

# Janvier 2006

## Contenu

Préface	2
Table des matières	4-6
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2005	7-19
Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL)	20-22
Accidents du travail : limites salariales	23
Administration salariale et fiscalité	24-26
Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2006	27-30
Prépension à partir du 01.01.2006	31-32
Services publics	33
Loi-programme : aspects sociaux	34-35
Easy-Services: gestion de formations	36
Messages	37

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

Editeur responsable : D.PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

Reproduction de cette édition, sous toute forme, est interdite.

Nous essayons d'achever une étude complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

Clôturé le : 31/12/2005

# Préface

Cher client,

Dans la première édition de l'Easypay News de 2006, nous tenons à vous souhaiter à tous une excellente année.

Quand nous nous souvenons de l'année passée, nous voyons que 2005 est surtout marqué par de fortes discussions dans le domaine "Homme et Carrière". Le pacte de solidarité entre les générations tellement discuté a mené à beaucoup de soucis entre les partenaires sociaux.

2006 s'annonce donc comme une année pleine de changements. Maintenant déjà, on parle d'un tout nouveau système de réductions de cotisations, un système qui remplacerait la mesure actuelle de réductions par une mesure de subventions soumise à la réglementation européenne.

Le Groupe Easypay suivra de près toutes les évolutions possibles. Notre service juridique informera en détail tous les lecteurs de l'Easypay News. Nous sommes optimistes pour l'an 2006 et nous voulons continuer à mettre le client au centre de nos activités, et ce ensemble avec nos 180 collaborateurs.

Nous prêtons aussi attentions aux sujets-clé suivants :

- la continuation des conversions vers la version web.
- l'extension de notre centre de services Easy-Services sur le plan de la Sélection et le Recrutement.
- Des formations et Audits sociaux.
- L'établissement de la formule de co-sourçage pour les utilisateurs d'Easypay qui veulent donner la DmfA en soustraitance.
- L'extension régionale des services de notre secrétariat social agréé SSE.
- Renforcement des missions de détachement chez les clients.

Comme vous voyez, 2006 sera une année intéressante. Nous espérons de pouvoir réaliser nos objectifs ensemble avec vous.

Toute l'équipe du Groupe Easypay vous souhaite à vous et vos proches :

Une excellente année 2006 !

Tous les collaboteurs d'Easypay

Dirk Pareit

# Les publications d'Easypay : résumé

Le Groupe Easypay édite de différentes publications juridiques pour ses clients. Ci-après vous trouvez un résumé de ces publications, leur contenu, le moment de publication et la forme par laquelle ces publications sont envoyées à nos clients :

Publication	Contenu	Moment	Forme d'expédition
<b>Easypay News</b>	Un aperçu des principales modifications liées au traitement salarial (p.ex. DmfA, fiscalité,...) avec des références à la formation "mise à jour trimestrielle" qui traite quelques sujets en détail.	Après la fin de chaque trimestre	Sur papier, par la poste
<b>Easypay Info</b>	Les indexations et augmentations conventionnelles des salaires, énumérées par Commission paritaire	Au début du mois	Par voie électronique (e-mail)
<b>Easypay Flash</b>	Nouvelles sociales-juridiques anticipées avec, le cas échéant, la référence à l'application dans le logiciel Easypay	Par quinzaine	Par voie électronique (e-mail)
<b>Easydoc</b>	Chiffres utiles (e.a. limites salariales dans le cadre de la loi sur les contrats de travail, estimation de certains avantages en nature, indemnités de crédit-temps, ...)	En fonction des modifications	Se trouve sur le site web : <a href="http://www.easypay.be">www.easypay.be</a> , rubrique "easydoc"
	Documents modèles (contrat de travail étudiant, modèle déclaration du travailleur pour la réduction du PP dans le cadre de la charge de famille, ...)	En fonction des modifications	Se trouve sur le site web : <a href="http://www.easypay.be">www.easypay.be</a> , rubrique "easydoc"

# Table des matières

<b>I.</b>	<b>Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2005</b>	<b>7</b>
<b>1.</b>	<b>Cotisations ONSS</b>	<b>7</b>
1.1.	Cotisations de base	7
1.2.	Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854) : double encaissement	8
1.3.	Cotisation chômage économique dans la construction	9
1.4.	Cotisation Fonds de Sécurité (code 820)	9
1.5.	Versement de la retenue sur le pécule de vacances au secteur public : la cotisation d'égalisation	10
1.6.	Cotisation compensatoire particulière de prépension : prolongation de la mesure	11
1.7.	Parents d'accueil : adaptation des pourcentages	11
1.8.	Artistes : adaptations des limites salariales	12
1.9.	Bénévoles : adaptation des limites	12
<b>2.</b>	<b>Modifications DmfA pour le trimestre 4/2005</b>	<b>13</b>
2.1.	Parents d'accueil : spécifications type du contrat de travail	13
2.2.	Maribel social : cumul des réductions	13
2.3.	Remplaçants pour fonctionnaires en interruption de carrière	14
2.4.	Etudiants : spécifications de la législation	14
2.5.	Plusieurs classes à risques pour les accidents du travail	15
2.6.	Mention de la date de début des vacances : rappel	16
2.7.	Unités locales : rappel	16
<b>3.</b>	<b>Modifications DmfA à partir du 01.01.2006</b>	<b>16</b>
3.1.	Bonus emploi : extension des limites salariales à partir du 01.01.2006	16
3.2.	Prime unique d'innovation à partir de 2006	17
3.3.	Indexation des cotisations CO2	19
<b>II.</b>	<b>Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (PPL)</b>	<b>20</b>
<b>1.</b>	<b>Cotisations ONSS</b>	<b>20</b>
1.1.	Cotisations de base : inchangées	20
<b>2.</b>	<b>Modifications DmfA pour le trimestre 4/2005</b>	<b>20</b>
2.1.	Nouvel indice de travailleur cotisations pour double pécule de vacances	20
2.2.	Spécification de la date de début et de fin de la ligne d'occupation	20
2.3.	Suppression code mesures de réorganisation du temps de travail	21
2.4.	Ligne d'occupation : spécification statut E : personnel d'établissements scolaires	21
2.5.	Ligne d'occupation : spécification paiement en dixièmes et douzièmes	21
2.6.	Code de rémunération : le salaire adapté en cas de maladie ou accident	21
2.7.	Tableau code rémunération : nouveau code 316	21
2.8.	Données du temps de travail : les prestations supplémentaires sans récupération	22
2.9.	Tableau des codes de réduction	22

<b>III.</b>	<b>Accidents du travail : limites salariales</b>	<b>23</b>
1.	<b>Plafond salarial prime accidents du travail 2005</b>	<b>23</b>
<b>IV.</b>	<b>Administration salariale et fiscalité</b>	<b>24</b>
1.	<b>Précompte professionnel : nouveaux barèmes à partir de 2006</b>	<b>24</b>
1.1.	Indexation des montants	24
1.2.	Actualisation des règles officielles concernant le précompte professionnel suite à des modifications antérieurement entrées en vigueur	25
2.	<b>Exonération fiscale pour le personnel supplémentaire</b>	<b>25</b>
3.	<b>Augmentation de l'exonération de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe</b>	<b>26</b>
<b>V.</b>	<b>Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2006</b>	<b>27</b>
1.	<b>Loi concernant les contrats de travail</b>	<b>27</b>
1.1.	Aperçu des nouveaux montants	27
1.2.	Aperçu des réglementations principales auxquelles ces limites salariales sont applicables	27
2.	<b>Saisie sur salaire : limites salariales indexées à partir du 01.01.2006</b>	<b>29</b>
3.	<b>Indemnités minimales pour les élèves de classes moyennes en 2006</b>	<b>30</b>
<b>VI.</b>	<b>Prépension à partir du 01.01.2006</b>	<b>31</b>
1.	<b>Adaptation de l'indemnité complémentaire</b>	<b>31</b>
2.	<b>Adaptation du plafond salarial</b>	<b>31</b>
3.	<b>Modifications des seuils</b>	<b>32</b>
4.	<b>Allocation de chômage</b>	<b>32</b>
<b>VII.</b>	<b>Services publics</b>	<b>33</b>
1.	<b>Cotisation d'égalisation sur le double pécule de vacances</b>	<b>33</b>
2.	<b>Cotisations FPS pour les membres du Pool des parastataux</b>	<b>33</b>
3.	<b>Attestations ONSS</b>	<b>33</b>
<b>VIII.</b>	<b>Loi-programme : aspects sociaux</b>	<b>34</b>
1.	<b>Création d'un Fonds unique "Maribel social"</b>	<b>34</b>
2.	<b>Réintroduction des allocations d'accompagnement pour les jeunes</b>	<b>34</b>
3.	<b>Pension des travailleurs salariés : sanctions en cas de fraude</b>	<b>34</b>
4.	<b>Interdiction de limitation ou suppression de sanctions ONSS dans certaines situations</b>	<b>35</b>
5.	<b>Cotisation de solidarité véhicules d'entreprise : interprétation notion "véhicule d'emploi collectif pour les travailleurs"</b>	<b>35</b>
6.	<b>Crédit d'im<sup>^</sup>pots pour bas revenus</b>	<b>35</b>

**IX. Easy-Services: gestion des formations 36**

**X. Messages 37**

*Dans cet Easy pay News, nous avons l'intention de vous donner un aperçu des nouveautés dans le domaine social, ainsi que de parcourir quelques spécifications concernant certains sujets actuels. Cependant, l'ampleur de cette publication ne permet pas de traiter tous les sujets en détail. Pour l'explication plus étendue concernant ces sujets, vous pouvez suivre notre formation de la Mise à jour trimestrielle du 4<sup>ième</sup> trimestre 2005. Celle-ci a lieu aux dates suivantes :*

*Le 10 janvier 2006  
Bureaux d'Easy pay  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(session néerlandaise)*

*Le 12 janvier 2006  
Hôtel Mercure Centre de Séminaires  
Boulevard de Lauzelle 61  
1348 Louvain-La-Neuve  
(session française)*

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

Les programmes concernant les modifications décrites dans cet Easy pay News seront mis à votre disposition lors de la prochaine mise à jour. Les directives pratiques concernant l'application dans le logiciel Easy pay seront reprises dans la brochure technique de la mise à jour "Barèmes PP à partir du 01.01.2006 – DmfA 4/2005 – DmfA-PPL 4/2005" (nous vous informons par e-mail au moment que la mise à jour est prête sur le site de téléchargement).

# I. Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2005

## 1. Cotisations ONSS

### 1.1. Cotisations de base

Dans le 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, le pourcentage total des cotisations de base ONSS patronales diminue de 0,08% suite à la réduction de la cotisation patronale pour les maladies professionnelles.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n°3.2.201.

A partir du 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, la cotisation patronale pour maladies professionnelles est réduite de 0,08% jusqu'à 1% des salaires bruts (pour les ouvriers : calculés sur 108% des salaires bruts).

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

Les pourcentages totaux des cotisations de base ONSS suivantes sont d'application pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2005 :

Travailleurs à partir du 1/1 de l'année pendant laquelle ils ont 19 a.	CONTRAT DE TRAVAIL		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
	Ouvrier	Employé	Apprenti-ouvrier	Apprenti-employé
Code travailleur ONSS	015	495	015	495
Cotisations ONSS personnelles	13,07 %	13,07 %	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base <sup>(*)</sup> )	30,77 %	24,77 %	30,77 %	24,77 %

(\*) Cotisations de base à l'exclusion de:

- 7,48% de cotisation de modération salariale;
- 0,04% de cotisation de congé éducation payé;
- 0,05% de cotisation de garderie.

Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année pendant laquelle ils ont 18 a.	CONTRAT DE TRAVAIL		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
	Ouvrier	Employé	Apprenti-ouvrier	Apprenti-employé
Code travailleur ONSS	027	487	035	439
Cotisations ONSS personnelles	5,57 %	5,57 %	-	-
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base <sup>(*)</sup> )	21,91 %	15,91 %	7,30 %	1,30 %

(\*) Cotisations de base à l'exclusion de:

- 0,04% de cotisation de congé éducation payé (pas dû pour élèves);
- 0,05% de cotisation de garderie.

## **1.2. Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854) : double encaissement**

Contrairement au 1<sup>er</sup> et au 2<sup>ème</sup> trimestre de 2005, la cotisation pour les groupes à risque et la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (autrefois destinées aux jeunes avec un parcours d'insertion) sont encaissées doublement dans le 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre de 2005.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.3.245 & 3.3.249.
- Art. 2 à 6 et 7 à 9 de la loi du 3 juillet 2005, loi portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, *M.B.* du 19 juillet 2005.

Tout comme dans le 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, les cotisations patronales pour groupes à risque (code 852) et pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854) sont encaissées doublement.

Elles s'élèvent respectivement à 0,20% pour la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852) et 0,10% en faveur de l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854).

Ci-dessous, vous trouvez sous toute réserve la liste la plus récente du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale avec l'indication des secteurs (les commissions paritaires) pour lesquelles une CCT a été conclues (déposée au plus tard le 01.10.2005) pour les groupes à risque pour la période 2005-2006 et qui sont ainsi exonérés de cette cotisation ONSS spéciale.

### **Secteurs exonérés pendant la période 2005-2006 :**

102.01	111	124	140	202.01	224	312	324
102.02	112	125.02	142.01	207	226	313	326
102.03	113	125.03	142.02	209	227	314	327
102.04	113.04	126	142.03	210	301.01	315.01	329
102.05	114	127	142.04	211	301.02	315.02	
102.06	115	128.01	144	214	302	316	
102.08	116	128.02	145	215	304	317	
102.09	117	128.03	149.01	216	305	318.01	
104	118	128.06	149.02	218	305.02	319	
105	119	129	149.03	219	306	319.01	
106.01	120	130	149.04	220	307	319.02	
106.02	120.01	133	150	221	308	322	
109	120.02	136	201	222	310	322.01	
110	120.03	139	202	223	311	323	

### 1.3. Cotisation de chômage économique dans la construction

A partir de 2005, certains employeurs du secteur de la construction sont soumis à une cotisation annuelle. Celle-ci a pour but de les responsabiliser dans le cadre du chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.3.276-279.
- Article 286 à 288 de la loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.* du 15 juillet 2004, 55627.
- AR du 17 septembre 2005, *M.B.* du 30 septembre 2005, 42160.

#### 1.3.1. Quels employeurs ?

Il s'agit de tous les employeurs qui ressortissent à la commission paritaire pour la construction (CP 124) et qui ont déclaré plus de 110 jours de chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques en 2004.

#### 1.3.2. Montant de la cotisation

Par ouvrier et par apprenti, la cotisation pour 2005 s'élève à 46,31 euro par jour de chômage économique qui dépasse la limite de 110 jours de chômage économique.

Quand la cotisation totale est calculée, les déclarations de modification, par lesquelles le nombre de jours de chômage économique en 2004 est inférieur au nombre initialement déclaré, ne résultent pas en un remboursement de (une partie de) la cotisation. L'ONSS nous a confirmé par téléphone que la cotisation ne change pas non plus quand, plus tard, on déclare plus de jours de chômage économique qu'initialement prévu. Ceci vaut sous toute réserve.

#### 1.3.3. Formalités

Au cours du mois de septembre, l'ONSS a envoyé aux employeurs soumis à la cotisation une note de débit.

### 1.4. Cotisation Fonds de Sécurité d'existence (code 820)

Ci-après vous trouvez les modifications principales concernant les cotisations encaissées par l'ONSS pour un Fonds sectoriel de Sécurité d'existence.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 7.1.301.
- Intermédiaires ONSS décembre 2005 : erratum pourcentages n° 7.1.301.

#### 1.4.1. Employeurs du secteur audiovisuel (CP 227 – catégorie 423)

A partir du 4<sup>ème</sup> trimestre, l'ONSS encaisse pour la première fois une cotisation de sécurité d'existence de 0,56% sur les salaires des employés occupés dans le secteur audiovisuel.

#### 1.4.2. Employeurs du secteur de la récupération de produits divers (CP 142.04 – catégorie 102)

A partir du 4<sup>ème</sup> trimestre, l'ONSS encaisse pour la première fois une cotisation de

sécurité d'existence de 2,40% sur les salaires (à 108%) des ouvriers occupés

dans le secteur de la récupération de produits divers.

## **1.5. Versement de la retenue sur le pécule de vacances au secteur public : la cotisation d'égalisation**

Contrairement aux retenues appliquées sur le double pécule de vacances des travailleurs du secteur privé, les retenues sur les péculs de vacances du personnel du secteur public, n'avaient pas encore de destination. Une nouvelle loi change cette situation et oblige à certains employeurs de transférer la cotisation retenue, dite la cotisation d'égalisation, avec effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Pour le personnel contractuel, cette cotisation doit être versée à l'ONSS.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.3.305 – 3.3.309.
- Loi du 17 septembre 2005, *M.B.* du 6 octobre 2005, 43084 – 43086.

### **1.5.1. Pour quels employeurs ?**

Les services publics suivants doivent verser cette cotisation retenue sur le double pécule de vacances :

- La fonction publique administrative fédérale, les organismes publics fédéraux, les régies, les services de la police intégrée et l'armée ;
- Les entreprises publiques fédérales autonomes;
- Les Cours et tribunaux ;
- La Cour des Comptes ; le Conseil d'Etat ; la Cour d'Arbitrage.

### **1.5.2. Pour quels travailleurs ?**

L'ONSS encaisse la cotisation uniquement pour le personnel contractuel.

Car en effet, pour le personnel statutaire, c'est le "Fonds pour l'équilibre des régimes de pensions" qui encaisse la cotisation.

### **1.5.3. Montant de la retenue**

Le pourcentage de la cotisation à verser à l'ONSS s'élève à 13,07% et est calculé sur le pécule de vacances attribué au personnel contractuel, sur la prime Copernic attribuée à certains travailleurs contractuels et sur la prime de restructuration attribuée à certains militaires contractuels.

### **1.5.4. Formalités**

La retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois suivant le trimestre pendant lequel le pécule de vacances a été payé.

Ceci implique que pour 2005, l'employeur devra rédiger des déclarations de modification pour les trimestres précédents pendant lesquels le double pécule de vacances, une prime Copernic ou une prime de restructuration (pour militaires) a été payée.

A partir de 2006, la déclaration et l'encaissement se feront de la même façon que les 13,07% du secteur privé.

## **1.6. Cotisation compensatoire particulière de prépension : prolongation de la mesure**

Pour les années 2005 et 2006 aussi, certains employeurs doivent payer une cotisation compensatoire particulière pour les travailleurs qui entrent en prépension à l'âge de 56 ans.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.3.232 et 3.3.234.
- Loi du 3 juillet 2005, *M.B.* le 19 juillet 2005, 32682 – 32683.

### **1.6.1. Quels employeurs?**

Il s'agit des employeurs occupant des travailleurs dans le secteur de la construction qui disposent d'une attestation médicale disant qu'ils sont en incapacité de travail, ou occupant des travailleurs qui peuvent prouver au moins 20 ans de travail de nuit. Ces travailleurs ont la possibilité d'entrer en prépension plus tôt, à savoir à partir de l'âge de 56 ans.

### **1.6.2. Quelles cotisations**

Pour ces travailleurs, l'employeur sera obligé de payer une cotisation compensatoire particulière pour la prépension. Celle-ci s'élève à 50% si le remplaçant d'un prépensionné était un chômeur complètement indemnisé depuis moins d'un an ou à 33% s'il s'agit d'un remplaçant complètement indemnisé depuis plus d'un an.

## **1.7. Parents d'accueil : adaptation des pourcentages**

Les employeurs qui occupent des parents d'accueil profitent d'une réduction des cotisations patronales. Cette réduction consiste en une exonération des cotisations patronales sur une partie du salaire fictif, nommée « franchise ». A partir du 4<sup>ème</sup> trimestre, ce pourcentage s'élève à 31,85% (avant 31,95%).

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 4.3.1105 à 4.3.1106.

L'exonération des cotisations patronales est égale à un pourcentage d'un salaire fictif, à savoir 2.270,01 euro. Pour le 4<sup>ème</sup> trimestre, ce pourcentage diminue de 31,95% à 31,85% suite à la diminution de la cotisation pour maladies professionnelles au cours de 2005.

Pour une personne avec des prestations trimestrielles complètes, ceci résulte en

une réduction des cotisations sociales de 723 euro (pour le trimestre précédent, c'était 725,27 euro).

Pour une personne avec des prestations trimestrielles incomplètes, la réduction est égale à une exonération des cotisations ONSS patronales de 31,85% d'un salaire fictif recalculé.

## 1.8. Artistes : indexation des limites salariales

Le salaire horaire et journalier fictif forfaitaire auquel les cotisations patronales pour les artistes indemnisés sont calculées, est indexé à partir du 4<sup>ème</sup> trimestre 2005.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 4.3.1204.

Pour le calcul de la réduction de cotisations ONSS pour artistes indemnisés, les limites salariales (le salaire horaire et journalier fictif forfaitaire) sont indexées à partir du 4<sup>ème</sup> trimestre 2005 suite à l'évolution de l'indice des prix de consommation.

A partir du 01.10.2005, le salaire journalier fictif forfaitaire est fixé à 56,96 euro (avant: 56,59 euro) et le salaire horaire fictif forfaitaire à 7,50 euro (avant: 7,45 euro).

## 1.9. Bénévoles : adaptations des limites

L'indemnité accordée au bénévole n'est pas soumise aux cotisations ONSS si quelques conditions sont remplies. Les montants maximaux qu'un bénévole peut recevoir exonérés d'ONSS, sont adaptés avec effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, en fonction de l'évolution de l'indice.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.2.208.
- Loi du 3 juillet 2005, *M.B.* du 29 août 2005, 37309-37314.

Sous quelques conditions, les indemnités aux bénévoles sont libres de cotisations ONSS. Il s'agit e.a. du fait que cette indemnité est limitée à 27,37 euro par jour et 1.094,79 euro par an. Ces montants sont valables pour 2005.

Remarque: à partir de **février 2006**, il faut tenir compte d'un montant maximal de 600 euro par trimestre (en 2005, ceci serait égal à un montant indexé de 662,46 euro).

Si un de ces montants forfaitaires est dépassé, toutes les prestations de cette année civile sont considérées comme salaire soumis aux cotisations ONSS. Par contre, les montants dépassés peuvent quand-même être considérés comme des remboursements des frais (donc libre d'ONSS) si le bénévole peut prouver qu'il s'agit de frais réels.

## 2. Modifications DmfA pour le trimestre 4/2005

### 2.1. Parents d'accueil : spécifications type du contrat de travail

Jusqu'il y a peu, le contrat de travail pour parents d'accueil était toujours considéré comme un contrat de travail à temps partiel, peu importe les prestations. Maintenant, les instructions ONSS spécifient clairement quand il faut considérer un contrat de travail comme temps plein.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 5.1.326.

Au niveau de la ligne d'occupation, il faut indiquer comme type de contrat de travail "temps partiel", sauf quand le "nombre moyen d'heures par semaines" est le même que celui de la personne de référence, alors il faut remplir la notion "temps plein". Les autres champs de la

déclaration sont à remplir de la même façon que pour le parent d'accueil pour qui on a rempli "temps partiel" pour le type de contrat de travail.

### 2.2. Maribel social : cumul des réductions

L'employeur peut cumuler certaines réductions de cotisations ONSS. Dans ses instructions, l'ONSS spécifie une mesure qui concerne le calcul du montant du Maribel social quand il y a plusieurs lignes d'occupation dans un trimestre en combinaison avec la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 4.2.105.

Il y a 3 situations possibles :

- Sur aucune ligne d'occupation on ne déclare des prestations qui sont soumises au maribel social : sur **aucune ligne d'occupation** le montant du maribel social n'est calculé.
- Sur au moins une ligne d'occupation, on déclare des prestations qui sont soumises au maribel social : le montant du maribel social est alors divisé proportionnellement entre **toutes** les lignes d'occupation, même pour celle

avec des prestations qui ne sont pas soumises au maribel social.

- Sur au moins une ligne d'occupation, on déclare des prestations qui sont soumises au maribel social, mais sur au moins une ligne d'occupation on déclare aussi des prestations qui sont soumises à la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée : sur **aucune ligne d'occupation** le montant du maribel social n'est calculé.

### 2.3. Remplaçants pour fonctionnaires en interruption de carrière

A certaines conditions, la loi-programme de 1988 accorde sous certaines conditions une réduction des cotisations sociales à certains employeurs occupant des contractuels subventionnés. Un travailleur contractuel qui remplace un fonctionnaire en interruption de carrière, est assimilé à un COSUB pour le calcul des cotisations patronales.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 4.3.401 – 4.3.405.

Les administrations publiques occupant des contractuels subventionnés dans le cadre de cette loi-programme, pour lesquels elles reçoivent éventuellement une prime, profitent d'une exonération de cotisations patronales pour ces travailleurs pour toute la durée de l'occupation (il s'agit en particulier de la cotisation pour les pensions de survie et de retraite, l'assurance maladie et invalidité, le chômage, les allocations familiales, les

maladies professionnelles, les accidents du travail et les cotisations de modération salariale).

L'ONSS spécifie maintenant que les travailleurs contractuels occupés en remplacement de fonctionnaires (contractuels et statutaires) en interruption de carrière, sont assimilés aux COSUB en ce qui concerne le calcul des cotisations patronales.

### 2.4. Etudiants : spécifications de la législation

Suite à la publication de l'arrêté royal dans le Moniteur belge, l'ONSS publie dans ces instructions intermédiaires la confirmation de la réglementation et quelques réponses à des questions fréquentes. Ci-après vous en trouvez un résumé.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.1.205.
- AR du 10 novembre 2005, *M.B.* du 30 novembre 2005, 51350 – 51354.
- Flash du 14 novembre 2005.
- Intermédiaires ONSS, décembre 2005.

1. Les 46 jours, sont ils considérés comme un ensemble ou fait-on la différence entre les deux périodes de 23 jours ?

Les 46 jours sont divisés en 2 périodes : 23 jours de travail au cours des mois d'été et 23 jours de travail au cours du premier, deuxième et quatrième trimestre de cette année civile. Quand le nombre de jours permis est dépassé dans une de ces périodes, cela influence également l'autre période.

La première règle de base dit que, en cas de franchissement chez le même

employeur, l'employeur et l'étudiant sont soumis aux cotisations ONSS normales pour toute la période d'occupation.

La deuxième règle de base dit que l'étudiant et l'employeur qui l'occupe pendant ou après la période de franchissement du nombre maximal de jours de travail, sont soumis aux cotisations normales. Pour l'employeur qui l'a occupé avant la période de franchissement, le régime favorable reste appliqué.

Par exemple :

- **Au cours du premier ou deuxième trimestre**, l'étudiant dépasse les 23 jours admis. Dans ce cas, on paie pour ce trimestre les cotisations ONSS normales, et l'étudiant ne peut plus travailler sous le régime favorable de la cotisation de solidarité pendant les mois d'été et le quatrième trimestre.
- L'étudiant dépasse les 23 jours dans les **mois d'été**. Non seulement pour ce trimestre, mais aussi pour les jours prestés avec un contrat d'étudiant pendant le premier et/ou deuxième trimestre chez le même employeur, les cotisations normales sont appliquées. L'étudiant ne peut plus être occupé sous le régime favorable pendant le quatrième trimestre, ni chez le même employeur, ni chez un autre employeur.
- Un étudiant dépasse les 23 jours permis pendant le **quatrième trimestre**. Dans ce cas aussi, toutes les prestations (même celles des trimestres précédents) prestées chez le même employeur avec un contrat de travail, sont soumises aux cotisations normales.

2. Quelles prestations de 2005 sont soumises au nouveau règlement pour les étudiants ?

Seules pour les prestations du troisième et du quatrième trimestre 2005, la nouvelle réglementation est appliquée. Pendant le quatrième trimestre, l'étudiant peut prêter 23 jours. Il n'y a pas de calcul proportionnel.

Comme l'A.R. n'a été publié que le 30 novembre 2005, l'ONSS stipule que, pour être juste, le franchissement pendant un

trimestre en 2005 n'a pas de conséquences pour l'autre trimestre. P.ex. quand on dépasse donc les 23 jours au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, l'employeur est uniquement soumis aux cotisations normales pour ce trimestre. Il garde l'avantage dont il a profité au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre 2005.

3. Les étudiants, peuvent-ils être occupés à temps plein dans un autre régime que la semaine de 5 jours ?

Les étudiants peuvent encore être occupés à temps plein dans un autre régime. Par contre, il n'est plus permis de convertir ces jours (p.ex. on ne peut plus travailler 26 jours dans la semaine de 6 jours). Tous les jours prestés sont donc considérés comme un jour.

Pour être juste, l'étudiant et son employeur qui avaient conclu de bonne foi un tel contrat en 2005, avant la publication de l'A.R., pourront encore profiter du règlement favorable pour l'an 2005.

4. Qu'est-ce qu'on entend par "périodes de présence obligatoire à l'établissement scolaire"?

On entend par 'périodes de présence obligatoire à l'établissement scolaire', les périodes pendant lesquelles l'étudiant individuel est censé suivre les cours ou activités dans l'établissement scolaire auquel l'étudiant est affilié. Tous les jours/soirs que l'étudiant ne doit pas suivre de cours, il peut travailler dans le cadre d'un contrat d'étudiant.

## 2.5. Plusieurs classes à risques pour les accidents du travail.

L'ONSS vous rappelle que le champ "activité v.-à-v. du risque" doit être rempli correctement. Les sociétés d'assurance se basent sur l'état de déclaration de la DmfA pour calculer la prime d'assurance d'accidents du travail.

Référence :

- Mailing ONSS du 9 novembre 2005.

“L’activité v.-à-v. du risque” est une donnée facultative qui est uniquement applicable pour les employeurs occupant plusieurs catégories de personnel. Dans ce cas, il faut remplir ce champ pour tous les travailleurs de cet employeur.

Par l’intégration de cette donnée dans la déclaration DmfA, les assureurs peuvent recevoir cette information directement. L’ONSS demande donc de collaborer constructivement à cette campagne.

## **2.6. Mention de la date de début des vacances : rappel**

Chaque employeur occupant des ouvriers desquels le pécule de vacances est payé par l’ONVA ou par une autre caisse sde vacances, doit mentionner sur la déclaration DmfA du 4<sup>ème</sup> trimestre la date à laquelle les vacances commencent pour ces travailleurs.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 5.1.307.

Cette date doit uniquement être déclarée dans le 4<sup>ème</sup> trimestre de l’année, et est informative pour les caisses de vacances. Il faut déclarer la date à laquelle les travailleurs prennent leurs vacances, ou, si de différentes périodes ont été fixées, la date de la période de vacances principales. Si les travailleurs prennent leur congé

individuellement, la date des premières vacances est déclarée.

Remarque : les caisses de vacances doivent payer le pécule de vacances entre le premier jour ouvrable de mai et le dernier jour ouvrable de juin, nettement au moment que les vacances principales sont prises.

## **2.7. Unités locales : rappel**

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 5.1.1204.

Le numéro d’identification de l’unité locale doit être déclaré 2 fois par an sur la

DmfA, à savoir dans le 2<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre. Nous tenions à vous y rappeler.

## **3. Modifications DmfA à partir du 01.01.2006**

### **3.1. Bonus emploi : extension des limites salariales à partir du 01.01.2006**

Le bonus emploi change encore une fois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Il y a de nouveau une différence entre le secteur privé et le secteur public.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 4.3.107.
- AR du 10 août 2005, *M.B.* le 16 septembre 2005, 40253.
- AR du 10 octobre 2005, *M.B.* le 12 décembre 2005, 53500-53501.

### 3.1.1. Secteur privé

Les montants qui sont d'application pour le calcul du bonus emploi changent de nouveau à partir du 01.01.2006. Le bonus

emploi pour ces travailleurs est calculé comme suit :

S = salaire mensuel de référence à 100 %	BONUS EMPLOI à partir du 01.01.2006: montant de base R (en EUR)
≤ 1.234,23 EUR	140,00 (employés) 151,20 (ouvriers)
> 1.234,23 et ≤ 2.035,96 EUR	140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)] (employés) 151,20 - [0,1886 x (S - 1.234,23)] (ouvriers)
> 2.035,96 EUR	0

Remarques :

- (1) Les nouveaux montants sont affichés en italique.
- (2) R est arrondi à l'unité la plus proche (eurocent ; 0,005 devient 0,01)
- (3) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.680 euro par an (à partir de 2006).

### 3.1.2. Secteur public

Contrairement à ce que l'ONSS a communiqué dans son info intermédiaire d'août 2005, on fait maintenant quand-même une différence entre le secteur privé et public en ce qui concerne le calcul du

bonus emploi. Les montants suivants étaient valables dans le secteur public à partir du 01.08.2005 et ne changent pas, contrairement aux montants du secteur privé.

S = salaire mensuel de référence à 100 %	BONUS EMPLOI à partir du 01.08.2005: montant de base R (en EUR)
≤ 1.234,23 EUR	125,00 (employés) 135,00 (ouvriers)
> 1.234,23 et ≤ 1.703,42 EUR	125,00 - [0,2664 x (S - 1.234,23)] (employés) 135,00 - [0,2877 x (S - 1.234,23)] (ouvriers)
> 1.703,42 EUR	0

Remarques :

- (1) R est arrondi à l'unité la plus proche (eurocent ; 0,005 devient 0,01)
- (2) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.680 euro par an (à partir de 2006).

### 3.2. Prime unique d'innovation à partir de 2006

En 2006, l'ONSS prévoit la possibilité d'accorder une prime unique d'innovation à certains travailleurs. Sous certaines conditions, cette prime d'innovation peut être exonérée de cotisations ONSS et d'impôts.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.1.327.
- Loi du 3 juillet 2005, M.B. du 19 juillet 2005, 32686-32687.

- AM du 3 octobre 2005, M.B. du 28 novembre 2005, 50971-50974.

### 3.2.1. Champ d'application

Cette mesure vaut uniquement pour les primes d'innovation attribuées par les employeurs aux travailleurs du secteur privé.

### 3.2.2. Conditions

Afin d'être exonérée de cotisations ONSS et des impôts, la prime unique d'innovation doit répondre aux conditions suivantes :

- Les primes doivent être accordées pour une nouveauté qui signifie une plus-value effective pour les activités normales de l'employeur ;
- L'innovation ne peut pas faire l'objet d'une demande de prix ou de devis pour l'achat de produits ou de processus par un tiers, adressée à celui qui accorde la prime ;
- L'innovation doit :
  - o être introduite dans l'entreprise par l'employeur ;
  - o soit faire l'objet d'un prototype ;
  - o soit faire l'objet d'une demande de fabrication d'un prototype ;
  - o soit, il faut y avoir des instructions internes qui indiquent quelles modifications l'innovation causera pour les activités normales de l'entreprise ;
- La prime ne peut pas être accordée à titre de remplacement ou de conversion du salaire, de primes, d'avantages en nature ou former un supplément à ces rémunérations, qui sont soumises ou non à la sécurité sociale ;
- Les primes peuvent uniquement être accordées à des travailleurs soumis à un contrat de travail avec l'employeur qui accorde la prime ;
- La somme totale des primes accordées pendant une année civile ne dépasse pas 1% de la totalité des salaires déclarés par l'employeur pour cette année civile ;
- Le nombre de travailleurs profitant d'une telle prime ne peut pas être supérieur à 10% du nombre de travailleurs occupés par l'entreprise

pendant l'année civile, pour les entreprises à partir de 30 personnes. Pour les entreprises occupant moins de 30 travailleurs, le nombre est limité à au maximum 3 travailleurs ;

- Par innovation, au maximum 10 travailleurs peuvent profiter d'une prime ;
- Le montant des primes payées par travailleur ne peut pas dépasser son salaire mensuel ;
- Les critères, procédures et l'identification du projet auquel les primes réfèrent, doivent être communiqués au sein de l'entreprise et au SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, selon les formalités décrites ci-après.

### 3.2.3. Formalités

L'employeur qui veut entrer en ligne de compte pour la prime d'innovation doit déposer une proposition de projet auprès du Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie.

Quand la proposition de projet est approuvée par ce SPF, tant les noms des bénéficiaires, que les montants de cette prime doivent être communiqués à l'ONSS au cours du mois suivant l'attribution de la prime. L'employeur communique la liste des travailleurs (avec leur NRN) et les montants accordés par e-mail à l'adresse suivante :

[primesinnovation-innovatiepremies@onss.fgov.be](mailto:primesinnovation-innovatiepremies@onss.fgov.be)

Pour plus d'info, vous pouvez contacter la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Compétitivité, WTC III, Boulevard Simon Bolivar 30, 1000 Bruxelles. Numéro de téléphone: 02/277.74.40, fax: 02/277.54.42, e-mail: [innovatiepremie@mineco.fgov.be](mailto:innovatiepremie@mineco.fgov.be).

### 3.2.4. Remarque

Si on répond aux conditions, la prime ne doit pas être mentionnée sur la DmfA.

### 3.3. Indexation des cotisations CO2

La loi-programme de 2004 prévoit que la cotisation CO2 à payer à l'ONSS pour l'emploi privé d'un véhicule d'entreprise est indexée chaque année, le 1<sup>er</sup> janvier. La première indexation sera appliquée le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

#### Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.3.268 – 3.3.271.
- Loi-programme du 27 décembre 2004, *M.B.* du 31 décembre 2004, 87006 – 87007.

#### Rappel :

Le calcul de la cotisation CO2 se fait à l'aide d'une formule qui diffère en fonction du type de carburant du véhicule (diesel, benzène ou LPG).

Le montant de la cotisation est dû mensuellement, et est calculé comme suit :

- Véhicules à diesel: [(émission CO2 x 9 euro) – 600] : 12

- Véhicules à benzène: [(émission CO2 x 9 euro) – 768] : 12
- Véhicules LPG : [(émission CO2 x 9 euro) – 990] : 12

Le 01.01.2006, le montant de la cotisation, qui est le résultat de l'application de la formule mentionnée, est multiplié par 116,65/114,08. Le résultat est arrondi à deux décimales.

# **II. Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL)**

Dans cette rubrique, vous trouvez un aperçu des modifications principales au niveau de la DmfA-PPL pour le trimestre 4/2005. Cette rubrique est **uniquement** d'application pour les administrations provinciales et locales (APL).

## **1. Cotisations ONSS**

### **1.1. Cotisations de base : inchangées**

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

## **2. Modifications DmfA pour le trimestre 4/2005**

### **2.1. Nouvel indice de travailleur cotisations pour double pécule de vacances**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.4.204.
- Loi du 17 septembre 2005 instaurant une cotisation d'égalisation pour les pensions, *M.B.* du 6 octobre 2005, 43084 – 43086.

Suite à la nouvelle loi sur la cotisation d'égalisation, un nouvel indice de travailleur **cotisations 871** a été créé pour la cotisation sur le pécule de vacances des mandataires et le personnel de la police.

L'ONSS-APL spécifie la différence entre les mandataires locaux protégés et non protégés :

Pour les mandataires locaux non protégés le montant du pécule de vacances doit être mentionné sur la déclaration avec le code salarial 312, tout comme pour les travailleurs de l'administration.

Pour les mandataires locaux protégés, la retenue sur le pécule de vacances doit aussi être mentionnée sur la DmfA-PPL, globalement au niveau de l'administration. Le montant total de la retenue de 13,07% sur les pécules de vacances payés par l'administration, sont à mentionner dans le bloc "Cotisations non liées à une personne physique" avec le nouvel indice du travailleur 871.

### **2.2. Spécification de la date de début et de fin de la ligne d'occupation**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.4.302.

Pour chaque contrat à courte durée, comme pour les guides de ville, hôtesses, modèles, etc., il faut créer une nouvelle ligne d'occupation sur la déclaration trimestrielle. On remplit comme date de début et de fin de la ligne d'occupation, les dates réelles d'entrée et de sortie de service.

### **2.3. Suppression code mesures de réorganisation du temps de travail**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.4.307.

Le code 1 est supprimé (mesure de réduction du temps de travail dans le cadre d'un plan de redivision du travail, approuvée par le ministre de l'Emploi et du Travail).

Il reste 4 possibilités :

- 3 = interruption complète de la carrière;
- 4 = interruption partielle de la carrière;
- 5 = travail adapté avec perte de salaire ;
- 7 = réduction des prestations suite à une mesure de redivision du travail dans le secteur public conformément à la loi du 10 avril 1995.

### **2.4. Ligne d'occupation : spécification statut E : personnel d'établissements scolaires**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.4.310.

Si un travailleur appartient au personnel d'un établissement scolaire, il faut remplir le code "E" dans le champ "Statut". On entend par le personnel d'établissements scolaires tous les travailleurs de ces établissements, sauf ceux mentionnés avec un autre code. Ceci implique que non seulement le personnel enseignant est soumis à cette règle, mais aussi le personnel administratif, les travailleurs qui s'occupent de la surveillance de midi, les accompagnants du bus, etc...

### **2.5. Ligne d'occupation : spécification paiement en dixièmes et douzièmes**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.4.315.

Dans cette zone, il faut indiquer si les enseignants sont payés en dixièmes ou en douzièmes. Cette zone est uniquement remplie pour le personnel enseignant et n'est pas utilisée pour le personnel administratif des établissements scolaires.

### **2.6. Code de rémunération : le salaire adapté en cas de maladie ou accident**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.5.303 et 1.5.309.

Par le code salarial 215 on déclare tous les suppléments pour maladie ou accident qui ne sont pas déclarés par les codes salariaux 212 et 213 (= indemnité pour maladie et accident déclarée pour la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garantie et le supplément pour la 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> semaine d'incapacité de travail). Un employeur qui tombe sous le règlement d'accidents du travail du secteur privé et qui, sous titre d'avance sur les indemnités de l'assureur d'accidents du travail, paie un montant au travailleur suite à un accident de travail, doit déclarer ce montant par le code 215.

Le tableau des codes salariaux DmfA-PPL a été adapté dans ce sens.

### **2.7. Tableau code rémunération : nouveau code 316**

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.5.309.

Un nouveau code salarial est créé (code 316) pour le double pécule de vacances du personnel de la police.

## 2.8. Données du temps de travail : les prestations supplémentaires sans récupération

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.6.303.

Dans les tableaux comparatifs des codes de prestation avant 2005 et l'encodage des données du temps de travail sur la DmfA-PPL, on stipule que le code temps de travail 301 est aussi utilisé pour déclarer

les indemnités d'heures supplémentaires pour les statutaires. Ces indemnités sont exonérées de cotisations sur base d'un règlement d'avant le 2 août 1990.

## 2.9. Tableau des codes de réduction

Référence :

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 1.9.201.

Dans le tableau des codes de réduction, il y a un aperçu de tous les codes de réduction possibles que l'on peut utiliser par réduction de cotisations.

Réduction	Code de réduction
Bonus emploi	0001
Réduction groupe-cible restructuration	0600 et 3600
Réduction groupe-cible demandeurs de travail de longue durée, conclue avant le 01.01.2004 <ul style="list-style-type: none"> <li>• plan d'embauche</li> <li>• plan activa</li> <li>• programme de transition</li> <li>• plan activa : politique de prévention et de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1105 ou 1106</li> <li>• 1111 ou 1112</li> <li>• 1111 ou 1112</li> <li>• 8100</li> </ul>
Réduction groupe-cible demandeurs de travail de longue durée, conclue après le 01.01.2004 <ul style="list-style-type: none"> <li>• plan activa &lt; 45 ans</li> <li>• plan activa ≥ 45 ans</li> <li>• programme de transition</li> <li>• plan activa : politique de prévention et de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3200, 3201, 3202 ou 3203</li> <li>• 3210 ou 3211</li> <li>• 3220, 3221, 3230 ou 3231</li> <li>• 8200 ou 8210</li> </ul>
Réduction groupe-cible jeunes travailleurs <ul style="list-style-type: none"> <li>• premier emploi avant le 01.01.2004</li> <li>• contrat travail-formation avant le 01.01.2004</li> <li>• premier emploi après le 01.01.2004</li> <li>• jeune jusqu'au 31/12 de l'année pendant laquelle il a 18 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1201</li> <li>• 1211</li> <li>• 3410</li> <li>• 3430</li> </ul>
Réduction groupe-cible SINE	3240, 3241 ou 3250
Artiste	1531
Parent d'accueil agréé	1521

### **III. Accidents du travail : limites salariales**

Pour le calcul de la prime pour l'assurance d'accidents du travail (assurance-loi), les assureurs doivent disposer chaque année des données salariales de l'année passée. Cette prime est calculée sur base d'une rémunération annuelle limitée. Le plafond des primes diffère si l'accident se produit avant ou après le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Référence :

- Art. 39 Loi relative aux accidents du travail, *M.B.* du 24 avril 1971.
- Loi programme du 11 juillet 2005, *M.B.* du 12 juillet 2005, p. 32180.

#### **1. Plafond salarial prime accidents du travail 2005**

Pour calculer la prime d'accidents du travail 2005, il faut tenir compte des plafonds des primes suivants :

- de 1/2005 – 6/2005 = 26.940,22 euro.
- de 7/2005 – 12/2005 = 32.748,21 euro.

Le premier plafond des primes est basé sur la rémunération annuelle et le pécule de vacances, le deuxième est uniquement basé sur la rémunération annuelle.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet, le plafond des primes est de nouveau assimilé au plafond

des indemnités pour accidents du travail, suite à la loi-programme du 11 juillet 2005.

A titre de compensation, il ne faut plus reprendre le simple et le double pécule de vacances dans le salaire de base pour calculer les indemnités d'incapacité temporaire, pour chaque accident qui se produise à partir du 1<sup>er</sup> juillet.

# IV. Administration salariale et fiscalité

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

1. Précompte professionnel : nouveaux barèmes pour 2006.
2. Exonération fiscale pour personnel supplémentaire : exclusion des jours fériés légaux pour le calcul.
3. Augmentation de l'exonération du versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe à partir du 01.01.2006.

## 1. Précompte professionnel : nouveaux barèmes à partir de 2006

Les nouveaux barèmes pour l'application du précompte professionnel ont été publiés. Ils sont appliqués pour les rémunérations, pensions et prépensions payées ou accordées à partir du 01.01.2006.

Pour l'explication complète, nous référons aux règles officielles du fisc, publiées sur le site web [www.fiscus.fgov.be](http://www.fiscus.fgov.be).

Ci-après vous trouvez un résumé des modifications principales à partir de l'année de revenus 2006 (= année d'imposition 2007).

Référence :

- AR du 15 décembre 2005 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, *M.B.* du 28 décembre 2005, 56451-56566.

### 1.1. Indexation des montants

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

- Augmentation des réductions du précompte professionnel pour enfants à charge (29 euro pour 1 enfant, 77 euro pour 2 enfants, ...).
- Augmentation de la réduction supplémentaire des travailleurs desquels le/la conjoint/e profite uniquement d'une pension ou une rente de  $\leq 360$  euro net par mois, jusqu'à 180 euro par mois.
- Augmentation de la réduction supplémentaire des travailleurs desquels le/la conjoint/e profite uniquement d'une pension ou une rente de  $\leq 180$  euro net par mois, jusqu'à 90 euro.
- Adaptation des montants de référence de la rémunération annuelle imposable pour le calcul du précompte professionnel sur le pécule de vacances et les indemnités exceptionnelles (p.ex. primes). Les pourcentages applicables ne changent pas.
- La même chose pour le calcul du précompte professionnel sur les arriérés (et les indemnités de rupture)
- Adaptation du plafond pour le calcul du précompte professionnel et les indemnités de rupture :
  - si le montant imposable de l'indemnité de rupture  $\leq 790$  euro  $\Rightarrow$  PP mensuel (avant 760 euro)

- si le montant imposable de l'indemnité de rupture > 790 euro ⇒ PP des arriérés (avant 760 euro).

### **1.2. Actualisation des règles officielles concernant le précompte professionnel suite à des modifications antérieurement entrées en vigueur**

Suite à des modifications antérieures, les règles officielles d'application concernant le PP à partir de 2006 sont actualisées comme suit :

- Réduction du précompte professionnel pour les rémunérations suite à la prestation d'heures supplémentaires donnant droit à un supplément salariale (depuis le 01.07.2005).
- Pas de précompte professionnel pour étudiants (depuis le 01.07.2005).
- Détermination du précompte professionnel (11,11%) sur la prime de remise au travail (depuis le 01.07.2005).

Entrée en vigueur : d'application sur les rémunérations payées ou accordées à partir du 01.01.2006.

## **2. Exonération fiscale pour le personnel supplémentaire**

Le calcul de l'exonération fiscale pour l'embauche de personnel supplémentaire a subi quelques petites modifications à cause du fait que les jours fériés légaux sont désormais exclus pour le calcul du relevé moyen du personnel.

Référence :

- Circulaire du fisc n° Ci.RH.242/570.116 (AOIF 38/2005) du 21.09.2005.

Sous quelques conditions, les employeurs du secteur marchand occupant moins de 11 travailleurs peuvent profiter d'une exonération de leurs bénéfices imposables pour chaque occupation supplémentaire par rapport à l'année civile précédente.

Le calcul de cette exonération fiscale pour l'occupation de personnel supplémentaire change parce que dès à présent, les 10

jours fériés légaux (ou les jours de remplacement) sont exclus pour le calcul du relevé moyen du personnel.

Entrée en vigueur : cette circulaire entre en vigueur immédiatement, dans n'importe quelle phase de la procédure, même pour les litiges futurs ou en cours.

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

A partir du 01.01.2006, l'exonération partielle de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe est augmentée à 5,63%.

Référence :

- Art. 84 A et 87 projet de loi concernant le Pacte de solidarité entre les générations.

A partir du 01.01.2006, l'exonération partielle existante pour le versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe est augmentée à **5,63%** (avant: 2,5%) des rémunérations imposables contenant une prime d'équipe ou de nuit.

Un AR peut encore augmenter le pourcentage d'exonération à 10,7% au maximum.

Les conditions pour l'exonération de versement du précompte professionnel ne changent pas.

Entrée en vigueur : Augmentation applicable sur les rémunérations payées ou accordées à partir du 01.01.2006.

# V. Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2006

Ci-après vous trouvez un aperçu des nouvelles limites salariales applicables à partir du 01.01.2006, dans le domaine des :

1. Contrats de travail (loi du 3 juillet 1978).
2. Saisie sur salaire et transfert de salaire.
3. Rémunérations minimales pour apprentis de classes moyennes

## 1. Loi concernant les contrats de travail

Référence :

- Avis du Service public Fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, M.B. du 2 décembre 2005, 52279.

### 1.1. Aperçu des nouveaux montants

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les *montants salariaux annuels bruts* suivants sont appliqués :

Montants de base (1985)	2005	Nouveau à partir du 01.01.2006
16.100 EUR	26.912 EUR	<b>27.597 EUR</b>
19.300 EUR	32.261 EUR	<b>33.082 EUR</b>
32.200 EUR	53.825 EUR	<b>55.193 EUR</b>

Dans le salaire annuel brut sont compris : le salaire mensuel brut x 12, la prime de fin d'année, le double pécule de vacances et tous les avantages salariaux obtenus

dans le cadre du contrat de travail. Si le salaire est variable, il faut tenir compte de la moyenne des 12 derniers mois.

### 1.2. Aperçu des réglementations principales auxquelles ces limites salariales sont applicables

#### 1.2.1. Validité de la clause de non concurrence

Salaire annuel brut	Validité de la clause de non concurrence	
	Ouvriers - Employés	Représentants commerciaux
≤ 27.597 EUR	Clause interdite	Clause interdite

> 27.597 EUR et ≤ 55.193 EUR	Clause permise pour les fonctions prévues dans une CCT sectorielle ou en accord avec les organisations représentatives des travailleurs	Clause permise
> 55.193 EUR	Clause permise pour les fonctions non exclues par une CCT sectorielle ou en accord avec les organisations représentatives des travailleurs	Clause permise

On tient compte du salaire valable au moment de la rupture effective du contrat de travail.

### 1.2.2. Durée maximale de la période d'essai pour employés

Limite salariale annuelle	Durée de la période d'essai des employés	
	minimum	maximum
≤ 33.082 EUR	1 mois	6 mois
> 33.082 EUR	1 mois	12 mois

On tient compte du salaire valable au moment de l'entrée en service.

### 1.2.3. Délais de préavis des employés.

Salaire annuel	Délais de préavis		Contre-préavis par l'employé
	Employeur	Employé	
A. Salaire annuel max. 27.597 EUR	3 mois par tranche commencée de 5 ans d'ancienneté	* 1,5 mois avec moins de 5 ans d'ancienneté * 3 mois après 5 ans d'ancienneté	1 mois
B. Salaire annuel > 27.597 EUR et max. 55.193 EUR	Accord conclu au plus tôt au moment de la rupture, minima comme A.	Au max. 4,5 mois. Par un accord conclu au plus tôt au moment de la rupture, minima comme A.	2 mois
C. Salaire annuel > 55.193 EUR	Accord conclu au plus tard au moment de l'entrée en service. Sinon, voir B.	Au max. 6 mois Par un accord conclu au plus tôt au moment de la rupture, minima comme A.	Max. 4 mois

On tient compte du salaire valable au moment que le préavis commence (ou au moment de la rupture effective du contrat).

### 1.2.4. Congé pour postuler pendant le délai de préavis

Salaire annuel	Absence permise avec maintien du salaire pour chercher un autre emploi
≤ 27.597 EUR	1 jour par semaine (ou 2 demi-jours)
> 27.597 EUR	½ jour par semaine, sauf pendant les 6 derniers mois du délai de préavis → 1 jour par semaine (ou 2 demi-jours)

On tient compte du salaire valable au moment que le préavis commence.

### 1.2.5. Clause d'arbitrage

Salaire annuel	Clause d'arbitrage
≤ 55.193 EUR	Interdite
> 55.193 EUR	Permise, mais uniquement pour les employés chargés de la gestion générale ou la responsabilité de gestion pour un département

## 2. Saisie sur salaire : limites salariales indexées à partir du 01.01.2006

Comme chaque année, les limites salariales sont indexées à partir du 01.01.2006 pour déterminer la partie saisissable ou transférable du salaire.

Référence :

- AR du 7 décembre 2005, M.B. du 15 décembre 2005, 53881.

En cas de saisie sur salaire et transfert de salaire, le salaire net du travailleur est partiellement saisissable, respectivement partiellement transférable selon les limites salariales indexées annuellement.

A partir du 01.01.2006, les limites salariales suivantes sont d'application :

Salaire net par mois	Partie saisissable	Retenue maximale
= 907 EUR	Pas de saisie	0
> 907 EUR – = 974 EUR	20 %	13,40 EUR
> 974 EUR – = 1.075 EUR	30 %	30,30 EUR
> 1.075 EUR – = 1.175 EUR	40 %	40,00 EUR
> 1.175 EUR	Illimitée	Illimitée

Exception: en cas de saisie sur salaire, délégation du salaire ou transfert du salaire pour cause de *dettes d'alimentation* – pour un montant égal au montant de la dette – tout le salaire net entre en ligne de compte pour retenue et versement au créancier ayant droit à l'alimentation.

Remarque: L'augmentation annoncée avant (56 euro) par enfant à charge, de la partie non saisissable n'entre toujours pas en vigueur (*Le formulaire-modèle n'est toujours pas publié*).

### 3. Indemnités minimales pour les élèves de classes moyennes en 2006

En Flandres, les élèves avec un contrat de classes moyennes ont droit à une indemnité minimale mensuelle. A partir du 01.01.2006, cette indemnité est déterminée comme suit :

1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
264,14 EUR	352,18 EUR	440,23 EUR

A partir du mois pendant lequel l'élève atteint l'âge de 18 ans: au moins **352,18** euro pendant le 1<sup>ère</sup> année, **396,21** euro pendant la 2<sup>ème</sup> année et **440,23** euro pendant la 3<sup>ème</sup> année.

Catégorie spéciale: contrat de stage – formation de chef d'entreprise

- Montant indemnité de stage – si l'élève/stagiaire n'a pas assez de formation préalable

1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
439,87 EUR	620,33 EUR	733,11 EUR

- Montant indemnité de stage – si l'élève/stagiaire a assez de formation préalable.

1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
620,33 EUR	733,11 EUR	733,11 EUR

Remarque :

Les montants valables pour la Communauté française et germanophone ne sont pas encore connus. Nous vous tenons au courant via l' Easy pay Info.

# VI. Prépension à partir du 01.01.2006

Le 21.12.2005, le Conseil national de Travail a décidé d'adapter quelques montants de la réglementation de prépension à partir du 01.01.2006.

Ci-après vous trouvez un aperçu des montants principaux.

Référence :

- C.C.T. n° 17 duodectricies conclue au sein du Conseil national de Travail le 21 décembre 2005 (site web CNT : [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)).

A partir du 01.01.2006, il faut tenir compte des adaptations suivantes :

1. L'indemnité complémentaire que l'employeur paie chaque mois au prépensionné doit être revalorisée.
2. Le plafond salarial brut dont il faut tenir compte pour calculer l'indemnité complémentaire a également été adapté.
3. Les seuils minimaux de la prépension.
4. Par contre, les allocations de chômage ne changent pas.

## 1. Adaptation de l'indemnité complémentaire

Les indemnités complémentaires sont augmentées par un coefficient de revalorisation de 1,004 (+ 0,4%) le 01.01.2006.

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

Ceci s'avère du tableau suivant :

Mois duquel il faut prendre le salaire pour déterminer le salaire de référence pour calculer l'indemnité complémentaire (= en principe le dernier mois presté)	Coefficient de revalorisation (montants précédents x ...)
Avant janvier 2005	1,004
Janvier, février, mars 2005	1,003
Avril, mai, juin 2005	1,002
Juillet, août, septembre 2005	1,001
Octobre, novembre, décembre 2005	pas de revalorisation

Ce coefficient de revalorisation doit également être appliqué pour l'indemnité complémentaire payée dans le cadre de la prépension à mi-temps.

## 2. Adaptation du plafond salarial

Le plafond salarial brut mensuel qui est pris en compte pour calculer l'indemnité complémentaire, est augmenté. A partir du 01.01.2006, ce salaire mensuel brut de référence indexé s'élève à :

Prépension à temps plein	
ANCIEN	NOUVEAU
3.158,02 EUR	<b>3.170,65 EUR</b>

Prépension à mi-temps	
ANCIEN	NOUVEAU
1.579,01 EUR	<b>1.585,33 EUR</b>

## 3. Modifications des seuils

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

A partir du 01.01.2006, ces seuils sont également modifiés. Ci-après vous trouvez un aperçu des montants que l'ONEm nous a communiqués par téléphone :

### Prépension à temps plein :

Sans charge de famille	ANCIEN	NOUVEAU
	1.135,26 EUR	<b>1.139,80 EUR</b>
Avec charge de famille	1.367,44 EUR	<b>1.372,91 EUR</b>

### Prépension à mi-temps :

Sans charge de famille	ANCIEN	NOUVEAU
	567,63 EUR	<b>569,90 EUR</b>
Avec charge de famille	683,72 EUR	<b>686,46 EUR</b>

### Rappel :

Indemnité complémentaire en cas de prépension à temps plein =

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

Ce salaire brut limité est donc limité à 3.170,65 euro.

(\*) salaire net de référence: arrondi à l'unité supérieure (euro)

## 4. Allocation de chômage

L'indemnité complémentaire est calculée à l'aide de l'allocation de chômage. Dans le tableau ci-dessous vous trouvez un aperçu des montants maximaux.

A partir du 01.08.2005	Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps
	Prépensionnés avant le 01.10.2002	Prépensionnés à partir du 01.10.2002	Tous les prépensionnés à mi-temps
Indemnité journal.	38,20 EUR	40,24 EUR	13,23 EUR
Indemnité mens.	993,20 EUR	1.046,24 EUR	343,98 EUR

# VII. Services publics

Dans cette rubrique, nous traitons quelques sujets qui sont importants pour les employeurs du secteur public :

1. Cotisation d'égalisation sur le double pécule de vacances
2. Cotisations FPS pour les membres du Pool des parastataux.
3. Attestations ONSS

## 1. Cotisation d'égalisation sur le double pécule de vacances

Pour l'explication de ce sujet, nous référons au Chapitre 1 (ONSS) .

## 2. Cotisations FPS pour les membres du Pool des parastataux

Pour les instituts d'utilité publique qui sont affiliés au Pool des parastataux, on a décidé que le pourcentage des salaires mensuels que le pourcentage à payer mensuellement à titre de cotisation pour le Fonds des Pensions de Survie (FPS) reste fixé à 25% pour l'année 2006.

## 3. Attestations ONSS

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 6.1.401.
- AR du 20 juillet 2005, *M.B.* du 22 août 2005, 36690 – 36699.

A partir du quatrième trimestre 2005, les pouvoirs adjudicateurs (fédéraux, communautaires et régionaux dans une première phase) devront, lors de la constitution des dossiers de marchés publics, demander les attestations-ONSS par voie électronique via le site portail fédéral : [www.belgium.be](http://www.belgium.be) (rubrique Services publics fédéraux et de programmation, SPF Technologie de l'Information et de la Communication (Fedict), Activités, Digiflow).

# VIII. Loi-programme : aspects sociaux

Le 30.décembre 2005, la loi-programme du 27 décembre 2005 a été publiée. Comme tous les ans, cette loi contient un volet social contenant des dispositions relatives à l'occupation de personnel et à l'administration salariale en général.

Nous avons énuméré les modifications principales:

1. Création d'un Fonds unique "Maribel Social".
2. Réintroduction des allocations d'accompagnement pour les jeunes en délai d'attente qui entrent au marché du travail
3. Pension des travailleurs salariés : sanctions en cas de fraude
4. Interdiction de limitation ou suppression des sanctions ONSS dans certaines situations.
5. Cotisation de solidarité véhicules d'entreprise : interprétation notion « véhicule d'emploi collectif pour les travailleurs »
6. Crédit d'impôts.

Pour plus d'info détaillée, nous référons à la formation Mise à jour trimestrielle qui a lieu le 10 janvier 2006 (session néerlandaise) et le 12 janvier 2006 (session française), pour laquelle vous trouvez un formulaire d'inscription en annexe.

Référence :

- Loi-programme du 27 décembre 2005, *M.B.* du 30 décembre 2005

## 1. Création d'un Fonds unique "Maribel social"

Jusqu'à présent, il y avait 3 Fonds/comités de gestion Maribel social :

- Pour les hôpitaux et maisons de soins psychiatriques du secteur public.
- Pour le secteur public affilié à l'ONSS.
- Pour les employeurs affiliés à l'ONSS-APL.

La loi-programme ne prévoit maintenant qu'un Fonds Maribel social compétent pour tous les employeurs du secteur public soumis au Maribel social.

## 2. Réintroduction des allocations d'accompagnement pour les jeunes

Les jeunes en délai d'attente qui entrent au marché du travail et suivent une formation ou un trajet d'accompagnement en vue de leur intégration sur le marché du travail, auront droit à une allocation d'accompagnement à la charge de l'ONEm.

Les conditions pour avoir droit à une allocation d'accompagnement seront déterminées par un A.R.

## 3. Pension des travailleurs salariés : sanctions en cas de fraude

Dans le cadre de la lutte contre la fraude, tant au niveau des cotisations sociales, qu'au niveau des allocations sociales, on a déterminé les sanctions tant pour l'employeur que pour l'ayant droit à la

pension qui est pris pour fraude (comme p.ex. travail en noir) :

- L'employeur sera obligé de payer à l'ONP une indemnité forfaitaire égale à 6 fois le revenu minimum mensuel moyen garanti.
- La pension du bénéficiaire peut également être suspendue pour un délai de 6 mois.

#### **4. Interdiction de limitation ou suppression des sanctions ONSS dans certaines situations**

Comme mentionné dans l'Easypay News de juillet 2005, les employeurs perdent le droit aux avantages ONSS pour au max. 5 trimestres (en cas de récidive endéans les 24 mois au max. 9 trimestres) s'ils se trouvent dans certaines situations, p.ex. l'occupation illégale.

La réglementation ONSS permettait jusqu'à présent que les cotisations forfaitaires, imposées aux employeurs à cause du non-respect des obligations ONSS, pouvaient être supprimées ou réduites dans quelques situations.

Par contre, la loi-programme change cette réglementation : la suppression ou la réduction ne sera plus possible pour les sanctions imposées aux employeurs qui se trouvent dans 1 de ces situations, comme décrites à la page 25 de l'Easypay News de juillet 2005.

#### **5. Cotisation de solidarité véhicules d'entreprise : interprétation notion « véhicule d'emploi**

#### **collectif pour les travailleurs »**

La loi-programme spécifie que l'employeur doit également payer une cotisation de solidarité (cotisation CO2) pour les véhicules qui sont mis à la disposition des travailleurs pour le transport collectif de ceux-ci, à moins que

- l'on utilise un véhicule de la catégorie N1 ("véhicules d'emploi")
- ET que outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur
- ET si l'employeur prouve qu'il n'y a aucun autre usage privé de ce véhicule.

#### **6. Crédit d'impôts pour bas revenus**

A partir de l'année d'imposition 2005 – année de revenus 2004, le crédit d'impôts pour bas salaires a été supprimés.

D'autre part, un "bonus emploi" renforcé a été introduit afin que les personnes avec un bas revenu avaient un salaire net plus élevé.

Par contre, ce bonus emploi est uniquement accordé aux personnes soumises à toutes les branches de la sécurité sociale. Certains groupes de travailleurs, comme p.ex. le personnel statutaire des services publics, sont alors exclus de l'avantage de ce bonus emploi.

Afin de résoudre cette inégalité, le crédit d'impôts est réintroduit pour les travailleurs du secteur public qui ne sont pas liés par un contrat de travail, c.-à-d. les statutaires, les stagiaires et les temporaires.

Entrée en vigueur : année d'imposition 2006.

# **IX. Easy-Services: Gestion des formations :**

## **Des formations ad hoc vers un plan de formations stratégique!**

En 72% des sociétés déjà, le service RH est concerné à la formation de stratégie de la société! Dans la situation actuelle du marché de travail, une stratégie RH n'est pas un luxe. Comme les frais d'entrées et de départs peuvent peser lourd sur votre budget et la croissance de votre société, il est indispensable d'attirer, de former et de garder des collaborateurs talentueux.

### **1. Introduction**

La situation économique est en évolution continue, ce qui fait que vos collaborateurs doivent tout le temps disposer de nouvelles compétences et connaissances. Des initiatives de développement et de formation font que vos collaborateurs soient flexibles et qu'ils puissent être affectés à des tâches différentes. La gestion stratégique de formation commence avec une analyse à fond des besoins de formation. Ainsi, vous pouvez remplacer l'offre de formations ad hoc par un plan de formation stratégique et effectif. En plus, le plan de formation offre une base optimale pour la communication dans le cadre de la planification du personnel, des activités d'évaluation et de la gestion de croissance et évolution.



### **2. Un plan de formation stratégique en plusieurs phases ?**

Une gestion de formation stratégique résulte en une approche professionnelle et une réponse positive des collaborateurs. La rédaction d'un plan de formation stratégique, se fait en plusieurs phases.

- A. Déterminer l'objectif du plan de formation.
- B. Déterminer le climat de formation
- C. Rédiger une analyse des besoins
- D. Traduire les besoins vers un plan de formation concret
- E. Implémenter le plan de formation
- F. Evaluer et rapporter le plan de formation

Comme vous voyez, le développement d'une politique de formation et l'implémentation concrète d'un plan de formation stratégique n'est pas simple. EASY-SERVICES peut vous aider à traduire votre gestion RH stratégique vers des besoins de formation et un plan

de formation opérationnel. Pour plus d'info concernant nos offres de conseils ou de formation concernant la gestion de formation stratégique, n'hésitez pas à contacter Madame Nadine Degrande, 051/48.69.68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

**Notre plan de formation stratégique offre aux collaborateurs compétents la possibilité de se développer d'une manière professionnelle !**

---

## MESSAGES MESSAGES MESSAGES

---

*Savez-vous que ...* EASYPAY permet de faire le traitement salarial et que les résultats du traitement salarial par travailleur peuvent être mis à votre disposition en ligne par internet/intranet, et ce par l'application d'une version web?

Intéressé? N'hésitez pas à contacter le service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Savez-vous que ...* EASYPAY dispose de l'option 'Gestion de congé décentralisée'? Le travailleur a la possibilité d'entrer une demande d'absence à l'aide d'un propre login. Les absences sont transférées automatiquement vers le fichier 'Absences', dans lequel elles sont prises en compte pendant le traitement salarial.

Etes-vous intéressé? Avez-vous des remarques ou des questions? Contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).

---

*Savez-vous que ...* vous pouvez faire la connaissance d'EASYTIME à l'exposition biennale SAFE-TIME à Affligem, le 22 et le 23 février ?

A cet événement vous pouvez voir nos différentes solutions EASYTIME et vous avez la possibilité de rencontrer personnellement les collaborateurs d'EASYPAY et EASYTIME.

Etes-vous intéressé à une entrée gratuite ? Contactez notre service commercial, au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be) .

N'hésitez pas à visiter aussi notre site web [www.easypay.be](http://www.easypay.be) (événements) pour plus d'information.

---

*Savez-vous que ...* EASYTIME a une solution pour une planification flexible du personnel, ainsi que pour une bonne planification et occupation par département? Ceci est possible à l'aide du module TIMEPLAN ?

Intéresse ? Pour plus d'info, vous pouvez toujours contacter M. Fries Vandendriessche, au numéro 051/48.69.48 ou par e-mail à [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Savez-vous que ...* SSE peut vous offrir une solution rapide et minutieuse quand vous devez compenser l'absence temporaire d'un membre de votre service du personnel. En faisant appel aux services d'un gestionnaire de dossier expérimenté de notre secrétariat social, qui en plus est familiarisé avec le logiciel salarial Easypay, le fonctionnement continu de votre service du personnel est garanti. Pour plus d'info, vous pouvez contacter notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)