôtelier doivent choisir entre une Full Dimona ou une Dimona Light. L'employeur devait communiquer son choix au Fonds social et de garantie Horeca avant le 30 juin 2007. Ce choix est définitif pour une année civile et pour tous les travailleurs occasionnels de cet employeur. Exceptionnellement, ce premier choix est valable du 1<sup>er</sup> juillet 2007 jusqu'au 31 décembre 2008.

Lorsque l'employeur préfère un autre système de déclaration pour l'année civile suivante, il devra communiquer son choix au Fonds au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours. La modification entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de la nouvelle année civile.

La première fois que l'on peut modifier le choix, il faudra donc le communiquer avant le 30 septembre 2008.

Remarque: même si l'employeur occupe uniquement des travailleurs ordinaires et pas de travailleurs occasionnels, il doit faire son choix. Lorsqu'il n'a pas fait de choix avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007, il choisit automatiquement le système Full Dimona, ce qui implique qu'il faudra toujours faire une déclaration Full Dimona quand, plus tard, il engage quand-même des travailleurs occasionnels.

##### b. Full Dimona

Pour la Full Dimona, l'employeur doit faire une déclaration par jour contenant l'heure de début et de fin des prestations. C'est en effet la Dimona qu'il fallait faire jusqu'à présent pour les travailleurs occasionnels.

##### c. Dimona Light

Si l'employeur choisit le système de la Dimona Light, la déclaration par jour contient l'heure de début et un bloc de temps correspondant aux prestations du travailleur.

On a le choix entre un bloc de 5 heures ou un bloc de 11 heures. Le bloc de 5 heures correspond à des prestations de 5 heures et moins.

Le bloc de 11 heures correspond à des prestations de plus de 5 heures.

Remarque: Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008, il sera techniquement impossible de faire une Dimona Light auprès de l'ONSS. Ceci implique que l'employeur qui a choisi cette option, ne devra faire aucune Dimona pour ses travailleurs occasionnels entre le 1<sup>er</sup>

juillet 2007 et le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Il suffit qu'il remplisse le registre des présences jusqu'au 31 décembre 2007.

#### **d. Conséquences du choix**

Le choix de l'employeur influence fortement le calcul des cotisations de sécurité sociale (voir ci-après).

#### **e. Les bureaux intérimaires n'ont pas le choix**

Les bureaux intérimaires n'ont pas ce choix. Ils sont obligés de faire une Full Dimona. Les cotisations de sécurité sociale sont toujours calculées sur base du salaire réel du travailleur mis à disposition.

#### **2.1.3. Calcul des cotisations ONSS pour les travailleurs occasionnels**

Pour calculer les cotisations de sécurité sociale dans le secteur hôtelier, il y a une différence entre les travailleurs occasionnels déclarés avec une Full Dimona ou avec une Dimona Light.

#### **a. Travailleurs occasionnels déclarés avec Full Dimona**

Pour les travailleurs occasionnels déclarés avec une Full Dimona (voir ci-avant), les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base du salaire réel.

Si le salaire consiste en pourboires ou services et l'employeur appartient à la commission paritaire pour l'industrie hôtelière et le travailleur exerce une des fonctions limitées pour lesquelles les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base des forfaits, ces forfaits servent de base pour calculer les cotisations de sécurité sociale.

Ces montants sont augmentés de 6 ou 12 EUR, en fonction des prestations effectuées un samedi ou un jour précédant un jour férié, soit un dimanche ou un jour férié.

#### **b. Travailleurs occasionnels déclarés avec Dimona Light**

Pour les travailleurs occasionnels déclarés avec une Dimona Light, les cotisations de

sécurité sociale sont calculées comme suit:

#### **b.1. Bloc de temps de 5 heures**

- salaire journalier pour les jours de travail ordinaires: 32,93 EUR;
- salaire journalier pour les samedis ou les jours précédant un jour férié: 38,93 EUR;
- salaire journalier pour les dimanches ou les jours fériés: 44,93 EUR.

Ceci ne vaut pas pour les personnes avec des prestations en service interrompu (service coupé). Pour ces travailleurs, il faut appliquer d'office le bloc de 11 heures.

#### **b.2. Bloc de temps de 11 heures**

- salaire journalier pour les jours de travail ordinaires: 65,86 EUR;
- salaire journalier pour les samedis ou les jours précédant un jour férié: 71,86 EUR;
- salaire journalier pour les dimanches ou les jours fériés: 77,86 EUR.

#### **b.3. Registre de mesure du temps de travail**

Les employeurs appliquant la Dimona Light sont tenus de garder un registre de mesure du temps de travail.

#### **b.4. Particularités**

Si l'employeur fait une Dimona d'un bloc de temps de 5 heures, mais il s'avère du registre que le travailleur a presté plus de 5 heures, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur le salaire journalier forfaitaire appliqué pour le bloc de temps de 11 heures.

#### **b.5. Sanction: calcul des cotisations ONSS sur les salaires réels**

Lorsque l'employeur ne garde pas de registre de mesure du temps de travail ou il ne le remplit pas chaque jour, les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur les salaires réels. Il en vaut de même pour l'employeur qui ne fait pas de Dimona.

### c. Les bureaux intérimaires sont assimilés

Les bureaux intérimaires peuvent mettre à la disposition des utilisateurs de l'horeca des travailleurs occasionnels.

Cependant, ils doivent utiliser le système de la Full Dimona et les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base du salaire réel des travailleurs mis à disposition.

Type de Dimona	Type de jours:	Cotisations ONSS sur:
Full Dimona: – trav. sans pourboires – trav. avec pourboires mais sans fonction spécifique	- jours ordinaires - samedi/jour précédant un jour férié - dimanche/jour férié	- salaire réel - salaire réel - salaire réel
Full Dimona: – trav. payés avec des pourboires <b>et</b> avec une fonction spécifique	- jours ordinaires - samedi/jour précédant un jour férié - dimanche/jour férié	- forfait - forfait + 6 EUR - forfait + 12 EUR
Dimona Light – 5 heures	- jours ordinaires - samedi/jour précédant un jour férié - dimanche/jour férié	- 32,93 EUR - 38,93 EUR - 44,93 EUR
Dimona Light – 11 heures	- jours ordinaires - samedi/jour précédant un jour férié - dimanche/jour férié	- 65,86 EUR - 71,86 EUR - 77,86 EUR

En cas de service coupé: toujours le bloc de 11 heures.

## 2.2. Exclusion de la notion salariale: seules les indemnités de fermeture légales

### Référence:

- A.R. du 27 avril 2007, M.B., 18 mai 2007 (éd.2), p.27022.

Les indemnités accordées en cas de fermeture de l'entreprise sont exclues de la notion salariale. Ceci implique qu'il n'y a pas de cotisations de sécurité sociale dues sur ces indemnités.

Selon un arrêté de la Cour de Cassation, cette disposition n'était pas uniquement valable pour les indemnités de fermeture légales, mais aussi pour toutes les indemnités payées à l'occasion de la fermeture d'une entreprise.

Cette interprétation est actuellement supprimée par une modification dans l'A.R. concerné. Dès à présent, seules les

indemnités suivantes sont exclues de la notion salariale:

- L'indemnité de fermeture légale, à savoir 133,89 EUR (depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2006) par année d'ancienneté dans l'entreprise (limitée à 2.677,80 EUR) et l'indemnité supplémentaire 133,89 EUR (depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2006) par année après l'âge de 45 ans (limitée à 2.677,80 EUR);
- Les indemnités accordées aux travailleurs en cas d'arrêt des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, limitées aux montants mentionnés.

# Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 2/2007

Cette rubrique contient un aperçu des modifications principales dans le domaine de la DmfA-PPL pour le trimestre 2/2007. Attention, cette rubrique est uniquement valable pour les administrations locales et provinciales.

## 1. Cotisations ONSS

### 1.1. Cotisations de base: cotisation patronale augmentée par la cotisation d'amiante de 0,01%

A partir du deuxième trimestre, une cotisation de 0,01% sera encaissée, destinée à alimenter un fonds amiante.

Cette augmentation des cotisations de base vaut pour tous les contractuels, sauf pour les ouvriers et employés occupés dans le cadre de l'art. 60, § 7 de la loi CPAS, qui sont exonérées de cotisations patronales. Ces derniers sont identifiés par l'indice du travailleur 121 et 221.

L'augmentation ne vaut pas pour les statutaires, sauf ceux avec l'indice 601 et 642, à savoir les médecins soumis aux cotisations de sécurité sociale qui ont droit ou non à une pension des services publics.

Cette augmentation est également valable pour quelques catégories spécifiques telles que les étudiants, les ministres des cultes et les délégués du Conseil laïque, les mandataires locaux protégés, les artistes et les parents d'accueil.

### 1.2. Simple pécule de départ pour les contractuels

*Référence:*

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 4.1.106.
- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 5.2.101.
- Avis ONSSAPL 2007/5.

#### 1.2.1. Soumis à l'ONSS

Les employeurs qui appliquent pour leurs contractuels le régime de vacances du secteur privé (catégorie d'employeur 951), devront payer des cotisations ONSS sur le

simple pécule de départ des contractuels qui sortent de service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## a. Rappel

	<b>Pécule de départ anticipé</b>	<b>Solde pécule de départ</b>
Simple	7,67 % du salaire brut gagné au cours de l'année de sortie de service	7,67 % du salaire brut gagné au cours de l'année précédant la sortie de service, pour les jours de vacances non pris
Double	7,67 % du salaire brut gagné au cours de l'année de sortie de service	7,67 % du salaire brut gagné au cours de l'année précédant la sortie de service, lorsque le double pécule n'a pas encore été payé

## b. Moment de paiement

Le pécule de départ doit être payé dans les situations suivantes :

- Immédiatement:
  - lorsque le contrat de travail du travailleur prend fin ;
  - lorsqu'un travailleur est appelé sous les armes ;
  - lorsque l'interruption complète de la carrière prend cours ;
- Au mois de décembre de l'année pendant laquelle la modification a lieu:
  - lorsque le régime du travailleur est modifié et que le nombre moyen d'heures prestées par semaine du travailleur diminue

- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi CPAS dans la Région flamande et la Région Bruxelles-Capitale;
- les travailleurs temporaires tels que visés par la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, travail intérimaire et la mise à disposition des travailleurs en faveur des utilisateurs.

Le simple pécule de départ payé à ces travailleurs est exonéré de cotisations de sécurité sociale. Le prochain (nouvel) employeur chez qui le travailleur entre en service, doit payer des cotisations sur le salaire normal pour les jours de vacances couverts par le simple pécule de départ.

### 1.2.2. Catégories exclues

Le règlement mentionné n'est pas d'application pour:

- les contractuels subventionnés chez les administrations locales dans la Région flamande et la Région Bruxelles-Capitale;

### 1.2.3. Calcul des réductions groupe-cible

Pour calculer les réductions groupe-cible, le simple pécule de départ est uniquement considéré comme faisant partie du salaire chez le nouvel employeur et pas chez l'ancien employeur chez lequel le contractuel sort de service.

## 1.3. Adaptation du bonus à l'emploi

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 5.1.101.*

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, le seuil salarial (S) de 1.095,92 EUR est remplacé par le RMMM (1.283,91 EUR). Le montant

maximal du bonus à l'emploi est augmenté de 140 EUR à 143 EUR par mois.

<b>S = salaire mensuel de référence à 100 %</b>	<b>R = montant de base de la réduction</b>
< 1.283,91 EUR	143,00 EUR
> 1.283,91 et ≤ 2.076,63 EUR	143,00 - [0,1804 x (S - 1.283,91)] (employés)
> 2.076,63 EUR	0 EUR

## 1.4. Adaptation de la réduction groupe-cible Restructuration

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 5.1.201 et 5.2.701.

Nous référons intégralement au titre 1.10. Renforcement de la réduction groupe-cible restructuration.

## 1.5. Extension des mandataires locaux non-protégés

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 3.2.104.  
- Loi du 27 décembre 2006, M.B., 28 décembre 2006, p. 75266.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, il est possible que le règlement des accidents de travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est appliqué pour les

mandataires non-protégés. Cependant, l'A.R. d'exécution n'a pas encore été publié.

## 1.6. Modifications de la réduction groupe-cible Activa

Référence

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 5.2.205.

Les instructions ont été adaptées en application des nouvelles mesures entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Les modifications concernent:

### 1.6.1. Assouplissement pour les moins de 25 ans en cas d'Activa général

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les travailleurs qui, au moment de l'entrée en service, sont des chômeurs complètement indemnisés de moins de 25 ans et qui ont été chômeurs complètement indemnisés pendant au moins 12 mois pendant les 18 mois civils précédant l'occupation, ont droit à une allocation de travail de 500 EUR au maximum au cours du mois d'entrée en service et les 15 mois suivants.

### 1.6.2. Suppression de l'Activa-Plus et Activa-Fermeture

Les avantages dans le cadre des mesures "Activa plus" et "Activa fermeture" ont été supprimés. La réduction groupe-cible et/ou l'allocation de travail accordée à ces chômeurs de longue durée, occupés avant le 31 décembre 2006, sont continuées, mais sont limitées à l'occupation actuelle.

### 1.6.3. Adaptation Activa-prévention et sécurité

Dès à présent, il y a une différence entre les travailleurs ayant 25 ans ou non au moment de l'entrée en service. Ceci contrairement à la situation antérieure où l'on faisait uniquement une différence entre les travailleurs ayant 45 ans ou non le jour de l'entrée en service.

La nouveauté consiste donc en le fait que les travailleurs ayant moins de 25 ans au moment de l'entrée en service, donnent droit à une réduction groupe-cible de 1.000 EUR au cours du trimestre de l'entrée en service et les 20 trimestres suivants, si les conditions suivantes sont remplies:

- le travailleur est demandeur d'emploi au moment de l'entrée en service;
- le travailleur à été demandeur d'emploi pendant 12 mois au moins au cours du mois d'entrée en service et les 18 mois précédents.

En outre, si le travailleur est un chômeur complètement indemnisé au moment de l'entrée en service, il reçoit une allocation de travail de 900 EUR par mois civil pendant le mois d'entrée en service et les 59 mois suivants.

#### 1.6.4. Tableau Activa

Plan activa - Moins de 45 ans				
Demandeur d'emploi	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 3 ans	Entre 3 et 5 ans	A partir de 5 ans
Période de référence	1 + 18 mois	1 + 36 mois	1 + 54 mois	1 + 90 mois
Réd. 1000 EUR	1 + 4 trim.	1 + 8 trim.	1 + 8 trim.	1 + 8 trim.
Réd. 400 EUR	néant	néant	4 trim.	12 trim.
Alloc.de travail 500 EUR	1 + 15 mois <i>si &lt; 25 ans</i>	1 + 15 mois	1 + 23 mois	1 + 29 mois

Plan activa - Au moins 45 ans			
Demandeur d'emploi	Entre 6 mois et 1 an	Entre 1 an et 1,5 an	A partir de 1,5 an
Période de référence	1 + 9 mois	1 + 18 mois	1 + 27 mois
Réd. 1000 EUR	1 + 4 trim.	1 + 20 trim.	1 + 20 trim.
Réd. 400 EUR	16 trim.	néant	néant
Alloc.de travail 500 EUR	néant	néant	1 + 29 mois

Plan activa - Prévention et protection			
Age	< 25 ans	< 45 ans	> 45 ans
Demandeur d'emploi	Au moins 1 an	Au moins 2 ans	Au moins 6 mois
Période de référence	1 + 18 mois	1 + 36 mois	1 + 9 mois
Réd. 1000 EUR	1 + 20 trim.	1 + 20 trim.	Tous les trimestres
Alloc.de travail 900 EUR	1 + 59 trim.	1 + 59 trim.	néant
Alloc.de travail 1100 EUR	néant	néant	Tous les trimestres

#### 1.7. Augmentation du montant du maribel social

##### Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2007, n° 5.4.303.
- Easypay News avril 2007, p. 12.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le forfait pour EUR par travailleur par trimestre. la réduction Maribel social s'élève à 365

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

### 2.1. Code de prestation 1: aussi pour les jours de vacances légales couverts par le pécule de départ

L'ONSS spécifie que les jours de vacances légales (règlement de vacances du secteur privé) qu'un contractuel n'a pas pu prendre pour des raisons d'incapacité de travail, ne peuvent pas être déclarés par le code 1. Il faut déclarer ces jours avec le code indicatif applicable pour l'incapacité de travail.

Les jours de vacances légales, couverts par un simple pécule de départ (code rémunération 315 ou 318) qui sont pris chez le nouvel employeur (règlement de vacances du secteur privé), sont assimilés aux jours de travail ordinaires réels et sont déclarés avec le code 1.

# Services publics

Cette rubrique contient de l'information importante pour les employeurs du secteur public.  
1. Le Bureau fédéral du plan prévoit un franchissement possible de l'indice pivot en 2007

## 1. Le Bureau fédéral du plan prévoit un franchissement possible de l'indice pivot en 2007

*Référence: [www.plan.be](http://www.plan.be)*

Le Bureau fédéral du plan prévoit que l'indice pivot pourrait être franchi déjà en octobre 2007. Un franchissement de l'indice pivot en octobre entraînerait une augmentation des allocations sociales de

2% à partir de novembre ainsi qu'une augmentation des salaires du personnel des services publics à partir de décembre 2007.

# Administration salariale et fiscalité

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

1. Chèques-repas exonérés des impôts pour les dirigeants indépendants
2. Petites indemnités des artistes exonérées des impôts
3. Exonération de versement du PP: modifications
4. PP sur les indemnités complémentaires pour la pseudo-prépension: modifications
5. Indemnité des frais pour l'emploi professionnel du propre véhicule: indexation à partir du 01.07.2007

## 1. Chèques-repas exonérés des impôts pour les dirigeants d'entreprise indépendants

*Référence:*

- *Administration de la fiscalité des entreprises et des revenus. Impôts sur les revenus. Avis aux sociétés, M.B., 11 mai 2007, p. 25926*

Sous certaines conditions, les chèques-repas aux dirigeants d'entreprise indépendants sont considérés comme des avantages sociaux exonérés d'impôts. Les conditions suivantes doivent être remplies cumulativement:

- Les travailleurs de l'entreprise doivent également recevoir des chèques-repas. Le montant du chèque-repas du dirigeant d'entreprise ne peut pas dépasser le montant accordé par une CCT au niveau de l'entreprise.
- Le nombre de chèques-repas auquel le dirigeant a droit, doit être égal au nombre de jours qu'il a effectivement presté personnellement, limité au nombre maximal de jours qu'un travailleur à temps plein peut prester au cours du trimestre.
- Les chèques-repas sont remis chaque mois, en fonction du nombre de jours que le dirigeant d'entreprise livrera probablement des prestations. Au plus

tard le dernier jour du premier mois suivant le trimestre, le nombre de chèques-repas est accordé au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre.

- Les chèques-repas sont rédigés au nom du dirigeant d'entreprise.
- Les chèques-repas doivent mentionner que leur validité est limitée à trois mois et qu'ils ne peuvent être acceptés qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation
- L'intervention patronale maximale par chèque-repas est fixée à 4,91 EUR de l'employeur et l'intervention minimale du dirigeant d'entreprise indépendant à 1,09 EUR.

Entrée en vigueur: le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## 2. Petites indemnités des artistes exonérées des impôts

*Référence:*

- *Loi du 25 avril 2007, M.B., 10 mai 2007, p. 25490.*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, les artistes sont soumis à la sécurité sociale des travailleurs. Par conséquent, les

indemnités accordées aux artistes à titre de récompense pour leurs activités artistiques sont considérées comme du

salaires. Il existe une exception à cette règle: à certaines conditions, les petites indemnités payées pour les activités artistiques sur une petite échelle sont considérées comme des indemnités de frais forfaitaires et sont donc exonérées des cotisations ONSS.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, ces indemnités de frais forfaitaires sont également exonérés des impôts si quelques conditions sont strictement remplies. L'exonération fiscale s'élève à 2.111,32 EUR au maximum par an (année de revenus 2007). En cas de franchissement, seule la partie qui dépasse les 2.111,32 EUR est imposable.

Les conditions suivantes doivent être remplies:

- L'artiste doit disposer d'une carte d'artiste dûment remplie. Le modèle de cette carte sera fixé par un A.M.
- Par client, l'indemnité forfaitaire ne peut pas dépasser un montant de 105,57 EUR par jour (année de revenus 2007). Si ce montant est dépassé, le montant total de l'indemnité n'est pas pris en compte pour l'exonération fiscale.
- L'artiste ne peut pas être soumis à un contrat de travail, contrat d'entrepreneur ou nomination statutaire du même client (à moins que les deux parties peuvent prouver que les prestations pour les diverses activités sont d'une nature différente)

Entrée en vigueur: le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### 3. Exonération de versement du PP: modifications

*Référence:*

- *Easypay News Avril 2007, p. 31-32.*
- *A.R. du 3 juin 2007, M.B., 19 juin 2007, p. 33485.*
- *A.R. du 3 juin 2007, M.B., 19 juin 2007, p. 33487.*
- *A.R. du 8 juin 2007, M.B., 19 juin 2007, p. 33489.*

Suite à la publication récente de 2 A.R. quelques nouveautés concernant le précompte professionnel entrent en

vigueur. Ci-après nous résumons les modifications.

#### 3.1. Pourcentages augmentés pour la réduction ou l'exonération de versement du PP pour les heures supplémentaires

Les pourcentages de la réduction et l'exonération de versement du précompte

professionnel en cas d'heures supplémentaires ont été augmentés.

Avantage	Avant le 01.04.2007	A partir du 01.04.2007	
		Heures supplémentaires à 120%	Heures supplémentaires à 150 ou 200%
Travailleur: réduction du PP	24,75%	66,81%	57,75%
Employeur: exonération de versement du PP	24,75%	32,19%	41,25%

Entrée en vigueur: le 1<sup>er</sup> avril 2007.

#### 3.2. Sportifs rémunérés: exonération de versement du PP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Sous certaines conditions, les employeurs des sportifs rémunérés peuvent profiter

d'une exonération de versement du PP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### 3.2.1. Pour quels sportifs rémunérés?

- Les sportifs rémunérés qui ont 26 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition, les arbitres, enseignants, entraîneurs et moniteurs, à condition que le montant total brut imposable qu'ils reçoivent en tant que sportif rémunéré soit inférieur aux revenus d'une autre activité professionnelle;
- Les sportifs rémunérés entre 16 et 26 qui gagnent 12.300 EUR par an au maximum dans le cadre de leurs activités sportives.

### 3.2.2. Pour quelles rémunérations?

Cette exonération vaut pour les rémunérations payées ou accordées aux:

- Sportifs rémunérés de < 26 ans;

- Sportifs rémunérés de  $\geq$  26 ans à condition que (au plus tard le 31 décembre de l'année suivant la demande de l'exonération) la moitié du montant qui ne doit pas être versé, sera utilisée pour la formation de jeunes sportifs rémunérés ayant au moins 12 ans et au maximum 23 ans.

Ces conditions doivent être remplies le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle de la demande de l'exonération.

### 3.2.3. Montant de l'exonération

L'employeur ne doit pas verser 70% du PP retenu à l'administration fiscale.

### 3.2.4. Entrée en vigueur:

Ce règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

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

Une nouvelle exonération de versement du PP entre en vigueur. Cette exonération est applicable pour les:

- Employeurs occupant des travailleurs dans le secteur marchand;
- Les bureaux intérimaires occupant des intérimaires dans le secteur marchand.

L'exonération est fixée à 0,25% des salaires bruts avant la retenue des cotisations de sécurité sociale personnelles.

Entrée en vigueur: pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

## 3.4. Déclaration du PP: nouveaux codes

Les employeurs qui peuvent profiter des exonérations mentionnées, doivent remplir deux déclarations. La deuxième déclaration concerne uniquement les rémunérations des travailleurs pour

lesquels une partie du précompte professionnel ne doit pas être versée.

Dans la case 'nature des revenus', il faut remplir les codes correspondants. Ci-après, vous trouvez un aperçu des nouveaux codes :

08	heures supplémentaires (jusqu'au 31.03.2007 inclus)
41	sportifs rémunérés de < 26 ans au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'année pendant laquelle l'exonération est demandée (à partir du 01.01.2008)
42	autres sportifs rémunérés (à partir du 01.01.2008)
44	heures supplémentaires à 150 ou 200% (à partir du 01.04.2007)
45	heures supplémentaires à 120 % (à partir du 01.04.2007)
46	secteur marchand (à partir du 01.10.2007)

#### 4. PP sur les indemnités complémentaires pseudo-prépension: modifications

Dans l'Easypay News d'octobre 2006 et avril 2007, vous trouvez un aperçu des dispositions applicables au niveau du précompte professionnel sur les indemnités complémentaires en cas de pseudo-prépension. Entre-temps, ces dispositions ont de nouveau changé. Sous réserve de la confirmation officielle par le

SPF Finances, nous pouvons vous fournir l'information suivante. Dès que nous recevons la confirmation officielle, nous vous en informerons.

Ci-après vous trouvez les règles en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007.

PP	CONDITIONS	
10,09% PP sur l'indemnité complémentaire	1. âge < 50 ans 2. âge > 50 ans mais l'indemnité complémentaire <u>est accordée</u> sur base d'une CCT sectorielle conclue avant le 01.10.2005 ou d'un accord sectoriel prolongeant sans interruption une telle CCT	
10,09% PP sur l'indemnité complémentaire (avant 26,75%)	âge > 50 ans mais l'indemnité complémentaire <u>n'est PAS accordée</u> sur base d'une CCT sectorielle conclue avant le 01.10.2005 ou d'un accord sectoriel prolongeant sans interruption une telle CCT	
	<b>ET</b>	
	Période 01.01.2006 – 31.12.2007	Période à partir du 01.01.2008
	la CCT ou la convention individuelle ne mentionne PAS explicitement que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail	la CCT ou la convention individuelle mentionne <b>EXPLICITEMENT</b> un engagement de continuer à payer en cas de reprise du travail
26,75% BV sur l'indemnité complémentaire (reste 26,75%)	âge > 50 ans mais l'indemnité complémentaire <u>n'est PAS accordée</u> sur base d'une CCT sectorielle conclue avant le 01.10.2005 ou d'un accord sectoriel prolongeant sans interruption une telle CCT	
	<b>ET</b>	
	Période 01.01.2006 – 31.12.2007	Période à partir du 01.01.2008
	la CCT ou la convention individuelle mentionne <b>EXPLICITEMENT</b> que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail	la CCT ou la convention individuelle ne mentionne PAS d'engagement de continuer à payer en cas de reprise du travail

#### 5. Indemnité des frais pour l'emploi professionnel du propre véhicule: indexation à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007

*Référence:*

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

Aux travailleurs utilisant leur propre véhicule pour les déplacements professionnels, à la demande de leur employeur, cet employeur peut payer une indemnité forfaitaire des frais qui est exonérée de précompte professionnel jusqu'à un montant maximal par kilomètre.

Sous réserve de publication dans le Moniteur belge, le montant maximal de l'indemnité de kilomètres sera fixé à 0,2940 EUR par kilomètre à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007 (avant: 0,2903 EUR).

Entrée en vigueur: le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

# Loi-programme

Le 8 mai 2007, une nouvelle Loi-programme a été publiée. Cette loi contient traditionnellement une série de dispositions qui concernent l'occupation du personnel et l'administration salariale en générale.

Nous résumons ci-après les modifications principales:

1. Allocations familiales: Octroi d'un supplément mensuel à certaines familles monoparentales
2. Mesures relatives aux employeurs des secteurs occupant des travailleurs occasionnels
3. Cotisations de sécurité sociale et retenues sur la prépension, sur les indemnités complémentaires pour certaines allocations sociales et sur les allocations dans le cadre d'invalidité
4. Obligation de retenue et responsabilité solidaire des entrepreneurs: la réglementation change à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008
5. Absence pour soins d'accueil
6. Augmentation du crédit d'impôts pour les membres du personnel statutaires

*Référence:*

- *Loi-programme du 27 avril 2007, M.B., 8 mai 2007 (éd.3), p. 25153.*

## 1. Allocations familiales: Octroi d'un supplément mensuel à certaines familles monoparentales

Les familles monoparentales avec un revenu brut de 1.740,15 EUR par mois au maximum, peuvent profiter d'un supplément aux allocations familiales normales de 20 EUR par mois et par enfant.

La loi-programme définit entre autres la notion "famille monoparentale" et les

revenus à prendre en compte pour calculer la limite salariale.

Les familles monoparentales ouvrant le droit à cette allocation, l'ont reçue pour la première fois en juin 2007.

## 2. Mesures relatives aux employeurs des secteurs occupant des travailleurs occasionnels

### 2.1. Culture des champignons

Afin de renforcer l'occupation dans le secteur de la culture des champignons, la Gestion globale de sécurité sociale réserve un montant de 400.000 EUR pour le Fonds social et de garantie pour l'horticulture pour la période 2007-2008.

Cette subvention est accordée pour autant qu'il existe une CCT rendue obligatoire pour au moins la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2008, qui renforce les primes d'emploi que le Fonds octroie actuellement.

### 2.2. Mesures en faveur des employeurs occupant des travailleurs occasionnels

La loi-programme prévoit un nombre de mesures possibles en faveur des employeurs des secteurs occupant des travailleurs occasionnels:

- L'ONSS peut assumer une partie des frais d'administration pour le secrétariat social agréé;
- Les employeurs peuvent être exonérés de:

- une ou plusieurs cotisations ONSS patronales pour les ouvriers occasionnels;
- la cotisation pour groupes à risque et la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs pour certaines catégories de travailleurs;
- la cotisation "congé-éducation" pour certaines catégories de travailleurs.
- La réduction structurelle peut éventuellement être accordée proportionnellement, même si on

n'atteint pas le seuil des prestations globales des différentes occupations pour un même travailleur chez le même employeur.

Cependant, les règles d'application pour toutes ces mesures doivent encore être confirmées par des A.R. d'exécution. Pour l'industrie hôtelière (CP 302), quelques mesures d'exécution ont déjà été publiées (cf. supra).

### 3. Cotisations de sécurité sociale et retenues sur la prépension, sur les indemnités complémentaires pour certaines allocations sociales et sur les allocations dans le cadre d'invalidité

#### 3.1. Remise du nouveau règlement

La loi portant des dispositions diverses du 27 décembre 2006 prévoit une modification complète du règlement concernant les "cotisations de sécurité sociale et retenues sur la prépension et sur certaines indemnités

complémentaires". Ce règlement était prévu entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2007. La Loi-programme actuelle remet la date d'entrée en vigueur à une date ultérieure, qui sera publiée dans un A.R.

#### 3.2. Cotisation ONP patronale sur la prépension et retenue personnelle sur les indemnités complémentaires à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007 par trimestre au lieu de par mois

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, la retenue ONP de 3,5% sur les indemnités complémentaires prépension et Canada Dry et la cotisation ONP sur la prépension (24,80 EUR) doivent être déclarées et payées par trimestre au lieu de par mois, à savoir au cours du mois suivant le trimestre concerné.

En pratique, l'ONP permet aux employeurs et secrétariats sociaux de choisir entre l'impression des listes de déclaration mensuelles ou trimestrielles. Ceux qui préfèrent les listes mensuelles ne peuvent les envoyer que trimestriellement, et sont obligés d'y ajouter un bordereau détaillé.

### 4. Obligation de retenue et responsabilité solidaire des entrepreneurs: la réglementation change à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la réglementation concernant l'obligation de retenue et la responsabilité solidaire des

entrepreneurs pour les dettes fiscales et sociales subit quelques modifications.

#### 4.1. Règlement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008

Si un commettant ou entrepreneur fait appel à un entrepreneur ou sous-traitant non-enregistré, il est solidairement responsable du paiement des dettes sociales et fiscales de son cocontractant. La responsabilité solidaire ne vaut pas lorsqu'on fait appel à un entrepreneur ou sous-traitant enregistré.

D'autre part, le commettant ou entrepreneur faisant appel à un entrepreneur ou sous-traitant non-enregistré est obligé de retenir lors de chaque paiement une partie de la somme à payer et de la verser à l'ONSS ou le fisc.

#### 4.2. Règlement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008

Chaque commettant ou entrepreneur faisant appel à un entrepreneur ou sous-traitant avec des dettes sociales ou fiscales est solidairement responsable de ces dettes.

Contrairement à l'ancienne situation, il sera solidairement responsable des dettes des entrepreneurs non-enregistrés ainsi que des dettes des entrepreneurs enregistrés, mais cette responsabilité sera supprimée lorsque le commettant ou l'entrepreneur effectue correctement les retenues obligatoires.

D'autre part, le commettant ou entrepreneur faisant appel à un entrepreneur ou sous-traitant enregistré ou non-enregistré, est obligé de retenir lors de chaque paiement une partie de la somme à payer et de la verser à l'ONSS ou le fisc. Contrairement à la situation antérieure, cette retenue et le versement ne sont obligatoires que lorsque le commettant ou l'entrepreneur constate au moment du paiement qu'il y a des dettes sociales et/ou fiscales. Afin de vérifier cela, il devra consulter une base de données qui sera créée par l'ONSS et le fisc.

### 5. Absence pour soins d'accueil

Un nouvel article est inséré à la Loi relative aux contrats de travail, créant le droit à l'absence pour soins d'accueil. Cet article donne droit aux parents d'accueil de s'absenter du travail pour remplir certaines obligations relatives à l'accueil des enfants, sans qu'ils ne doivent prendre du congé pour cela.

L'article définit:

- Quels parents d'accueil ont droit à ces absences;

- Pour quelles raisons les parents d'accueil peuvent s'absenter du travail;
- Que, actuellement, chaque famille d'accueil a droit à 5 jours d'absence pour soins d'accueil;
- Que l'absence n'est pas rémunérée par l'employeur mais par l'ONEm.

Le nouvel article de loi est entré en vigueur le 8 mai 2007, mais il faut attendre les A.R. d'exécution pour pouvoir appliquer cette absence pour soins d'accueil.

### 6. Augmentation du crédit d'impôts pour les statutaires

Les membres du personnel du secteur public autres que ceux occupés par un contrat de travail (les statutaires, temporaires et stagiaires), profitent d'un crédit d'impôts. Ceci est déterminé ainsi pour le simple fait qu'ils ne peuvent pas

profiter du bonus à l'emploi lorsqu'ils ont un bas salaire.

Ce crédit d'impôts est augmenté de 80% pour l'année d'imposition 2008 (année de revenus 2007).

# Loi portant des dispositions diverses

Le 8 mai 2007, deux lois portant des dispositions diverses ont été publiées dans le M.B.: une portant un numéro (IV) du 25 avril 2007 et une sans numéro du 27 avril 2007.

Les modifications principales de ces deux lois sont résumées ci-après:

1. Dérogation de l'âge maximal de 18 ans pour conclure un contrat d'apprentissage industriel
2. Indemnités provenant de l'exploitation d'une découverte payées à des chercheurs du secteur public: imposées à 33%
3. Exonération de versement du PP pour la recherche scientifique: extension pour le FNRS
4. Règlement plus stricte pour la fin du contrat de travail pour force majeure médicale

*Référence:*

- *Loi portant des dispositions diverses du 25 et 27 avril 2007, M.B., 8 mai 2007, p. 25103 & 25151.*
- *A.R. du 28 mai 2003, M.B., 16 juin 2003, p. 32158.*

## 1. Dérogation de l'âge maximal de 18 ans pour conclure un contrat d'apprentissage industriel

En principe, un contrat d'apprentissage industriel doit être conclu avant que l'apprenti n'atteigne l'âge de 18 ans.

L'ancienne réglementation n'était pas très claire concernant la façon de déroger de cette limite d'âge de 18 ans, c.-à-d. par A.R. et/ou au niveau sectoriel.

La possibilité de déroger de cette limite d'âge de 18 ans par moyen d'un A.R. a été

supprimée. Dès à présent, elle tombe sous la responsabilité des secteurs. Ceux-ci ont la possibilité d'augmenter la limite d'âge dans leur règlement et déterminer éventuellement les conditions pour pouvoir appliquer la limite d'âge augmentée.

Entrée en vigueur:

10 jours après la publication dans le M.B.

## 2. Indemnités provenant de l'exploitation d'une découverte payées à des chercheurs du secteur public: imposées à 33%

Les indemnités payées par une université, une haute école, le Fonds national de la Recherche scientifique, le "Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen", le "Fonds de la Recherche scientifique - FNRS" ou une institution scientifique agréée, à leurs chercheurs pour l'exploitation commerciale de leurs découvertes, sont soumises à un traitement fiscal plus favorable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Le nouveau régime fiscal favorable vaut uniquement pour les découvertes des chercheurs du secteur public.

On entend par la notion "chercheurs":

- les assistants-chercheurs des universités et écoles supérieures;
- les chercheurs post-doctoraux du Fonds national de la recherche scientifique, du FNRS et du FWO-Vlaanderen;
- les assistants-chercheurs et chercheurs post-doctoraux des institutions scientifiques agréées.

On entend par la notion "découverte": des inventions brevetables, produits de culture, dessins et modèles, topographies de semi-conducteurs, programmes informatiques et bases de données, qui peuvent être affectés à des fins commerciales.

Avant, de telles indemnités étaient imposées comme du salaire selon des tarifs progressifs. Dès à présent, ces

indemnités seront imposées comme des revenus divers à un tarif d'impôts de 33%.

Cette imposition se fait sur le montant net, c.-à-d. le montant brut après déduction de 10% de frais forfaitaires.

Entrée en vigueur:

Le régime fiscal favorable de 33% vaut pour les indemnités payées ou accordées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### 3. Exonération de versement du PP pour la recherche scientifique: extension pour le FNRS

#### 3.1.1.

Le Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS) est ajouté aux instituts de recherche scientifique pouvant profiter de l'exonération de versement du PP de 65%. Cette exonération était déjà valable pour le Fonds National de la Recherche scientifique et le "Fonds voor

Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen" (FWO-Vlaanderen).

Entrée en vigueur:

Pour les rémunérations payées ou attribuées par le FNRS à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### 4. Règlement plus stricte pour la fin du contrat de travail pour force majeure médicale

La fin du contrat de travail pour force majeure médicale sera soumise à des règles plus strictes. Un nouvel art. 34 sera ajouté à la Loi relative aux contrats de travail. L'incapacité de travail définitive pour cause de maladie ou accident, empêchant le travailleur d'effectuer le travail convenu, ne mènera à la fin du

contrat de travail que lorsqu'une certaine procédure est respectée.

En aucun cas on ne pourra mettre fin au contrat de travail sur base d'un certificat médical du médecin-traitant déclarant l'incapacité de travail définitive du travailleur.

#### 4.1. Attestation de l'incapacité de travail définitive

L'incapacité de travail définitive pour cause de maladie ou accident peut être attestée par:

- soit le médecin traitant du travailleur;
- soit le conseiller en prévention-médecin

Si l'attestation est faite par le médecin traitant, elle devra être confirmée par le conseiller en prévention-médecin. Tant

que le conseiller en prévention-médecin n'ait pas confirmé l'attestation du médecin traitant, il est impossible de mettre fin au contrat pour force majeure médicale.

La possibilité est prévue de fixer par un A.R. des règles de procédure plus précises pour attester l'incapacité de travail définitive.

## 4.2. Obligation de réinsertion à l'entreprise

Si un travailleur est déclaré en incapacité définitive de travail sur base du nouveau règlement, l'employeur est obligé de continuer l'occupation en application des recommandations du conseiller en

prévention-médecin. Ceci est possible en adaptant p.ex. les tâches du travailleur concerné, ou si cela s'avère impossible, en lui donnant un autre travail.

## 4.3. Fin du contrat de travail pour force majeur médicale

Si la tentative de réinsertion échoue, il est possible de mettre fin au contrat pour des raisons médicales.

Cet échec peut être dû à de différents facteurs:

- soit l'adaptation des conditions de travail est impossible pour des raisons techniques ou objectives;
- soit pour des raisons fondées qui ne peuvent pas exigées raisonnablement (p.ex. l'adaptation des conditions de travail entraîne des frais inacceptables);
- soit le travailleur refuse l'offre de l'employeur.

Lorsque la tentative de réinsertion échoue ou s'avère impossible, on peut mettre fin au contrat de travail pour des raisons médicales à condition que l'incapacité de travail définitive soit attestée par le médecin-inspecteur social compétent de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

On attend encore l'A.R. pour la définition du délai dans lequel l'attestation du médecin-inspecteur social doit se faire et pour la détermination des modalités spécifiques.

## 4.4. Entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur est à fixer par A.R.

# Crédit-temps: modifications depuis le 01.06.2007 (complément)

Dans l'Easypay News d'avril 2007, les nouvelles dispositions concernant le crédit-temps sont expliquées. Ces modifications concernent e.a.:

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

Sur base de ce nouveau règlement, l'application de la réduction de carrière de 1/5 est rendue plus flexible. Dès à présent il est possible de déterminer au niveau d'entreprise les modalités pour appliquer la réduction de carrière de 1/5 pour l'occupation dans le cadre du travail en équipe ou dans le cadre des cycles dans un régime de travail de 5 jours ou plus par semaine.

*Référence:*

- CCT n° 77 quater du 30 mars 2007.

## 1. Application plus flexible du crédit-temps de 1/5

Jusqu'à présent, il était obligatoire de prendre un jour ou deux demi-jours par semaine dans le cadre de la réduction de carrière de 1/5.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2007, il est possible de fixer un système équivalent pour une période de 12 mois au maximum:

- par une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise

- par défaut d'une délégation syndicale dans l'entreprise, par le règlement de travail et à condition que l'employeur et le travailleur aient conclu un accord écrit mutuel là-dessus.

## 2. Occupation en équipes et cycles et le crédit-temps de 1/5

Les travailleurs occupés habituellement en équipes ou en cycles dans un régime de travail de 5 jours ou plus par semaine, peuvent uniquement assumer le droit à la réduction de carrière de 1/5 lorsqu'il existe une CCT sectorielle qui règle l'exercice de ce droit.

Dès à présent, les entreprises peuvent également conclure une CCT pour organiser l'exercice de la réduction de carrière de 1/5 pour les travailleurs occupés en équipes ou en cycles.

## 3. Entrée en vigueur

Ces mesures entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007.

# Easy-Services

EASY SERVICES, la clef du succès!

Vous voulez renforcer de façon proactive les compétences RH de vos collaborateurs? Vous voulez détecter rapidement les opportunités potentielles d'optimisation et les implémenter de façon efficace? Alors EASY SERVICES, le centre de formations et conseils agréé d'EASYPAY GROUP, est votre partenaire idéal!

En effet, le développement des connaissances et compétences au sein de votre entreprise constitue une composante de base essentielle pour une économie de connaissances complète et rentable.

## Qu'est-ce qu'EASY SERVICES vous offre?

- Une offre de formations sur mesure
- Des conseils en matière de RH par des audits sociaux et des descriptions de processus
- Des conseils spécifiques en matière de RH et sujets socio-juridiques
- Le support et le détachement professionnel dans le cadre du logiciel développé par EASYPAY GROUP

## Pourquoi préférez-vous EASY SERVICES?

Grâce à des années d'expérience et le savoir-faire du Groupe Easypay, EASY SERVICES vous offre un service complet qualitatif pour l'optimisation adéquate et la continuité de toute votre gestion du personnel et des RH.

## Les formations EASY SERVICES!

Ci-joint vous trouvez à titre informatif notre calendrier des formations pour l'automne

2007. Vous y trouvez une réponse à toutes vos questions (de gestion) concernant les RH, l'actualité socio-juridique et d'autres matières liées à la gestion du personnel.

Préférez-vous des formations intra-company spécifiques à un prix raisonnable? EASY SERVICES rédige avec vous un trajet de formation sur mesure, orienté vers les besoins de votre organisation. Ces trajets EASY SERVICES représentent un catalyseur adéquat pour réaliser les objectifs de votre entreprise.

Nous sommes toujours à votre disposition car le succès durable de votre entreprise se base sur la compétence de vos collaborateurs!

Pour plus d'info? N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@easypay-group.com) ou au numéro 051 / 48.05.95

## Saviez-vous que...?

*Saviez-vous que...* EASYTIME peut vous offrir un tout nouveau modèle de terminal de pointage biométrique pour votre enregistrement des temps? L'identification des travailleurs par empreinte digitale signifie un enregistrement à 100% personnel et peut remplacer l'emploi d'une carte ou porte-clefs. Cependant, il reste tout à fait possible de combiner l'enregistrement par carte/tag et par empreinte digitale.

Pour plus d'info, n'hésitez pas à contacter M. Fries Vandendriessche, ou notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Saviez-vous que...* EASYPAY dispose de l'option eID? Celle-ci vous offre la possibilité d'importer les données fixes des travailleurs à l'aide de la carte d'identité électronique. En outre, ce module vous permet de signer de façon électronique vos documents (en PDF). La combinaison avec l'envoi électronique des documents par e-mail forme la base d'une gestion électronique de vos documents.

Pour plus d'info, contactez sans aucune obligation notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Saviez-vous que...* EASYPAY Group a développé un outil de gestion des compétences, 'EASYSKILLS'? Il vous offre le support essentiel pour analyser et schématiser les compétences présentes et nécessaires dans votre entreprise ainsi que pour utiliser de façon optimale ces compétences. Il vous permet également de mener une politique de RH cohérente et motivante en ce qui concerne le recrutement et la sélection, la formation, l'accompagnement de carrière, l'évaluation et la rémunération.

Intéressé? Contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Saviez-vous que...* depuis quelques mois, SSE effectue également les calculs salariaux selon la législation française. Ce nouveau service est effectué par notre filiale SSE France, située à Lille.

Pour plus d'info, vous pouvez toujours contacter M. Nikolaas Deloof au numéro 051/480.180 ou par e-mail à [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

---

*Saviez-vous que...* dans le cadre de l'élargissement de son réseau, SSE ouvre une nouvelle filiale à Oudenaarde à partir de l'année prochaine. Nous vous fournirons les informations détaillées dans un prochain bulletin d'info.