

Juillet 2006

Contenu

| | |
|--|---------|
| Table des matières | 2 |
| Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2006 | 5 - 14 |
| Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL) | 15 - 16 |
| Administration salariale et fiscalité | 17 - 20 |
| Pacte de solidarité entre les générations : état actuel | 21 - 23 |
| Services publics | 24 - 25 |
| Projet de loi-programme: résumé des aspects sociaux | 26 - 27 |
| Projet de loi portant des dispositions diverses | 28 - 30 |
| Saviez-vous que ...? | 31 |

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 juin 2006

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| TABLE DES MATIERES | 2 |
| DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 2/2006 | 5 |
| 1. COTISATIONS ONSS..... | 5 |
| 1.1. Cotisations de base | 5 |
| 1.2. Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854)..... | 5 |
| 1.3. Accidents du travail et maladies professionnelles: secteur public..... | 6 |
| 1.4. Cotisation spéciale pseudo-prépension..... | 6 |
| 1.5. Réduction groupe-cible jeunes travailleurs..... | 10 |
| 1.6. Prolongation de la réduction "redistribution du travail dans le secteur public" | 10 |
| 1.7. Bonus à l'emploi dans le secteur public..... | 11 |
| 1.8. Bénévoles: remise de la limite trimestrielle jusqu'au 1 ^{er} août 2006..... | 11 |
| 1.9. Modifications de la cotisation FSE Construction (code 826)..... | 12 |
| 2. MODIFICATIONS DMFA POUR LE TRIMESTRE 2/2006..... | 13 |
| 2.1. Code rémunération indemnité de reclassement | 13 |
| 2.2. Code rémunération réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs | 13 |
| 2.3. Mention de l'unité locale sur la déclaration DmfA | 13 |
| 2.4. Conventions d'immersion professionnelle dans le secteur public..... | 14 |
| DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 2/2006 | 15 |
| 1. COTISATIONS ONSS..... | 15 |
| 1.1. Cotisations de base: inchangées..... | 15 |
| 2. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 2/2006..... | 15 |
| 2.1. Bonus à l'emploi dans le secteur public..... | 15 |
| ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE | 17 |
| 1. INDEMNITE DES FRAIS POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DU PROPRE VEHICULE: INDEXATION A PARTIR DU 01.07.2006 | 17 |
| 2. EXONERATION PARTIELLE DU PRECOMPTE PROFESSIONNELLE POUR LES CHERCHEURS: YOUNG INNOVATIVE COMPANY (YIC)..... | 17 |
| 3. PRECISION CONCERNANT LE NOUVEAU REGIME DES IMPOTS POUR LES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES EN PLUS DE L'INDEMNITE DE PREPENSION OU LE CANADA DRY | 18 |
| 3.1. Point de vue concernant le champ d'application du nouveau règlement fiscal | 18 |
| 3.2. Les règles applicables pour le précompte professionnel..... | 19 |
| 4. ASSURANCE COLLECTIVE D'HOSPITALISATION - PARTIE DES SOINS MEDICAUX AMBULANTS: MODIFICATION DU POINT DE VUE DU FISC | 19 |
| 5. INDEMNITES EXONEREES POUR LES BENEVOLES: LA LIMITE TRIMESTRIELLE ENTRE EN VIGUEUR A PARTIR DE 2007 | 20 |
| PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS: ETAT ACTUEL | 21 |
| 1. MESURES PREVUES A PARTIR DU 01.07.2006..... | 21 |
| 1.1. Nouvelle réduction groupe-cible jeunes de 19 à 29 ans..... | 21 |
| 1.2. Occupation de jeunes dans le secteur non marchand..... | 22 |
| 1.3. Nouveau forfait réduction groupe-cible G3 | 22 |
| 1.4. Adaptation de la limite d'âge pour les régimes de premiers emplois..... | 22 |
| 2. MESURES PREVUES A PARTIR DU 01.09.2006..... | 22 |
| 2.1. Bonus de démarrage et de tutorat..... | 22 |
| 3. AUTRES MESURES A COURT TERME..... | 23 |
| 3.1. Renforcement de l'obligation de premier emploi pour l'état fédéral et les institutions publiques qui en dépendent | 23 |
| 3.2. Offre d'outplacement par l'employeur obligatoire à partir de 45 ans..... | 23 |
| SERVICES PUBLICS | 24 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 1. | LA PROLONGATION DE LA SEMAINE VOLONTAIRE DE 4 JOURS ET LA RETRAITE ANTICIPEE A MI-TEMPS JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2007 | 24 |
| 1.1. | <i>Principe</i> | 24 |
| 1.2. | <i>Champ d'application</i> | 24 |
| 1.3. | <i>Prolongation de la mesure</i> | 24 |
| 2. | LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC | 25 |
| PROJET DE LOI-PROGRAMME: RESUME DES ASPECTS SOCIAUX..... | | 26 |
| 1. | COTISATION DE SOLIDARITE DES VEHICULES D'ENTREPRISE | 26 |
| 1.1. | <i>Sanction pour des déclarations fautives et inexistantes des véhicules d'entreprise</i> 26 | |
| 1.2. | <i>Définition de la notion "travailleur"</i> | 26 |
| 2. | NOUVELLE REDUCTION GROUPE-CIBLE POUR LES JEUNES DE 19 A 30 ANS ET CUMUL AVEC LA REDUCTION GROUPE-CIBLE POUR LES PEU QUALIFIES | 27 |
| 2.1. | <i>Modification concernant l'âge</i> | 27 |
| 2.2. | <i>Remise du bonus des jeunes</i> | 27 |
| PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES..... | | 28 |
| 1. | MAJORATION DES MONTANTS NON SAISSISSABLES OU NON CESSIBLES POUR ENFANTS A CHARGE | 28 |
| 1.1. | <i>Introduction</i> | 28 |
| 1.2. | <i>Modifications</i> | 28 |
| 1.3. | <i>Exemple détaillé</i> | 29 |
| 2. | EXTENSION DU CONGE DE MATERNITE..... | 29 |
| 3. | MODIFICATIONS A LA LOI RELATIVE A L'INSPECTION DE TRAVAIL | 29 |
| 3.1. | <i>Attribution de compétences de recherche et de dépistage actifs</i> | 29 |
| 3.2. | <i>Adaptation de la loi à l'évolution technologique</i> | 29 |
| 3.3. | <i>Attribution de la qualité d'officier de la police judiciaire à certains inspecteurs sociaux</i> | 30 |
| 3.4. | <i>Communiquer les informations</i> | 30 |
| 4. | TELETRAVAIL | 30 |
| 4.1. | <i>Définition de travail à domicile</i> | 30 |
| 4.2. | <i>Définition de télétravail</i> | 30 |
| 4.3. | <i>Une modification de la loi pour éviter la confusion</i> | 30 |

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^{ème} trimestre 2006. Celle-ci a lieu aux dates suivantes :

*Le 11 juillet 2006
Bureaux d'Easypay
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(session néerlandaise)*

*Le 13 juillet 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).

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 "ReI0605 - DmfA 2/2006 - DmfA-PPL 2/2006" (nous vous informons par e-mail au moment que la mise à jour est prête sur le site de téléchargement).

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2006

1. Cotisations ONSS

Ci-après nous résumons les nouveautés de l'ONSS pour le trimestre 2/2006:

1. Cotisations de base: inchangées
2. Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs (code 854)
3. Accidents du travail et maladies professionnelles: secteur public
4. Cotisation spéciale pseudo-prévisions
5. Réduction groupe-cible jeunes travailleurs
6. Prolongation de la réduction "redistribution du travail dans le secteur public"
7. Bonus emploi du secteur public
8. Bénévoles: remise de la limite trimestrielle jusqu'au 1^{er} août 2006
9. Modifications de la cotisation FSE Construction

1.1. Cotisations de base

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 3.2.201.*

Les pourcentages des cotisations ONSS pour le deuxième trimestre 2006 ne changent pas par rapport au trimestre précédent.

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

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.242 et 3.3.247.*

Pour le 2^{ème} trimestre, tout comme au premier trimestre 2006, la cotisation pour les groupes à risque reste fixée à 0,10% des salaires et la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs à 0,05% des salaires.

La cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852) doit uniquement être payée par des sociétés et secteurs qui n'ont pas conclu de CCT spécifique.

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

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 102.01 | 111 | 125.02 | 140.01 | 149.03 | 219 | 306 | 319.02 |
| 102.02 | 112 | 125.03 | 140.02 | 149.04 | 220 | 307 | 320 |
| 102.03 | 113 | 126 | 140.03 | 150 | 221 | 308 | 322 |
| 102.04 | 113.04 | 127 | 140.04 | 201 | 222 | 309 | 322.01 |
| 102.05 | 114 | 127.02 | 140.05 | 202.01 | 223 | 310 | 323 |
| 102.06 | 115 | 128.01 | 140.08 | 202 | 224 | 311 | 324 |
| 102.08 | 116 | 128.02 | 140.09 | 203 | 226 | 312 | 326 |
| 102.09 | 117 | 128.03 | 142.01 | 204 | 227 | 313 | 327 |
| 104 | 118 | 128.06 | 142.02 | 207 | 301.01 | 314.02 | 329 |
| 105 | 119 | 129 | 142.03 | 210 | 301.02 | 315.02 | |
| 106.01 | 120 | 130 | 142.04 | 211 | 302 | 316 | |
| 106.02 | 120.01 | 133 | 144 | 214 | 304 | 317.01 | |
| 106.03 | 120.02 | 136 | 145 | 215 | 305 | 318.01 | |
| 109 | 120.03 | 139 | 149.01 | 216 | 305.01 | 319 | |
| 110 | 124 | 139.01 | 149.02 | 218 | 305.02 | 319.01 | |

1.3. Accidents du travail et maladies professionnelles: secteur public

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 1.2.209 et 1.2.210.*

Beaucoup d'employeurs du secteur public sont soumis à une législation spécifique pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, à savoir la Loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Les employeurs qui sont soumis à cette loi ne sont pas redevables des cotisations patronales pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Cependant, le Fonds des Accidents du Travail a spécifié que cette Loi du 3 juillet 1967 n'est PAS d'application pour les travailleurs du secteur public qui ne sont pas statutaires ou qui ne sont pas occupés avec un contrat de travail. Il s'agit entre autres des travailleurs occupés avec une convention d'immersion professionnelle, des apprentis agréés, etc. Par conséquent, ces travailleurs sont toujours soumis aux règlements et cotisations ordinaires concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, de la même façon que les travailleurs du secteur privé.

1.4. Cotisation spéciale pseudo-prépension

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.280 – 287.*

Jusqu'au 1^{er} avril 2006, les indemnités complémentaires que l'employeur payait dans le cadre du Canada Dry et du crédit-temps n'étaient pas soumises aux cotisations ou retenues ONSS car elles étaient considérées comme des "avantages sociaux complémentaires" exonérés d'ONSS.

Sous quelques conditions le Pacte de solidarité entre les générations impose à partir du 1^{er} avril 2006 quand-même des cotisations patronales et des retenues personnelles sur des indemnités complémentaires payées à des travailleurs à partir du mois de leur 50^{ème} anniversaire, c.-à-d. sur les "pseudo-prépensions".

1.4.1. Quels employeurs?

Dans le tableau suivant, vous trouvez un aperçu des employeurs qui sont soumis à ce règlement:

| Quels employeurs sont SOUMIS? | Quels employeurs ne sont PAS SOUMIS? |
|--|--|
| Les employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Il s'agit principalement d'employeurs du secteur privé. | <ol style="list-style-type: none">1) les employeurs du secteur public, des centres de formation professionnelle, des institutions subsidiées de l'enseignement libre et les agences ALE;2) les employeurs de la CP du transport urbain et régional ou une de ses sous-commissions (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03)3) les employeurs de la CP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la CP pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225). |

1.4.2. Quels travailleurs?

Ci-après vous trouvez quels travailleurs sont soumis ou non aux cotisations et retenues sociales:

| Quels travailleurs sont SOUMIS? | Quels travailleurs ne sont PAS SOUMIS? |
|--|--|
| Chaque travailleur à partir du mois de son 50 ^{ème} anniversaire, jusqu'au mois précédant le mois pendant lequel il atteint l'âge légal de la pension, qui reçoit une indemnité complémentaire. | <ol style="list-style-type: none">1) le travailleur n'avait pas encore 45 ans lors de la première attribution de l'indemnité complémentaire;2) le travailleur a déjà profité de l'indemnité complémentaire avant le 1^{er} janvier 2006;3) le travailleur a été licencié avant le 1^{er} octobre 2005. |

1.4.3. Quelles indemnités complémentaires?

L'aperçu ci-après contient une énumération des indemnités complémentaires qui sont soumises au nouveau règlement ou non:

| Quelles indemnités complémentaires sont SOUMISES? | Quelles indemnités complémentaires ne sont PAS SOUMISES? |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1) indemnités complémentaires aux allocations de chômage complètes;2) indemnités complémentaires aux allocations en cas d'interruption totale de carrière;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;4) la cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être | <ol style="list-style-type: none">1) indemnités complémentaires dans le cadre de la prépension conventionnelle;2) indemnités complémentaires aux allocations pour les congés thématiques;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);4) indemnités complémentaires accordées |

| | |
|--|--|
| <p>versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.</p> | <p>sur base de la CCT n° 46 (mesures d'accompagnement pour les travailleurs avec des prestations de nuit);</p> <p>5) indemnités complémentaires accordées dans le cadre des mesures de fin de carrière agréés par le Ministre de l'emploi, pour le employeurs qui ressortent sous le régime du Maribel social;</p> <p>6) indemnités complémentaires accordés 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^{er} 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^{er} 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> |
|--|--|

1.4.4. Quelle cotisation ou retenue?

Il faut faire une distinction entre les indemnités accordées sur base des:

- accords individuels, au niveau de l'entreprise ou des 'nouveaux' accords sectoriels (à savoir conclus après le 1^{er} octobre 2005).
- 'Anciens' accords sectoriels (à savoir conclus avant le 1^{er} octobre 2005).

| | Accords individuels, au niveau de l'entreprise ou 'nouveaux' accords sectoriels | 'Anciens' accords sectoriels |
|--------------------------------------|---|------------------------------|
| Cotisation patronale spéciale | 32,25% (ONSS) sur l'indemnité complémentaire | pas de cotisation |
| Retenues personnelles | - 3,5% (ONP) sur l'indemnité totale (à savoir l'indemnité sociale et les compléments); - 3% (ONEm) sur l'indemnité totale (à savoir l'allocation de chômage et les compléments). | pas de retenues |

1.4.5. Exonération en cas de reprise du travail

Les indemnités complémentaires sont exonérées de cotisations patronales et de retenues en cas de reprise du travail en tant que travailleur salarié ou indépendant. Comme dans l'ancien règlement, les indemnités complémentaires accordés dans cette qualité, sont considérées comme des avantages sociaux complémentaires et sont donc exonérées d'ONSS.

L'exonération en cas de reprise du travail vaut uniquement si:

- 1) le travail n'est pas repris chez le même employeur qui paie l'indemnité ou chez un employeur faisant partie du même groupe;
- 2) la CCT ou la convention collective ne mentionne PAS explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est arrêté en cas de reprise du travail.

1.4.6. Augmentations et réductions

Quand un travailleur prend du crédit-temps à mi-temps, l'employeur peut l'exonérer ou non de livrer ses prestations de travail à mi-temps. Quand le travailleur est exonéré de ses prestations de travail à mi-temps, la cotisation patronale et les

retenues personnelles sont doublées. Par contre, quand il n'est pas exonéré de ces prestations de travail à mi-temps, sous quelques conditions, la cotisation patronale et les retenues personnelles sont réduites de 95%.

| | EXONERATION des prestations de travail à mi-temps | PAS D'EXONERATION des prestations de travail à mi-temps |
|--------------------------------------|---|---|
| Cotisation patronale spéciale | 64,50% (ONSS) sur l'indemnité complémentaire | réduction de 95% (à savoir 1,61%), à condition que: - le travailleur est effectivement remplacé; - le remplacement est prévu par CCT, conclue dans une CP ou une SCP avant le 1 ^{er} avril 2006 ou par une CCT conclue dans le CNT qui ne peut pas être d'application avant le premier jour du mois suivant la conclusion de la CCT. |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| Retenues personnelles | - 7% (ONP) sur l'indemnité totale (à savoir l'allocation sociale et les compléments); - 6% (ONEm) sur l'indemnité totale (à savoir les allocations de chômage et les compléments) | réduction de 95% (à savoir resp. 0,175% ONP et 0,15% ONEm) à condition que: - une indemnité complémentaire est accordée sur base d'une CCT conclue dans le CNT ou dans une CP ou une SCP. |
|------------------------------|--|--|

1.5. Réduction groupe-cible jeunes travailleurs

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 4.2.1003 – 1008.*

A partir du 1^{er} avril 2006, la réduction groupe-cible pour certaines catégories de jeunes avec une convention de premier emploi, a été étendue. Ces catégories de jeunes comprennent les jeunes très peu

qualifiés et les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés. Par cette extension, le grand forfait trimestriel de 1.000 euro sera applicable plus longtemps.

| Catégories de jeunes | Avant le 1 ^{er} avril 2006 | A partir du 1 ^{er} avril 2006 |
|---|---|---|
| Jeunes jusqu'au 31/12 incl. de l'année de leur 18^{ème} anniversaire | 1.000 EUR jusqu'au 4 ^{ème} trim. incl. de l'année du 18 ^{ème} anniversaire du jeune. | 1.000 EUR jusqu'au 4 ^{ème} trim. incl. de l'année du 18 ^{ème} anniversaire du jeune. |
| Jeunes peu qualifiés avec une CPE | - 1.000 EUR pour le trimestre d'embauche et les 7 trimestres suivants; - 400 EUR pour les trimestres suivants jusqu'au trim. incl. du 26 ^{ème} anniv. du jeune. | - 1.000 EUR pour le trimestre d'embauche et les 7 trimestres suivants; - 400 EUR pour les trimestres suivants jusqu'au trim. incl. du 26 ^{ème} anniv. du jeune. |
| Jeunes très peu qualifiés, jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés avec une CPE | - 1.000 EUR pour le trimestre d'embauche et les 7 trimestres suivants; - 400 EUR pour les trimestres suivants jusqu'au trim. incl. du 26 ^{ème} anniv. du jeune. | - <i>1.000 EUR pour le trimestre d'embauche et les 15 trimestres suivants;</i> - 400 EUR pour les trimestres suivants jusqu'au trim. incl. du 26 ^{ème} anniv. du jeune. |

Remarques:

(1) Nouveaux montants repris *en italique*.

1.6. Prolongation de la réduction "redistribution du travail dans le secteur public"

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 4.3.505 et 4.3.511.*

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public accorde une réduction de cotisations aux employeurs du secteur public qui occupent certains travailleurs

dans le cadre d'une redistribution du travail.

Les caractéristiques de cette redistribution du travail et de la réduction de cotisations diffèrent en fonction du fait s'il s'agit d'un service public fédéral, des provinces ou

des communes, des entreprises publiques autonomes ou des services publics n'appartenant à aucune de ces catégories. Le montant de la réduction consiste en une exonération des cotisations pour certains règlements (p.ex. accidents du

travail, pensions de retraite et de survie) concernant la sécurité sociale.

La réduction accordée dans ces cas, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2007.

1.7. Bonus à l'emploi dans le secteur public

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, nouveautés ONSS.

Lors de la clôture du contrôle budgétaire fin mars, le Gouvernement a décidé d'égaliser le bonus emploi du secteur public et du secteur privé, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006. Ainsi, la discrimination, créée à partir du 1^{er} janvier 2006, entre les travailleurs du secteur privé et les contractuels des secteurs publics, serait annulée.

L'ONSS annonce dans ses instructions ONSS 2/2006 que les nouveaux montants du secteur public seront repris et acceptés, mais que les employeurs du secteur public les appliquent à leur propre responsabilité, en attente d'une publication légale.

Les montants suivants sont appliqués avec effet rétroactif à partir du 1^{er} trimestre 2006:

| S = salaire mensuel de référence à 100 % | BONUS A L'EMPLOI à partir du 01.01.2006: montant de base R (en euro) |
|---|--|
| $\leq 1.234,23$ euro | <i>140,00</i> (employés) <i>151,20</i> (ouvriers) |
| $> 1.234,23$ et $\leq 2.035,96$ euro | <i>140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)]</i> (employés) <i>151,20 - [0,1886 x (S - 1.234,23)]</i> (ouvriers) |
| $> 2.035,96$ euro | 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).

1.8. Bénévoles: remise de la limite trimestrielle jusqu'au 1^{er} août 2006

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 1.2.208.

Les indemnités accordées aux bénévoles ne sont pas soumises aux cotisations ONSS quand quelques conditions sont remplies. Une de ces conditions stipule que les indemnités que les bénévoles reçoivent, ne peuvent pas dépasser certaines limites (journalières et annuelles).

2006. Comme l'entrée en vigueur de la Loi sur les bénévoles a été remise jusqu'au 1^{er} août 2006, l'entrée en vigueur de la limite trimestrielle est également remise à cette date.

Cependant, la Chambre a accepté récemment un projet de loi supprimant cette limite trimestrielle.

La loi du 3 juillet 2005 sur les bénévoles imposait qu'il fallait aussi tenir compte d'une limite trimestrielle à partir de février

Cette modification de loi vaut sous toute réserve de publication dans le M.B.

1.9. Modifications de la cotisation FSE Construction (code 826)

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 7.1.301.

Pour le 2^{ème} trimestre 2006, il y a deux modifications dans le cadre des cotisations forfaitaires de sécurité d'existence pour la Construction (CP 124):

- une augmentation de la cotisation forfaitaire;
- le mode de calcul de la cotisation forfaitaire de sécurité d'existence pour la Construction.

| Modifications | Pour le 2 ^{ème} trimestre 2006 | A partir du 2 ^{ème} trimestre 2006 |
|---|---|---|
| Cotisation forfaitaire: 1) indice de l'emp.: 024 et 224 2) indice de l'emp.: 026 et 226 3) indice de l'emp.: 044- 054- 244 et 254 | 1) 490 EUR 2) 410 EUR 3) 490 EUR | 1) 515 EUR 2) 430 EUR 3) 505 EUR |
| Mode de calcul pour des travailleurs à temps plein (X) ou à temps partiel (Z) | $\mu(c) = X \text{ ou } Z / (13 \times D \text{ ou } U)$ avec: - X ou Z = jours/heures avec le code 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, 71 et 72. - D = le nombre de jours par semaine du régime de travail - U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence | $\mu(c) = X \text{ ou } Z / (13 \times D \text{ ou } U)$ avec: - X ou Z = <i>tous les jours/heures déclarés en tant que données de prestation à la DmfA, y compris les jours/heures couverts par une indemnité de rupture, sauf les jours/heures avec le code temps de travail 10, 11, 50, 51, 60 et 61.</i> - D = le nombre de jours par semaine du régime de travail - U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence |

Remarques :

(1) Les nouveaux montants sont repris *en italique*.

2. Modifications DmfA pour le trimestre 2/2006

Dans cette rubrique, nous traitons les sujets suivants dans le cadre de la DmfA:

1. Code rémunération indemnité de reclassement
2. Code réduction: réduction groupe-cible jeunes travailleurs
3. Mention de l'unité locale sur la déclaration DmfA
4. Conventions d'immersion professionnelle dans le secteur public

2.1. Code rémunération indemnité de reclassement

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.403.*

L'indemnité de reclassement, accordée dans le cadre d'une restructuration aux travailleurs licenciés d'au moins 45 ans et inscrits auprès d'une cellule pour l'emploi, est égalisée à une indemnité de préavis. Cette indemnité de reclassement peut

donc être déclarée sur la DmfA avec un code rémunération 3, à savoir "indemnités payées au travailleur en cas de rupture du contrat de travail, pour autant qu'il est exprimé en temps de travail".

2.2. Code rémunération réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.702.*

Pour les nouvelles catégories de jeunes avec une convention de premier emploi, il faut appliquer le nouveau code réduction 3411 pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs. Il s'agit ici des jeunes très peu qualifiés et des jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés.

Cependant, la réduction ne sera pas accordée si l'on ne mentionne pas pour le même travailleur le code exigé dans la zone "Mesures visant à promouvoir l'emploi".

2.3. Mention de l'unité locale sur la déclaration DmfA

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, Nouvelles ONSS sur www.securite-sociale.be de 28/03/2006.*

Jusqu'à présent, il est obligatoire de mentionner le lieu d'occupation de chaque travailleur sur la déclaration du 2^{ème} et 4^{ème} trimestre de chaque année, et ce pour tous les employeurs qui occupent des travailleurs à de différents endroits. On mentionne alors le "numéro d'identification de l'unité d'établissement" tel qu'il est repris dans la Banque-Carrefour des entreprises.

A partir du deuxième trimestre 2006, les employeurs occupant du personnel à plusieurs unités d'établissement devront la mentionner sur la DmfA de chaque trimestre pour chaque travailleur.

Cette donnée est importante pour l'application de la nouvelle législation, imposée par les autorités régionales, et forme un des critères pour l'attribution de primes.

2.4. Conventions d'immersion professionnelle dans le secteur public

A partir du 2^{ème} trimestre 2006, les indices nécessaires ont été créés afin de déclarer les travailleurs avec une convention d'immersion professionnelle. Cette déclaration se fait comme suit:

* Jusqu'à la fin de l'année de leur 18^{ème} anniversaire:

code travailleur 035 (ouvriers) ou 439 (employés) avec mention du code 5 "Type d'apprenti".

* A partir de l'année de leur 19^{ème} anniversaire:

- pour les catégories dans lesquelles le personnel contractuel est SOUMIS à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et est redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles:
code travailleur 015 (ouvriers) ou 495 (employés) pour les travailleurs contractuels avec mention du code 5 "Type d'apprenti"

- pour les catégories dans lesquelles le personnel contractuel n'est PAS soumis à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et n'est pas redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, à savoir les catégories 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 et 496:
code travailleur 019 (ouvriers) ou 499 (employés) avec mention du code 5 "Type d'apprenti"

Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 2/2006

Dans cette rubrique, vous trouvez un aperçu des modifications principales au niveau de la DmfA-PPL pour le trimestre 2/2006. Attention, cette rubrique est uniquement valable pour les administrations locales et provinciales.

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base: inchangées

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

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

2.1. Bonus à l'emploi dans le secteur public

Référence:

- *Projet de communication de l'ONSSAPL 2006/4 du 14 avril 2006.*
- *Easypay News avril 2006, p. 10.*

Lors de la clôture du contrôle budgétaire fin mars, le Gouvernement a décidé d'égaliser le bonus emploi du secteur public et du secteur privé, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006. Ainsi, la discrimination, créée à partir du 1^{er} janvier 2006, entre les travailleurs du secteur privé et les contractuels des secteurs publics, serait annulée.

Contrairement à l'ONSS, l'ONSS-APL permet sans réserve que les employeurs du secteur public appliquent les mêmes montants que le secteur privé à partir du 01.01.2006 afin d'éviter des régularisations.

Les montants suivants sont appliqués pour le secteur public avec effet rétroactif à partir du 1^{er} trimestre 2006 (voir aussi le chapitre concernant la déclaration ONSS (DmfA), 1.7):

| S = salaire mensuel de référence à 100 % | BONUS A L'EMPLOI à partir du 01.01.2006: montant de base R (en euro) |
|---|--|
| $\leq 1.234,23$ euro | <i>140,00</i> (employés) <i>151,20</i> (ouvriers) |
| $> 1.234,23$ et $\leq 2.035,96$ euro | <i>140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)]</i> (employés) <i>151,20 - [0,1886 x (S - 1.234,23)]</i> (ouvriers) |
| $> 2.035,96$ euro | 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).

Administration salariale et fiscalité

Dans cette rubrique, nous traitons les sujets fiscaux suivants:

1. Indemnité des frais pour l'emploi professionnel du propre véhicule: indexation à partir du 01.07.2006
2. Exonération partielle du précompte professionnels pour les chercheurs: Young Innovative Company
3. Précision concernant le nouveau régime d'impôt des indemnités complémentaires en plus de l'indemnité de prépension ou Canada Dry
4. Assurance collective d'hospitalisation - partie des soins médicaux ambulants: modification du point de vue du fisc
5. Indemnités exonérées pour bénévoles: limite trimestrielle à partir de l'année de revenus 2007

1. Indemnité des frais pour l'emploi professionnel du propre véhicule: indexation à partir du 01.07.2006

Référence:

- A.R. du 18 janvier 1965, M.B., le 2 février 1965.
- *Projet d'A.R. portant modification de l'A.R. du 19 septembre 2005 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.*

Aux travailleurs utilisant leur propre voiture pour des déplacements professionnels sur l'ordre de leur employeur, ce dernier peut payer une indemnité de frais forfaitaire qui est exonérée du précompte professionnel (et des cotisations ONSS) jusqu'à un montant maximal par kilomètre. Sous réserve de publication dans le Moniteur belge, le montant de cette

indemnité maximale de kilomètres est indexée à partir du 01.07.2006 jusqu'à **0,2903** EUR par km (avant: 0,2841 EUR par km).

Entrée en vigueur:

A partir du 1^{er} juillet 2006.

2. Exonération partielle du précompte professionnelle pour les chercheurs: Young Innovative Company (YIC)

Référence:

- *Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, M.B., le 30 décembre 2005, art. 106, 109 et 113.*

A partir du 1^{er} juillet 2006, les Young Innovative Companies (YIC) ne doivent plus que verser 50% du précompte professionnel qu'elles retiennent sur les rémunérations de leur personnel scientifique.

Une YIC est une société qui effectue des projets de recherche et remplit

simultanément les conditions suivantes à la fin de la période imposable:

- Elle est une petite société. C.-à-d. une société avec un chiffre d'affaires maximal de 7.300.000 EUR, un total de bilan maximal de 3.650.000 EUR et un relevé du personnel maximal de 50 travailleurs;

- Elle est constituée depuis moins de 10 ans avant le 1^{er} janvier de l'année durant laquelle l'exonération est attribuée;
- Elle n'est pas constituée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activité préexistante ou d'une reprise de telles activités;
- Elle a effectué des dépenses de recherche et de développement représentant au moins 15 % du montant total des frais de la période imposable précédente.

On entend par le personnel scientifique d'une YIC les chercheurs, les techniciens de recherche et les gestionnaires de projets de recherche et de développement, à l'exclusion du personnel administratif et commercial.

Lorsque l'on ne remplit plus les conditions mentionnées à la fin de la période imposable, la société est tenue de verser à nouveau le précompte professionnel total dès le premier mois pour lequel des rémunérations sont payées.

Il s'est avéré que la mesure pour calculer le précompte professionnel des chercheurs n'est pas facile à l'emploi quand une personne est simultanément "chercheur" et "pas de chercheur".

En effet, il faut calculer du précompte professionnel tant pour la partie "chercheur" que pour la partie "pas de chercheur", mais c'est uniquement pour la partie "chercheur" que l'on a une exonération partielle du versement du précompte professionnel.

Quelques questions se posent alors, p.ex.:

- Comment faire les corrections salariales car la partie "chercheur" influence la partie "pas de chercheur".
- Est-ce qu'il doit y avoir toujours un contrat de travail spécifique pour le "chercheur"?

L'administration salariale prépare une circulaire contenant une réponse à de telles questions.

Entrée en vigueur:

A partir du 1^{er} juillet 2006.

3. Précision concernant le nouveau régime des impôts pour les indemnités complémentaires en plus de l'indemnité de prépension ou le Canada Dry

Référence:

- *Easypay News* avril 2006, p. 16.

Dans l'Easypay News d'avril 2006, nous avons décrit le nouveau règlement fiscal concernant l'indemnité complémentaire de prépension et pseudo-prépension ("Canada Dry"). Depuis le 1^{er} janvier 2006, en effet, ces indemnités ne sont plus considérées automatiquement comme des revenus de remplacement et le régime fiscal favorable y lié.

Sous toute réserve, nous vous avons aussi communiqué les nouvelles règles du précompte professionnel.

Entre-temps, le SPF Finances a spécifié quelques points de vue lors de sa concertation périodique avec l'Union des secrétariats sociaux:

3.1. Point de vue concernant le champ d'application du nouveau règlement fiscal

L'administration fiscale a communiqué que le nouveau règlement est uniquement d'application pour:

- La pseudo-prépension ("Canada Dry")
- Les indemnités extralégales (au niveau d'entreprise) dans le cadre de la prépension.

Le nouveau règlement n'est donc pas applicable à l'indemnité complémentaire légale accordée dans le cadre de la CCT 17 ou une CCT sectorielle.

L'administration fiscale s'oppose donc au point de vue du Ministre des Finances qui a déclaré que le nouveau règlement fiscal

est applicable pour TOUTES les indemnités complémentaires de la prépension.

3.2. Les règles applicables pour le précompte professionnel

Dans l'Easypay News d'avril 2006 nous vous avons communiqué sous toute réserve les règles du précompte professionnel, à savoir:

En ce qui concerne les indemnités Canada Dry, il ne fallait pas encore retenir

du PP sur le salaire normal, à titre provisoire, et le pourcentage de 10,09% pouvait toujours être appliqué. Le fisc devait déterminer encore un tarif exprimé en pourcentage.

Pour l'indemnité complémentaire extra-légale en plus de la prépension, il faudrait faire une distinction entre de différentes situations, avec effet rétroactif à partir du 01.01.2006 (sous réserve de publication).

Aperçu provisoire schématique de ce règlement:

| PP | Période 01.01.2006 – 31.12.2007 | Période à partir du 01.01.2008 |
|---|---|--|
| 1. PP sur la totalité de l'indemnité de prépension | - Pas de mention explicite que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail - Le prépensionné ne reprend pas le travail | - Engagement à continuer à payer en cas de reprise du travail - Le prépensionné ne reprend pas le travail |
| 2. 26,75% PP sur l'indemnité complémentaire de prépension | - Pas de mention explicite que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail - Le prépensionné reprend le travail | - Engagement à continuer à payer en cas de reprise du travail - Le prépensionné reprend le travail |
| 3. PP exceptionnel sur l'indemnité complémentaire de prépension | - Mention explicite que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail - Le prépensionné ne reprend pas le travail | - Pas d'engagement à continuer à payer en cas de reprise du travail - Le prépensionné reprend le travail |

L'administration fiscale nous a confirmé par téléphone que les règles actuelles concernant le précompte professionnel, ne permettent pas d'appliquer correctement le précompte professionnel sur la pseudo-prépension et sur l'indemnité extra-légale dans le cadre de la prépension.

Nous attendons donc un nouvel Arrêté Royal, dont le contenu n'est pas encore connu à la date de clôture de la rédaction de cette édition.

Dès que nous en savons plus, nous vous communiquerons le contenu de l'A.R. par moyen d'un Flash.

4. Assurance collective d'hospitalisation - partie des soins médicaux ambulants: modification du point de vue du fisc

Référence:

- *Circulaire n° Ci.RH.332/577.284 (AOIF 14/2006) d.d. 14.04.2006.*

L'administration fiscale a modifié son point de vue concernant le traitement fiscal de la partie "soins ambulants" dans l'assurance d'hospitalisation.

Il s'agit des assurances de dépenses médicales qui couvrent les frais médicaux (ambulants) autres que ceux liés à une hospitalisation, tels que p.ex. le remboursement du ticket modérateur qui excède l'intervention de la mutualité en

cas d'une consultation médicale ou pour l'achat de médecins.

Les modifications suivantes sont instaurées:

- Les primes versées par l'employeur ne constituent plus d'avantage imposable pour le travailleur;

- Les indemnités payées au travailleur dans le cadre de cette assurance ne sont plus imposables;
- Les primes versées par l'employeur ne sont plus déductibles comme des frais professionnels.

Entrée en vigueur:

- Les primes et indemnités non imposables: avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2004.
- Le fait que les primes ne sont plus déductibles comme des frais professionnels: à partir du 1^{er} janvier 2007.

5. Indemnités exonérées pour les bénévoles: la limite trimestrielle entre en vigueur à partir de 2007

Référence:

- *Circulaire n° Ci.RH.241/509.803 (AOIF 8/2003) d.d.11.05.2006.*

Les indemnités accordées aux bénévoles sont supposées être des indemnités de frais libre d'impôts, à condition qu'elles ne dépassent pas certaines limites, à savoir:

- 27,92 EUR par jour
- 1.116,71 EUR par an

La nouvelle loi relative aux droits des bénévoles prévoit à partir du 1^{er} août 2006 une limite trimestrielle par trimestre.

Contrairement à l'ONSS (voir le chapitre concernant la déclaration ONSS (Dmfa) -

1.8), l'administration fiscale a décidé, pour des raisons pratiques, de ne pas encore appliquer la limite trimestrielle pour les bénévoles pour l'année de revenus 2006.

Pour être complet, il a lieu de mentionner que la limite trimestrielle sera complètement supprimée par un projet de loi accepté par la Chambre, portant modification de la loi sur les bénévoles.

Cette modification légale n'a pas encore été publiée dans le Moniteur belge.

Pacte de solidarité entre les générations: état actuel

Par analogie à l'Easypay News d'avril 2006, l'article suivant comprend un résumé des mesures pertinentes qui entrent en vigueur à court terme. La plupart des mesures n'ont pas encore été publiées dans des arrêtés d'exécution, qui rendent ces mesures définitives.

Référence:

- Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, M.B., le 30 décembre 2005, p. 57266.
- Projet de loi portant modification de l'art. 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, déposé à la Chambre par le Gouvernement le 12 avril 2006, document de la Chambre 51K2413.
- Communication de presse Gouvernement flamand du 12 mai 2006.

1. Mesures prévues à partir du 01.07.2006

1.1. Nouvelle réduction groupe-cible jeunes de 19 à 29 ans

1.1.1. Quels travailleurs?

A partir du 01.07.2006, une nouvelle réduction groupe-cible est introduite pour les jeunes travailleurs:

- à partir du 1/1 de l'année pendant laquelle ils ont 19 ans jusqu'au trimestre inclus précédant le trimestre du 30^{ème} anniversaire du travailleur;
- avec un salaire trimestriel de référence inférieur à la limite bas salaires de la réduction structurelle (5.870,71 EUR/trimestre pour les travailleurs de la catégorie 1).

1.1.2. Montant

Le montant de la réduction groupe-cible est accordé proportionnellement en fonction de l'âge du travailleur. Pour l'occupation d'un travailleur de 19 ans, la réduction serait fixée à 300 EUR par trimestre. Ce montant serait réduit en fonction de l'âge croissant du jeune (par année, 30 EUR de moins). A l'âge de 30 ans, ce montant serait réduit à 0.

1.1.3. Cumul

Cette nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs pourra être cumulée pour le même travailleur et la même occupation avec la réduction groupe-cible existante pour les jeunes peu qualifiés avec une convention de premier emploi.

1.1.4. Cotisation négative à partir du 01.01.2007

Pour la nouvelle réduction groupe-cible des jeunes et la réduction groupe-cible des premiers emplois peu qualifiés, il n'y a pas de limitation au montant de cotisations sociales à payer par l'employeur pour l'occupation du travailleur concerné. De cette façon, le montant total des réductions de cotisations peut dépasser le montant des cotisations à payer, ce qui cause alors une "cotisation négative". Actuellement, les négociations concernant les modalités est l'exécution de ces directives sont encore en cours. L'entrée en vigueur de cette cotisation négative a été remise au 01.01.2007.

Exécution:

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

1.2. Occupation de jeunes dans le secteur non marchand

1.2.1. Quels employeurs?

Comme les employeurs du secteur non marchand ne peuvent pas profiter de la réduction groupe-cible pour les jeunes entre 19 et 30 ans, un régime spécifique est instauré pour eux.

1.2.2. Système d'enveloppe

Ce système implique qu'une enveloppe globale est accordée annuellement au secteur, destinée à l'engagement des jeunes peu qualifiés. Ce système est comparable à la réduction maribel social existante dans le secteur non marchand.

1.2.3. Projets pour promouvoir l'emploi

Dans le secteur, des projets seront implémentés visant à créer plus d'emplois pour des jeunes peu qualifiés.

Dans ce cadre, les employeurs peuvent recevoir une intervention financière dans les frais salariaux des jeunes peu qualifiés qu'ils occupent dans le cadre d'un tel projet.

Exécution

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

1.3. Nouveau forfait réduction groupe-cible G3

Jusqu'à présent, deux forfaits trimestriels sont utilisés pour les réductions groupe-cible, à savoir G1 = 1.000 EUR et G2 = 400 EUR. A partir du 1^{er} juillet 2006 un troisième forfait trimestriel est appliqué, G3 = 300 EUR.

Exécution

Les autres modalités de ce forfait trimestriel sont encore à définir par Arrêté d'exécution.

1.4. Adaptation de la limite d'âge pour les régimes de premiers emplois

A partir du 01.07.2006, la limite d'âge pour que les jeunes soient pris en compte pour l'obligation de premier emploi a été réduite de 26 à 25 ans.

Avis des Gouvernements régionaux: 26 ans

La loi relative au Pacte de solidarité entre les générations prévoit que cet âge de 25 ans peut être augmentée ou réduite d'un an par la région par un A.R., suivant l'avis du Gouvernement régional.

Le Gouvernement flamand et le Gouvernement wallon ont déjà conseillé de garder la limite d'âge à 26 ans après le 1^{er} juillet 2006. Le Gouvernement bruxellois prendra probablement la même décision.

2. Mesures prévues à partir du 01.09.2006

2.1. Bonus de démarrage et de tutorat

Afin de favoriser l'insertion des scolarisés à temps partiel au marché du travail, un bonus de démarrage et de tutorat est créé à partir du 01.09.2006.

2.1.1. Bonus de tutorat (ou bonus de stage) pour l'employeur

Il s'agit d'un bonus annuel que l'employeur reçoit de l'ONEm en cas d'occupation d'un jeune scolarisé à temps partiel, dans le cadre d'une convention de travail ou d'apprentissage d'au moins 4 mois. On peut obtenir ce bonus au max. 3 ans pour le même jeune. Il s'élève à 500 EUR pour la première et la deuxième année et 750 EUR pour la troisième année.

En plus du bonus de tutorat, l'employeur reçoit une incitation fiscale quand il offre une formation pratique à un scolarisé à temps partiel. Les rémunérations des jeunes pour lesquels l'employeur reçoit un

bonus de tutorat, et les charges y liées, forment des frais professionnels déductibles à 120%.

2.1.2. Bonus de démarrage pour le jeune

Il s'agit d'un bonus annuel payé au jeune qui commence une formation pratique

chez un employeur, pendant qu'il est scolarisé à temps partiel. Les montants sont égaux aux montants que l'employeur reçoit.

Exécution

L'arrêté d'exécution n'a pas encore été publié dans le M.B.

3. Autres mesures à court terme

3.1. Renforcement de l'obligation de premier emploi pour l'état fédéral et les institutions publiques qui en dépendent

A côté de l'obligation de premier emploi pour les employeurs du secteur privé (3%) et les employeurs du secteur privé non marchand (1,5%), il existe aussi une obligation spécifique d'occupation pour l'état fédéral et les institutions publiques qui en dépendent. Cette obligation spécifique d'occupation implique l'occupation de 2.000 nouveaux travailleurs. A partir du 01.01.2006, cette mesure sera remplacée par une nouvelle mesure d'occuper des travailleurs à ratio de 3% du relevé du personnel, calculé en équivalents à temps plein, au cours du 2^{ème} trimestre de l'année précédente.

Il est prévu que cette mesure entrera en vigueur avec effet rétroactif à partir du 01.01.2006.

3.2. Offre d'outplacement par l'employeur obligatoire à partir de 45 ans

Dans le cadre de la loi relative au Pacte de solidarité entre les générations, un projet de loi est en négociation visé à obliger les employeurs de faire une offre d'outplacement en cas de licenciement d'un travailleur à partir de 45 ans.

La législation actuelle ne reprend pas ce droit (sauf en cas de licenciement de travailleurs dans le cadre d'une restructuration). Si le travailleur veut profiter de cet avantage, il doit le demander à son employeur.

Dès que ce projet de loi devient définitif, l'employeur devra offrir lui-même ce droit.

Cependant, dans l'Easypay News d'avril 2006, nous avons déjà mentionné qu'à partir du 1^{er} avril 2006, les travailleurs de 45 ans licenciés qui n'ont pas demandé une offre d'outplacement, seront exclus des allocations de chômage.

Pour un travailleur il est donc très important de demander une offre d'outplacement afin d'obtenir des allocations de chômage. En tant qu'employeur, vous serez donc confronté plus souvent à la demande d'outplacement en cas de licenciement des travailleurs de 45 ans.

Services publics

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

1. La prolongation de la semaine volontaire de 4 jours et le départ anticipé à mi-temps jusqu'au 31 décembre 2007
2. Les accidents du travail dans le secteur public

1. La prolongation de la semaine volontaire de 4 jours et la retraite anticipée à mi-temps jusqu'au 31 décembre 2007

Référence:

- A.R. du 22 février 2006 (portant exécution de l'article 27,§3, de la loi du 10 avril 1995 à la redistribution du travail dans le secteur public), M.B., 26 avril 2006, p. 21899.

1.1. Principe

La loi du 10 avril 1995 prévoit pour certaines autorités la possibilité de passer volontairement à une semaine de 4 jours ou de choisir le départ anticipé à mi-temps. Ces possibilités étaient prévues jusqu'au 31 décembre 2005 inclus.

1.2. Champ d'application

Les règles concernant la semaine volontaire de 4 jours et le départ anticipé à mi-temps sont d'application pour :

- la fonction publique administrative fédérale;
- le personnel attaché aux greffes et aux parquets;
- les provinces;
- les communes.

1.3. Prolongation de la mesure

L'Arrêté royal a été publié dans le Moniteur belge, prolongeant ces mesures de 2 années, jusqu'au 31 décembre 2007 inclus. Concrètement cela implique que ces options ne seront plus applicables à partir du 1^{er} janvier 2008. Les personnes qui utilisent déjà un de ces systèmes, gardent leurs droits jusqu'à la fin de la durée du régime concernant la semaine de 4 jours ou le départ volontaire anticipé.

Contrairement aux autorités fédérales, les provinces, communes et autres administrations soumises à ce règlement, peuvent déterminer que les périodes en cours de la semaine volontaire de 4 jours sont officiellement terminées à partir du 1^{er} janvier 2008.

2. Les accidents du travail dans le secteur public

Référence:

- Communiqué de presse du Conseil des ministres du 21 avril 2006, <http://presscenter.org/>

Le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi et trois projets d'Arrêtés royaux relatif à l'actualisation de la législation et de la réglementation relative aux accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

L'avant-projet de loi vise notamment à mettre fin à des discriminations entre le régime du secteur public et celui du secteur privé.

Ainsi, les droits des victimes sont renforcés à différents degrés:

- la victime pourra désormais recevoir une allocation supplémentaire en cas d'aggravation des lésions provoquées par l'accident du travail;
- la victime aura désormais la possibilité d'intenter une action contre l'employeur s'il s'avère que celui-ci a méconnu

gravement ses obligations légales en matière de bien-être au travail;

- la victime aura également la possibilité d'intenter une action en justice contre l'employeur ou un membre du personnel public pour un accident du roulage (p.ex. sécurité de la voiture);
- en cas d'hospitalisation, les frais de nuitée de la victime et de ses ayants-droits seront intégralement indemnisés;
- en cas de décès, une allocation de décès sera octroyée aux ayants-droits
- en cas de décès, une rente temporaire sera octroyée aux enfants non encore reconnus au moment du décès de la victime.

Ces mesures seront d'application pour tout le secteur public.

Entrée en vigueur : pas encore connue.

Projet de loi-programme: résumé des aspects sociaux

Les modifications principales reprises sont:

1. La cotisation de solidarité des véhicules d'entreprise;
2. La nouvelle réduction de cotisation des jeunes travailleurs et l'entrée en vigueur des modalités concernant la cotisation négative.

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.268.*
- *Projet de loi-programme, juillet 2006.*
- *A.R. du 15 mars 1968, M.B., le 28 mars 1968, p. 3263.*
- *Easypay News avril 2006.*

1. Cotisation de solidarité des véhicules d'entreprise

1.1. Sanction pour des déclarations fautives et inexistantes des véhicules d'entreprise

- faire la déclaration correcte des véhicules soumis et
- verser les cotisations dues au plus tard le 30 juin 2006.

Les employeurs ont le temps jusqu'au 30 juin 2006 de se mettre en ordre avec la cotisation de solidarité pour les véhicules d'entreprise.

En cas d'une déclaration tardive, une cotisation doublée des cotisations normalement dues depuis le 1^{er} janvier 2005 sera calculée.

Il s'agit donc d'une nouvelle sanction civile d'application pour tous les employeurs qui auraient omis de faire la déclaration d'un ou plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité, ou qui ont fait une déclaration fautive.

Afin d'éviter ces sanctions, il faut:

1.2. Définition de la notion "travailleur"

Afin d'éviter toute discussion concernant les personnes soumises à la cotisation CO2, le champ d'application concernant la notion "travailleur" est spécifié:

Par "travailleur" on entend:

- les personnes qui travaillent dans le cadre d'un contrat de travail;
- les apprentis;
- les personnes travaillant dans des conditions similaires que celles qui travaillent avec un contrat de travail, tels que les étudiants et les fonctionnaires.

Entrée en vigueur: avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2005.

2. Nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes de 19 à 30 ans et cumul avec la réduction groupe-cible pour les peu qualifiés

Afin d'augmenter le degré d'occupation des jeunes, le Pacte de solidarité entre les générations avait prévu une nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs de 19 à 29 ans avec un bas salaire.

La loi-programme apporte deux modifications aux dispositions du Pacte de solidarité.

(Voir aussi: Pacte de solidarité entre les générations: état actuel, 1.1.)

2.1. Modification concernant l'âge

Au début, la réduction groupe-cible serait accordée jusqu'au dernier jour de l'année civile pendant laquelle le jeune travailleur n'avait pas encore 29 ans (c.-à-d. jusqu'au 31/12 de l'année de son 28^{ème} anniversaire).

Maintenant la limite d'âge a été adaptée. Cette réduction groupe-cible sera valable

jusqu'au dernier jour du trimestre précédant le trimestre pendant lequel le jeune aura 30 ans.

Entrée en vigueur: le 1^{er} juillet 2006.

2.2. Remise du bonus des jeunes

Le Pacte prévoyait aussi que cette réduction groupe-cible des jeunes de 19 à 30 ans pourrait être cumulée avec la réduction groupe-cible pour les jeunes peu qualifiés avec une carte de premier emploi. Par conséquent des cotisations ONSS négatives seraient possibles (le dit bonus des jeunes).

L'entrée en vigueur de cette disposition a été remise du 1^{er} juillet 2006 au 1^{er} janvier 2007.

Projet de loi portant des dispositions diverses

Le projet de loi portant des dispositions diverses, déposé par le Gouvernement à la Chambre des représentants le 31 mai 2006, contient entre autres les sujets importants suivants:

1. Majoration des montants non saisissables ou non cessibles pour enfants à charge.
2. Extension du congé de maternité.
3. Modifications à la loi relative à l'inspection du travail.
4. Télétravail

Référence:

- *Projet de loi portant des dispositions diverses juillet 2006.*
- *Loi du 16 novembre 1972, M.B., le 8 décembre 1972, p. 13647.*
- *Loi du 24 mars 2000, M.B., le 4 mai 2000, p.14045.*
- *Loi du 3 juillet 1978, M.B., le 22 août 1978, p. 9277.*
- *CCT n° 85 du 9 novembre 2005 relative au télétravail.*

1. Majoration des montants non saisissables ou non cessibles pour enfants à charge.

1.1. Introduction

La loi du 24 mars 2000 prévoyait une augmentation par enfant à charge de 50 EUR des limites des montants non saisissables ou non transférables. Jusqu'à présent, cette augmentation ne pouvait pas encore être appliquée parce que le modèle de déclaration pour enfant(s) à charge n'avait pas encore été publié par la Ministre de Justice.

- A partir de l'entrée en vigueur, l'augmentation pour enfant(s) à charge n'est pas uniquement d'application pour les nouvelles saisies ou cessions sur salaires, mais aussi pour les conséquences de toutes les saisies et cessions déjà effectuées avant.

En pratique, cela implique que l'employeur devra informer le travailleur de la possibilité de profiter de l'augmentation pour enfant(s) à charge.

1.2. Modifications

- En premier lieu, le montant redevable au débiteur sera diminué de 50 EUR (56 EUR, montant indexé à partir du 01.01.2006) par enfant à charge, au lieu d'augmenter les montants limites.
- En cas de contestation de l'augmentation pour enfant(s) à charge entre le travailleur et le débiteur, présentée au juge de paix ou au juge de saisie, l'employeur doit rendre indisponible ce montant augmenté entre ses mains (employeur).

A son tour, le travailleur peut faire une déclaration des enfants à sa charge. Il doit faire la déclaration auprès de son employeur qui le remet un accusé de réception et le travailleur donne une copie de la déclaration à son débiteur.

L'employeur doit appliquer l'augmentation pour enfant(s) à charge à partir du mois suivant la réception de cette déclaration.

1.3. Exemple détaillé

Tout comme dans le passé, nous calculons la partie saisissable ou cessible du salaire.

Un travailleur gagne 1.500 EUR net et a 2 enfants à charge.

Selon les règles actuelles, on peut faire une saisie sur 408,69 EUR.

Il retient donc 1091,31 EUR net.

Par la nouvelle règle, il retiendra (2 x 56) 112 EUR de plus.

A savoir $1091,31 + 112 = 1203,31$ EUR.

Entrée en vigueur:

2 mois suivant la publication dans le M.B. du formulaire de déclaration pour enfant(s) à charge, dont le modèle sera fixé par un A.M. de la Ministre de Justice.

2. Extension du congé de maternité

Cette directive permet l'exécution d'une décision antérieure concernant la prolongation du congé de maternité en cas d'une grossesse difficile.

La période du congé postnatal peut être prolongée d'une semaine quand la travailleuse a été en incapacité de travail pour cause de maladie ou accident pendant toute la période à partir de la sixième semaine précédant le jour de l'accouchement (ou la huitième semaine en cas de naissances multiples). On

entend par maladie toute affection physique ou psychique rendant impossible à la travailleuse d'exécuter le travail qu'elle exécute normalement. C'est la travailleuse même qui devra demander cette prolongation.

Entrée en vigueur: pour les accouchements à partir du 1^{er} septembre 2006.

3. Modifications à la Loi relative à l'inspection de travail

Quelques éléments fondamentaux de la Loi sur l'inspection du travail sont modifiés. Nous résumons ici les modifications principales.

3.1. Attribution de compétences de recherche et de dépistage actifs

Avant, les inspecteurs sociaux pouvaient se faire produire tous livres, registres, documents, disques, bandes ou n'importe quels autres supports d'information contenant des données sociales, en prendre des copies ou saisir n'importe quels supports d'information contre récépissé.

Par cette modification de la loi, le législateur veut réagir à une décision de la Cour de Cassation et l'EHRM.

Ces derniers s'opposent contre le fait qu'un "accusé" serait forcé de coopérer à sa propre mise en accusation, parce que l'autorité surveillante pourrait provoquer une condamnation pour obtenir certaines

pièces dont elle présume l'existence, sans en avoir la certitude.

C'est pourquoi on a choisi de modifier les compétences des inspecteurs sociaux aux lieux de travail et aux autres endroits soumis à leur surveillance. Maintenant ils pourront examiner et dépister activement les supports d'information que l'employeur est obligé de garder aux endroits soumis à la surveillance des inspecteurs sociaux.

3.2. Adaptation de la loi à l'évolution technologique

Dès à présent, les inspecteurs sociaux peuvent dépister et examiner toutes les données accessibles par les systèmes informatiques ou tout autre appareil électronique.

3.3. Attribution de la qualité d'officier de la police judiciaire à certains inspecteurs sociaux

De quels inspecteurs sociaux s'agit-il?

Il s'agit des inspecteurs sociaux soumis à la loi sur l'inspection du travail, c.-à-d. les inspecteurs du travail, les inspecteurs de l'ONSS, les inspecteurs de l'ONEm et les inspecteurs de prévoyance sociale.

Certains de ces inspecteurs sociaux seront revêtus par le Roi de la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi et de l'auditeur du travail dans le but de les autoriser d'exécuter certaines actions prescrites par le Code pénal. Il s'agit nettement des actions contre la criminalité informatique. En effet, beaucoup d'employeurs enregistrent toutes sortes de données sociales dans leur système informatique.

4. Télétravail

La CCT n° 85 concerne les télétravailleurs, Titre VI de la loi sur les conventions de travail concerne l'occupation des travailleurs à domicile.

4.1. Définition de travail à domicile

Le contrat de travail d'un travailleur à domicile est une convention par laquelle le travailleur s'engage à travailler à la maison ou à un autre endroit, sans qu'il ne se trouve sous le contrôle direct de son employeur.

4.2. Définition de télétravail

Le télétravail est une forme d'exécution du travail sur base régulière à un autre endroit que la localité de la société (p.ex. au domicile du travailleur ou un autre endroit choisi par celui-ci), faite à l'aide de la technologie informatique.

Dans leur qualité d'officier de police judiciaire ils peuvent avoir aussi l'autorisation d'exécuter les ordres du juge d'instruction.

3.4. Communiquer les informations

Lorsqu'ils l'estiment nécessaire, ils peuvent communiquer les renseignements recueillis lors de leur enquête, aux institutions publiques et aux institutions coopérantes de sécurité sociale, aux inspecteurs sociaux des autres services d'inspection, ainsi qu'à tous les autres fonctionnaires chargés de la surveillance d'autres législations. Les inspecteurs sont obligés de communiquer ces informations lorsque ces fonctionnaires ou institutions le demandent.

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

En général, le télétravailleur est un employé à cause de la nature du travail

4.3. Une modification de la loi pour éviter la confusion

Afin d'éviter le chevauchement et la confusion entre les deux systèmes, il était nécessaire d'adapter la loi sur les conventions de travail.

Ce projet de loi stipule clairement que les conditions spéciales concernant le travail à domicile ne sont pas d'application pour les employeurs et les travailleurs qui ressortent sous le champ d'application de la CCT n° 85 concernant le télétravail.

Entrée en vigueur:

Le jour de publication de cette loi dans le M.B.

Saviez-vous que...?

Saviez-vous que ... EASYPLAN est l'outil par excellence pour gérer facilement les dossiers du personnel, sans avoir des armoires pleines de classeurs. La gestion des documents se fait sur base des documents balayés, documents Word, ... que vous pouvez lier à un dossier électronique.

Par le module Formations, vous pouvez gérer les inscriptions, l'organisation et les frais des cours internes et externes.

De plus, avec le module Recrutement vous gagnez du temps. Ce module permet que le postulant remplit lui-même ses données par l'e-recrutement. Lors de l'occupation, ces données sont automatiquement reprises (après contrôle) dans le dossier du personnel. Il suffit d'ajouter uniquement les données spécifiques. Ce module contient également la possibilité de faire le calcul des frais.

Easyplan contient aussi toute sorte de listes, statistiques et exportations afin de simplifier le fonctionnement du service du personnel et d'obtenir un rapportage et une communication facile entre les différents départements.

Saviez-vous que ... EASYPAY vous offre une version complètement basée sur le web, qui vous permet de faire les traitements salariaux et d'en consulter les résultats par l'internet et/ou l'intranet.

De plus, vous pouvez sécuriser ces données par travailleur.

Etes-vous intéressé à la version web d'EASYPAY ? N'hésitez pas à contacter notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à sales@easypay.be.

Saviez-vous que ... EASYTIME vous offre une solution pour l'occupation de personnel et l'enregistrement des temps par service dans des environnements de travail flexibles, grâce à l'outil de planning TIMEPLANNER ?

Pour plus d'information, contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à sales@easypay.be. N'hésitez pas à visiter notre site web www.easypay.be (événements) pour plus d'info.

Saviez-vous que... SSE asbl, le secrétariat social agréé du Groupe Easypay, existe 10 ans. Les années passées, plusieurs filiales ont été constituées dans les différentes provinces:

- En Flandres occidentales : Nijverheidsstraat 16 à 8760 Meulebeke;
- En Flandres orientales : Handel en Ambacht, Hoogstraat 13 à 9000 Gand;
- Au Brabant : Boulevard Anspach 111 B4 à 1000 Bruxelles et Rue du Colonel Bourg 113 à 1140 Bruxelles;
- Au Limbourg : Geraetsstraat 18/3 à 3500 Hasselt;
- A Liège: Rue du Palais 56 à 4000 Liège.

SSE asbl vous offre de différentes formules de coopération: les clients peuvent choisir de confier à SSE asbl l'administration salariale complète (full service), les calculs brut-net et les déclarations (out-sourcing) ou seulement les déclarations aux instances officielles (co-sourcing).

Pour plus d'info, vous pouvez nous contacter au numéro 051/48.69.68 ou par mail: info@easypay.be.