

Octobre 2006

Contenu

Table des matières	2 – 3
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2006	5 – 11
Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL) pour le trimestre 3/2006	12 – 14
Administration salariale et fiscalité	15 – 17
Pacte de solidarité entre les générations : état actuel	18 – 22
Faux indépendants	23
Easy-Services:	24 – 25
Saviez-vous que ...?	26

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 septembre 2006

Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 3/2006	5
1. COTISATIONS ONSS.....	5
1.1. Cotisations de base.....	5
1.2. Cotisation pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs.....	5
1.3. Limite salariale adaptée pour être soumis à la loi relative aux sportifs rémunérés..	6
1.4. Indemnité des frais pour les télétravailleurs.....	7
1.5. Cotisation CO2 pour véhicules d'entreprise: adaptation et spécification du règlement.....	7
1.6. Nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs à partir du 1 ^{er} juillet 2006.....	8
1.7. Bonus à l'emploi: secteur public.....	9
1.8. Bénévoles: la suppression de la limite trimestrielle confirmée.....	9
1.9. Obligation de premier emploi: la limite d'âge reste à 26 ans.....	9
2. MODIFICATIONS DMFA POUR LE TRIMESTRE 3/2006.....	10
2.1. Nombre moyen d'heures par semaine pour un intérimaire à temps partiel: spécification.....	10
2.2. Code réduction de la nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs.....	11
2.3. Mention de l'unité locale sur la déclaration DmfA.....	11
2.4. Construction: indication spécifique du salaire horaire uniquement pour le 3 ^{ème} trimestre de l'année.....	11
DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 3/2006	12
1. COTISATIONS ONSS.....	12
1.1. Cotisations de base: inchangées.....	12
1.2. Bonus à l'emploi dans le secteur public.....	12
1.3. Réduction groupe-cible renforcée pour les jeunes travailleurs depuis le 01.04.2006 et modification de l'activation des allocations de travail depuis le 01.07.2006.....	13
2. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 3/2006.....	14
2.1. Encodage des données du temps de travail, spécification "code 1".....	14
ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE	15
1. EXONERATION DU PP POUR JEUNES TRAVAILLEURS.....	15
2. EXONERATION DU VERSEMENT DU PRECOMPTE PROFESSIONNEL: L'A.R. COORDINATEUR A ETE PUBLIE.....	16
2.1. Introduction.....	16
2.2. Dès à présent 2 déclarations au maximum.....	16
2.3. Liste nominative.....	17
3. LES REGLES DU PP A APPLIQUER AUX INDEMNITES COMPLEMENTAIRES EN PLUS DE LA PREPENSION ET AUX INDEMNITES CANADA DRY: REGLEMENT DEFINITIF.....	17
PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS: ETAT ACTUEL	18
1. MESURE A PARTIR DU 01.09.2006.....	18
1.1. Bonus de démarrage et de tutorat.....	18
2. MESURES PREVUES A PARTIR DU 01.01.2007.....	19
2.1. Cotisations et retenues proportionnelles sur les indemnités de prépension.....	19
2.2. Vacances seniors.....	21
2.3. Cumul réduction groupe-cible jeunes travailleurs: cotisation négative.....	22
3. AUTRES MESURES A COURT TERME.....	22
3.1. Renforcement de l'obligation de premier emploi pour l'état fédéral et les institutions publiques qui en dépendent.....	22
3.2. Occupation de jeunes travailleurs dans le secteur non marchand.....	22

LES FAUX INDEPENDANTS: PROJET DE LOI-CADRE	23
1. PHENOMENE "FAUX INDEPENDANTS"	23
2. PROJET DE LOI-CADRE RELATIF A LA NATURE DES RELATIONS DE TRAVAIL	23
L'OUTSOURÇAGE DE LA GESTION RH: MENACE OU OPPORTUNITE?	24
1. POURQUOI CHOISIR L'OUTSOURÇAGE?	24
2. QUELQUES CHIFFRES	24
3. AVANTAGES ET DESAVANTAGES	25
4. EASYPAY GROUP	25
SAVIEZ-VOUS QUE...?	26

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

*Le 10 octobre 2006
Bureaux d'Easypay
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(session néerlandaise)*

*Le 12 octobre 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 "Rel0606 - DmfA 3/2006 - DmfA-PPL 3/2006" (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 3/2006

1. Cotisations ONSS

Ci-après nous résumons les nouveautés de l'ONSS pour le trimestre 3/2006:

1. Cotisations de base: inchangées
2. Cotisation pour les groupes à risque et cotisation pour l'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs
3. Limite salariale adaptée pour être soumis à la loi relative aux sportifs rémunérés
4. Indemnités de frais pour les télétravailleurs
5. Cotisation CO2 pour véhicules d'entreprise: adaptation et spécification du règlement
6. Nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs à partir du 1^{er} juillet 2006
7. Bonus à l'emploi: secteur public
8. Bénévoles: la suppression de la limite trimestrielle confirmée
9. Obligation de premier emploi: la limite d'âge reste à 26 ans

1.1. Cotisations de base

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 3.2.201.*

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

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

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.242 et 3.3.247.*

Pour le 3^{ème} trimestre 2006 aussi, 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 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 ne doivent donc pas déclarer séparément cette cotisation à l'ONSS.

Aperçu des secteurs exonérés pendant la période 2006:

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. Limite salariale adaptée pour être soumis à la loi relative aux sportifs rémunérés

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 1.1.204.
- A.R. du 1^{er} juillet 2006, M.B., 11 juillet 2006, p. 34898.

Pour les sportifs rémunérés, il y a une différence entre ceux qui sont soumis à la loi relative aux contrats de travail pour les sportifs rémunérés et ceux qui ne sont pas soumis à cette loi.

1.3.1. Sportifs rémunérés qui sont soumis à la loi relative aux contrats de travail pour les sportifs rémunérés

Les sportifs rémunérés ayant un salaire annuel de **plus de 8.015 EUR pour la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007** (l'année passée: 7.858 EUR) sont soumis à la loi relative aux contrats de travail pour les sportifs rémunérés.

Pour eux, il y a une présomption irréversible qu'ils sont occupés par un contrat de travail pour employés. Ceci implique que ces sportifs rémunérés doivent toujours être déclarés à l'ONSS.

1.3.2. Sportifs rémunérés qui ne sont pas soumis à la loi relative aux contrats de travail pour les sportifs rémunérés

Les sportifs rémunérés ayant un salaire annuel de moins de 8.015 EUR pour la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007, sont uniquement à déclarer à l'ONSS si:

- ils livrent des prestations sous l'autorité d'un employeur;
- ils reçoivent un salaire pour les prestations, qui dépasse le remboursement des frais.

1.4. Indemnité des frais pour les télétravailleurs

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 3.1.309.
- Loi du 20 juillet 2006, M.B., 28 juillet 2006, p. 36940

Les cotisations ONSS ne sont pas dues pour les montants qui sont un remboursement des frais à la charge de l'employeur (p.ex. frais de déplacement, téléphone,...).

Pour les télétravailleurs, l'ONSS accepte qu'une indemnité d'au maximum 10% du

salaire peut être considéré comme un remboursement des frais réels. Evidemment, l'employeur doit pouvoir fournir les preuves nécessaires quand il dépasse cette limite de 10%.

1.5. Cotisation CO2 pour véhicules d'entreprise: adaptation et spécification du règlement

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 3.3.269.
- Loi-programme du 20 juillet 2006, M.B., 28 juillet 2006, p. 36921.
- Easypay News de juillet 2006.

La loi-programme du 20 juillet 2006, dont le projet a été traité dans l'Easypay News de juillet 2006, modifie la réglementation concernant la cotisation CO2.

Nous vous rappelons ici les modifications principales.

plus, une exonération a été prévue pour les véhicules de la catégorie M1:

a. La cotisation CO2 n'est pas due pour les véhicules de la catégorie N1, si:

- il y a au moins 2 autres travailleurs en plus du chauffeur. Quand le véhicule a moins de 3 sièges ou un seul banc ou rang de sièges, 1 travailleur en plus du chauffeur suffit.
- pendant au moins 80% du trajet domicile-lieu de travail du chauffeur;
- et l'employeur prouve que le véhicule n'est pas utilisé pour d'autres fins privées.

b. La cotisation CO2 n'est pas due pour les véhicules de la catégorie M1, si:

- il s'agit d'un véhicule avec au moins 5 et au maximum 8 sièges (le siège du chauffeur non compris);
- d'habitude, il y a au moins 3 autres travailleurs en plus du chauffeur;
- pendant au moins 80% du trajet domicile-lieu de travail du chauffeur;
- le véhicule est identifié par une procédure d'identification imposée par un A.R.

1.5.1. Définition notion travailleur

La cotisation CO2 est due pour l'emploi privé des véhicules d'entreprise mis à la disposition des travailleurs.

Pour éviter toute discussion, la notion "travailleur" est spécifiée.

On entend par "travailleurs":

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

1.5.2. Extension des catégories de véhicules d'entreprise exonérées de la cotisation CO2

Pour les véhicules de la catégorie N1, les cotisations CO2 ne sont pas dues pour autant qu'ils répondent à certaines conditions.

La Loi-programme a étendue l'exonération pour les véhicules de la catégorie N1. En

Cependant, cet A.R. n'a pas encore été publié.

1.5.3. Doublement des cotisations en cas d'omission de déclaration ou en cas d'une déclaration fautive des véhicules d'entreprise

Une sanction forfaitaire est imposée aux employeurs qui n'ont pas déclaré un ou plusieurs véhicules d'entreprise ou qui ont

déposé une déclaration fautive dans le but de frauder.

Cette sanction forfaitaire consiste en un doublement des cotisations normalement dues.

1.5.4. Entrée en vigueur

Toutes les modifications entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2005.

1.6. Nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs à partir du 1^{er} juillet 2006.

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 4.2.1005, 4.2.1006.*
- *Loi relative au Pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005, M.B., 30 décembre 2005.*
- *A.R. du 20 juillet 2006, M.B., 28 juillet 2006, p. 37140.*

1.6.1. Pour quels employeurs?

La nouvelle réduction groupe-cible est uniquement d'application pour le secteur marchand privé. Elle n'est donc PAS d'application pour les employeurs du secteur non marchand, ni pour les travailleurs occupés par l'Etat, les communautés, les régions, les institutions d'utilités publiques, les provinces et les institutions qui en dépendent.

1.6.2. Pour quels travailleurs?

La 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 dernier jour du trimestre précédant le trimestre du 30^{ème} anniversaire du travailleur. Le salaire du jeune doit être inférieur à la limite bas salaires de la réduction structurelle (5.870,71 EUR/trimestre).

1.6.3. Montant de la réduction

Un nouveau montant forfaitaire de réduction ONSS (G3) est introduit pour les jeunes, il est fixé à 300 EUR par trimestre. Le montant de la réduction groupe-cible diminue en fonction de l'âge du travailleur. Par année supplémentaire, il est réduit de 30 EUR.

1.6.4. Cumul avec d'autres réductions?

La nouvelle réduction groupe-cible pourra être cumulée avec la réduction groupe-cible existante pour les jeunes peu qualifiés et très peu qualifiés avec une convention de premier emploi.

1.6.5. Cotisation négative

Grâce à la possibilité de cumuler deux réductions groupe-cible pour les jeunes à partir du 1/1 de l'année pendant laquelle ils ont 19 ans, il se peut que la réduction de cotisation dépasse les cotisations à payer, ce qui peut résulter en une cotisation négative.

L'Arrêté royal fixant les conditions et modalités de cette possibilité, n'a pas encore été publié.

1.6.6. Formalités

Il n'y a pas de formalités pour pouvoir profiter de cette réduction groupe-cible, sauf qu'il faut répondre à l'obligation de premier emploi.

1.6.7. Entrée en vigueur

La nouvelle réduction groupe-cible entre en vigueur le 1^{er} juillet 2006.

La possibilité de profiter d'une cotisation négative est remise au 1^{er} janvier 2007.

1.7. Bonus à l'emploi: secteur public

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 4.3.106 et 4.3.107.
- A.R. du 1^{er} septembre 2006, M.B., 8 septembre 2006, p. 45757.
- Easypay News de juillet 2006.

Le 8 septembre 2006, l'A.R. confirmant que les employeurs du secteur public peuvent utiliser les mêmes montants que ceux du secteur privé pour calculer le bonus à l'emploi, a enfin été publié.

Les montants suivants peuvent être appliqués avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.

S = salaire mensuel de référence à 100 %	BONUS A L'EMPLOI à partir du 01.01.2006: montant de base R (en euro)
≤ 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).

1.8. Bénévoles: la suppression de la limite trimestrielle confirmée

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n°1.2.208.
- Loi du 19 juillet 2006, M.B., 8 août 2006, p. 40433.
- Easypay News de juillet 2006

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).

On avait annoncé qu'à partir du 1^{er} août 2006, il faudrait aussi tenir compte d'une limite trimestrielle.

Par une modification de loi, il n'est plus question d'une telle limite trimestrielle.

1.9. Obligation de premier emploi: la limite d'âge reste à 26 ans

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 4.2.1008.

Suite à la Loi relative au Pacte de solidarité entre les générations, la limite d'âge des jeunes pour entrer en ligne de compte pour l'obligation de premier emploi, était fixée au trimestre de leur 25^{ème} anniversaire, et ce à partir du 1^{er} juillet 2006.

Cependant, tous les Gouvernements régionaux ont conseillé de garder l'âge maximal à 26 ans pour leur région.

Ceci implique que partout en Belgique, chaque jeune entre toujours en ligne de compte pour remplir l'obligation de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre de son 26^{ème} anniversaire, même après le 1^{er} juillet 2006.

L'A.R. gardant la limite d'âge à 26 ans sera publié sous peu dans le Moniteur belge.

2. Modifications DmfA pour le trimestre 3/2006

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

1. Nombre moyen d'heures par semaine pour un intérimaire à temps partiel: spécification
2. Code réduction de la nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs
3. Mention de l'unité locale sur la déclaration DmfA
4. Construction: indication spécifique du salaire horaire uniquement pour le 3^{ème} trimestre de l'année

2.1. Nombre moyen d'heures par semaine pour un intérimaire à temps partiel: spécification

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.313.*

Les intérimaires occupés par un contrat de moins d'une semaine complète, avec au moins un jour qui ne couvre pas la durée de travail moyenne journalière, sont toujours déclarés comme des travailleurs à temps partiel. Le nombre d'heures par

semaine de ces travailleurs est déterminé à l'aide du nombre moyen d'heures par jour en convertissant ce nombre en fonction d'une occupation par semaine.

Cette règle est spécifiée ci-après à l'aide de deux exemples:

Exemples:

- Un intérimaire est occupé chez un utilisateur dans le cadre d'un contrat à temps plein de 2 jours. Selon son contrat, il doit travailler 8 heures le premier jour et 4 heures le 2^{ème} jour.

Le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence chez l'utilisateur est 40, un jour de travail 8 heures et le nombre moyen de jours par semaine 5.

Comme le contrat ne couvre pas toute une semaine et qu'il s'agit d'un intérimaire, et que, en plus, un des jours fixés par le contrat est plus court qu'un jour de travail complet moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé comme suit: $[(8+4):2] \times 5 = 30$.

- Un intérimaire est occupé chez un utilisateur dans le cadre d'un contrat à temps partiel de 2 jours. Selon son contrat il doit travailler 8 heures le premier jour et 4 heures le 2^{ème} jour.

Le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence chez l'utilisateur est 40, un jour de travail 8 heures et le nombre moyen de jours par semaine du travailleur à temps partiel qu'il remplace 3.

Comme le contrat ne couvre pas toute une semaine et qu'il s'agit d'un intérimaire, et que, en plus, un des jours fixés par le contrat est plus court qu'un jour de travail complet moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé comme suit: $[(8+4):2] \times 3 = 18$.

2.2. Code réduction de la nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n°5.1.702.*

Les codes réduction pour la nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs "plus de 18 et moins de 30 ans" sont connus.

Ils sont traités en détail dans la brochure technique 'Rel0606-DmfA32006-DmfAPPL32006'.

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

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.1203, 5.1.1204.*

Nous vous rappelons que les employeurs occupant des travailleurs à de différentes unités locales doivent mentionner le lieu d'occupation de chaque travailleur pour

chaque trimestre, et ce à partir du 3^{ème} trimestre 2006.

Avant, ces données étaient uniquement obligatoires pour la déclaration DmfA du 2^{ème} et 4^{ème} trimestre.

2.4. Construction: indication spécifique du salaire horaire uniquement pour le 3^{ème} trimestre de l'année

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.1303.*

Il faut déclarer sur la déclaration DmfA du 3^{ème} trimestre de chaque année le salaire horaire d'application à la fin de ce trimestre, pour les ouvriers occupés dans

le secteur de la construction (CP 124) ou occupés par travail intérimaire dans la construction (CP 322).

Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 3/2006

Cette rubrique contient un aperçu des modifications principales dans le domaine de la DmfA-PPL pour le trimestre 3/2006. 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.

1.2. Bonus à l'emploi dans le secteur public

Référence:

- A.R. du 1^{er} septembre 2006, M.B., 8 septembre 2006, p. 45757.
- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 5.1.103.

Dans l'Easypay News de juillet 2006 nous avons déjà annoncé que l'ONSS-APL permettait que les employeurs du secteur public appliquaient les montants du secteur privé pour le calcul du bonus à l'emploi du 01.01.2006. Cette décision n'était pas encore publiée dans le Moniteur belge à ce moment-là.

Le 8 septembre 2006, l'A.R. assimilant le bonus à l'emploi du secteur public à celui du secteur privé, a enfin été publié. Cette assimilation vaut avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006. Les montants suivants peuvent être appliqués pour le secteur public (APL) avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.

S = salaire mensuel de référence à 100 %	BONUS A L'EMPLOI à partir de 01.01.2006: montant de base R (en euro)
<i>≤ 1.234,23 EUR</i>	<i>140,00</i>
<i>> 1.234,23 et ≤ 2.035,96 EUR</i>	<i>140,00 - [0,1746 x (S - 1.234,23)]</i>
<i>> 2.035,96 EUR</i>	<i>0</i>

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).

1.3. Réduction groupe-cible renforcée pour les jeunes travailleurs depuis le 01.04.2006 et modification de l'activation des allocations de travail depuis le 01.07.2006

1.3.1. Réduction groupe-cible

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 5.2.2006.*

Bien que la réduction groupe-cible pour certaines catégories de jeunes avec une convention de premier emploi soit déjà étendue depuis le 1^{er} avril 2006, ce règlement n'est que repris dans les instructions ONSSAPL du troisième trimestre.

Les catégories de jeunes pour lesquelles une réduction groupe-cible renforcée est appliquée, sont:

- les jeunes très peu qualifiés;
- les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère;
- les jeunes peu qualifiés handicapés.

L'extension consiste en un plus grand nombre de trimestres pendant lesquels on peut utiliser le forfait trimestriel élevé de 1.000 EUR.

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 affichés *en italique*.

1.3.2. Activation de l'allocation de travail (Activa Start)

Référence:

- *A.R. du 29 mars 2006, M.B., 31 mars 2006, p. 18552-18554.*

- *A.R. du 20 juillet 2006, M.B., 28 juillet 2006, p. 37140- 37145.*

a. Au cours du 2^{ème} trimestre 2006: les travailleurs du secteur public ouvrent le droit à une allocation de travail (Activa Start)

Les jeunes travailleurs engagés à partir du 1^{er} avril 2006 par un employeur du secteur public, donc aussi par une administration provinciale ou locale, peuvent profiter d'une allocation de travail de 350 EUR à

charge de l'ONEm, s'ils répondent à certaines conditions.

Dans ce cas, l'employeur peut déduire du salaire net à payer, le montant de l'allocation de travail.

Cette allocation de travail pouvait être accordée aux jeunes très peu qualifiés ET aux jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés pour au maximum 6 mois calendrier, à condition que les jeunes remplissaient les conditions suivantes au moment de l'entrée en service:

- avoir moins de 26 ans;
- être inscrit en tant que demandeur d'emploi et être disponible à temps plein pour le marché général du travail;
- ne plus être scolarisé;
- ne plus suivre des études dans l'enseignement de jour;
- être embauché par un contrat de travail à temps plein avec une durée minimale prévue de 6 mois;

- ne pas avoir profité d'une allocation de travail pendant 12 mois précédant l'occupation.

b. A partir du 3^{ème} trimestre 2006; les travailleurs du secteur public n'ouvrent PLUS le droit à une allocation de travail (Activa Start)

L'Arrêté Royal du 20 juillet 2006 a de nouveau supprimé le droit à une allocation de travail pour les travailleurs engagés à partir du 1^{er} juillet 2006 par des employeurs du secteur public.

Ceci implique que les employeurs du secteur public peuvent seulement déduire l'allocation de travail "Activa Start" du salaire net des travailleurs entrés en service pendant le 2^{ème} trimestre 2006 qui répondent à toutes les conditions.

Cependant, l'ONEm nous a confirmé officieusement que les travailleurs ayant droit à une allocation de travail de 350 EUR par mois, suite à une entrée en service à partir du 1^{er} avril 2006, peuvent garder ce droit (pour au maximum 6 mois).

2. Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 3/2006

2.1. Encodage des données du temps de travail, spécification "code 1"

Référence:

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 3^{ème} trimestre 2006, n° 6.6.303.

Jusqu'au 2^{ème} trimestre 2006 inclus, le code "10" était utilisé pour encoder les données du temps de travail de certains jours de "petit chômage", à savoir pour les jours d'absence rémunérés pour remplir des obligations civiles ou une mission civile, telle qu'assister à un conseil de famille, participer à un jury, siéger dans un bureau de vote, ...

A partir du 3^{ème} trimestre 2006, le code "10" ne peut plus être utilisé pour ces situations. Tous les jours d'absence rémunérés pour petit chômage doivent dès à présent être déclarés par le code temps de travail "1".

Administration salariale et fiscalité

Dans cette rubrique, nous traitons les sujets fiscaux suivants:

1. Exonération du précompte professionnel pour jeunes travailleurs
2. Exonération du versement du PP: l'A.R. coordinateur a été publié
3. Les règles du PP à appliquer aux indemnités complémentaires en plus de la prépension et aux indemnités Canada Dry: règlement définitif.

Pendant la formation concernant la mise à jour trimestrielle du 10 octobre 2006 (session néerlandaise) et du 12 octobre 2006 (session française) les sujets suivants sont également traités en détail:

1. Traitement fiscal des cartes carburant accordées aux travailleurs
2. Qualification fiscale du remboursement des frais pour le parking payant dans les environs de la société.

1. Exonération du PP pour jeunes travailleurs

Tout comme les années précédentes, les jeunes entrant en service au cours des mois d'octobre, novembre ou décembre, sont exonérés du précompte professionnel s'ils répondent aux conditions suivantes.

L'employeur ne doit pas retenir du précompte professionnel sur le salaire du jeune travailleur qui:

1. remplit les conditions imposées par la loi relative au chômage pour pouvoir profiter des allocations d'attente, à savoir:
 - ne plus être scolarisé;
 - avoir achevé des études avec un plan d'apprentissage complet, du cycle supérieur ou inférieur de l'enseignement technique ou professionnel, ou avoir achevé un processus d'apprentissage, ou avoir reçu un certificat de l'enseignement secondaire avec un plan d'apprentissage limité;

- avoir terminé toutes les activités imposées par un temps d'apprentissage ou un programme de formation, avec un plan d'apprentissage limité et par chaque programme d'étude avec un plan d'apprentissage complet.
2. avoir été occupé sur base d'un contrat de travail qui commence pendant les mois d'octobre, novembre ou décembre.
 3. dont le salaire mensuel imposable ne dépasse pas 2.150 EUR; en tenant compte du 13,07% de cotisations personnelles, il s'agit d'un montant brut de 2.386,98 EUR (employés) ou 2.503,4 EUR (ouvriers).

Cette exonération est valable à partir du mois de l'engagement jusqu'à la fin de l'année civile concernée.

2. Exonération du versement du précompte professionnel: l'A.R. coordinateur a été publié.

Référence:

- A.R. du 22 août 2006, M.B., 28 août 2006, p. 42566-42577.

2.1. Introduction

Sous certaines conditions et pour certains travailleurs, de différents employeurs peuvent profiter d'une exonération du versement du précompte professionnel. Plusieurs arrêtés d'exécution déterminent les formalités pour déclarer correctement le précompte professionnel.

L'Arrêté royal du 22 août 2006 réunit tous ces arrêtés d'exécution, et modifie quelques formalités.

2.2. Dès à présent 2 déclarations au maximum

Avant, certains employeurs étaient obligés à déposer 3 (p.ex. recherche scientifique) ou même 4 (p.ex. pêche en mer) déclarations pour le précompte professionnel afin de pouvoir profiter d'une exonération du versement du précompte professionnel.

Ce règlement est maintenant modifié avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006. Seulement 2 déclarations seront encore obligatoires.

2.2.1. Première déclaration

Cette déclaration concerne TOUTES les rémunérations attribuées aux travailleurs et mentionne:

- dans la case "revenus imposables": toutes les rémunérations attribuées ou payées pour cette période.
- dans la case "précompte professionnel dû": le précompte professionnel retenu sur ces rémunérations.

2.2.2. Deuxième déclaration

Cette déclaration concerne uniquement les rémunérations des travailleurs pour lesquelles (un partie du) précompte professionnel ne doit pas être versé:

- dans la case "nature des revenus": le code correspondant, à savoir:

01	marine marchande
02	dragage
03	remorquage en mer
04	pêche en mer
05	universités et écoles supérieures pour leurs assistants-chercheurs et le Fonds national pour la Recherche scientifique et le Fonds flamand pour la Recherche scientifique pour leurs chercheurs postuniversitaires
06	primes de nuit et d'équipe
07	les instituts scientifiques agréés pour leurs assistants-chercheurs ou chercheurs postuniversitaires
08	heures supplémentaires
09	les sociétés avec un contrat de collaboration avec une université ou une école supérieure de l'EEE ou un autre institut scientifique agréé pour les chercheurs qui travaillent à ces projets de recherche
31	YIC pour leur personnel scientifique
32	les entreprises pour les chercheurs avec un diplôme spécifique occupés dans des programmes de recherche et de développement.

- dans la case "revenus imposables": les rémunérations imposables accordées aux travailleurs pour lesquelles une partie du précompte professionnel retenu ne doit pas être versée.
- Dans la case "précompte professionnel dû": un montant négatif égal au précompte professionnel qui ne doit pas être versé.

2.3. Liste nominative

Tous les employeurs mentionnés qui veulent profiter d'une exonération du versement du précompte professionnel, doivent garder une liste nominative mentionnant certaines données de l'employeur et du travailleur.

L'Arrêté royal du 22 août 2006 réunit maintenant toutes les listes nominatives dans 1 aperçu.

Le contenu de ces listes nominatives dépend du type d'exonération de versement du précompte professionnel.

Pour les Young Innovative Companies (YIC) (code 31) et les entreprises occupant des chercheurs avec un certain diplôme défini (code 32), l'A.R. décrit pour la première fois le contenu de cette liste nominative.

3. Les règles du PP à appliquer aux indemnités complémentaires en plus de la prépension et aux indemnités Canada Dry: règlement définitif

Référence:

- *Rapport Concertation USS-SPF Finances du 7 septembre 2006.*

Dans l'Easypay News des mois d'avril et juillet, nous avons communiqué sous toute réserve les règles du précompte professionnel aux indemnités complémentaires en plus de la prépension et aux indemnités dans le cadre du règlement Canada Dry.

Entre-temps, les règles définitives pour le précompte professionnel pour ces indemnités ont été communiquées.

Les règles sont les mêmes pour les indemnités complémentaires à la prépension que pour les indemnités payées dans le cadre d'un règlement Canada Dry.

PP	Période 01.01.2006 – 31.12.2007	Période à partir du 01.01.2008
1. 26,75% PP sur l'indemnité complémentaire	la CCT ou la convention individuelle ne mentionne pas explicitement que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail	la CCT ou la convention individuelle mentionne un engagement de continuer à payer en cas de reprise du travail
2. PP pour allocations et indemnités payées occasionnellement ou périodiquement (27,25%, 32,30% ou 37,35%)*	la CCT ou la convention individuelle mentionne explicitement que le paiement est arrêté en cas de reprise du travail	la CCT ou la convention individuelle ne mentionne pas d'engagement de continuer à payer en cas de reprise du travail

* Le pourcentage à appliquer dépend de l'importance des allocations et indemnités accordées.

Le pourcentage de 10,09 pour les allocations de chômage ne peut être appliqué pour aucune des deux indemnités.

Pacte de solidarité entre les générations: état actuel

Par analogie à l'Easypay News de juillet 2006, l'article suivant comprend un résumé des mesures pertinentes du Pacte de solidarité entre les générations qui entrent en vigueur à court terme. La plupart des mesures n'ont à nouveau 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., 30 décembre 2005, p. 57266.
- Projet d'A.R. portant diverses dispositions concernant les cotisations patronales et les retenues en cas de prépension conventionnelle.
- A.R. du 1^{er} septembre 2006 relatif au bonus de démarrage et de stage, M.B., 7 septembre 2006, p.45596.
- Loi-programme, M.B., 28 juillet 2006, p. 36921.

1. Mesure à partir du 01.09.2006

1.1. 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 de la nouvelle année scolaire, au 01.09.2006.

1.1.1. 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%.

1.1.2. 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.

1.1.3. Demande du bonus de démarrage et de stage

Afin d'obtenir le bonus de démarrage et de stage, il faut déposer une demande auprès du bureau de chômage de l'ONEm compétent pour le lieu de domicile du jeune. Cette demande doit se faire à l'aide d'un formulaire spécifique C63 bonus, rempli par le jeune, l'employeur et l'institut d'enseignement ou de formation où le jeune suit la formation à temps partiel. La demande complète doit arriver au bureau de chômage compétent endéans les 3 mois suivant le début du contrat de travail ou de formation.

1.1.4. Paiement du bonus de démarrage et de stage

Pour obtenir le paiement des bonus pour une année de formation, le jeune et l'employeur doivent déposer une demande auprès du bureau de chômage compétent pour le lieu du domicile du jeune. Cette demande doit être faite endéans les 4 mois suivant la fin de l'année de formation. Pour cette demande, il faut remettre un

certificat de l'institut d'enseignement ou de formation, qui prouve que le jeune a terminé l'année de formation.

Exécution

Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2006 mais est déjà d'application pour les contrats de travail et de formation conclus à partir du 1^{er} juillet 2006.

2. Mesures prévues à partir du 01.01.2007

2.1. Cotisations et retenues proportionnelles sur les indemnités de prépension

2.1.1. Règlement actuel

Le schéma suivant contient un aperçu des retenues et cotisations actuellement en vigueur sur les indemnités dans le cadre de la prépension:

TYPES	REGLEMENT ACTUEL
1. Retenue ONP	3,50% sur l'indemnité totale de prépension*
2. Retenue ONEm	3,00% sur l'indemnité totale de prépension
3. Cotisation spéciale ONP	- 0,00 EUR pour la prépension sur base de la CCT n° 17 à partir de 60 ans; - 6,20 EUR pour les sociétés reconnues comme société en difficultés pour la période de reconnaissance; - 6,20 EUR pour certaines institutions du secteur non marchand; - 18,59 EUR pour les sociétés reconnues comme société en restructuration pour la période de reconnaissance; - 24,80 EUR pour les autres situations.
4. Cotisation spéciale ONSS	- 0,00 EUR pendant la période de reconnaissance en difficultés; - 24,79 EUR : - si le prépensionné a 60 ans ou plus à la fin du contrat du travail; - pendant la 1 ^{ère} année suivant la période de reconnaissance comme société en difficultés; - si le travailleur gagnait un salaire brut inférieur à 1.743, 89 EUR. - 74,37 EUR dans les sociétés en restructuration si l'âge de la prépension est égal à ou plus de 52 ans; - 111,55 EUR dans les entreprises en restructuration si l'âge de la prépension est moins de 52 ans; - 49,58 EUR pour les autres situations
5. Cotisation patronale compensatoire pour la prépension à l'âge de 55 ou 56 ans	- 50% de l'indemnité complémentaire si le prépensionné est remplacé par un chômeur qui profite des allocations de chômage depuis < 1 an; - 33% de l'indemnité complémentaire si le prépensionné est remplacé par un chômeur qui profite des allocations de chômage depuis > 1 an

* indemnité totale de prépension, à savoir l'allocation de chômage, l'indemnité complémentaire légale et éventuellement l'indemnité complémentaire extralégale

2.1.2. Règlement prévu par le Pacte de solidarité à partir du 01.01.2007

A partir du 01.01.2007, quelques cotisations sur la prépension sont modifiées dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Les cotisations personnelles pour la prépension sont converties à partir de 2007 en cotisations proportionnelles et varient en fonction de l'âge.

TYPES	REGLEMENT PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS 01.01.2007
1. Retenue ONP	IDEM, c.-à-d. 3,50% sur l'indemnité totale de prépension
2. Retenue ONEm	IDEM, c.-à-d. 3,00% sur l'indemnité totale de prépension
3. Cotisation spéciale ONP	- 5% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est < 52 ans (au moins 6,20 EUR); - 4% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est 52 ans - < 55 ans (au moins 6,20 EUR); - 3% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est 55 ans - < 58 ans (au moins 6,20 EUR); - 2% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est 58 ans - < 60 ans (au moins 6,20 EUR); - PLUS de cotisation à partir de l'âge de 60 ans jusqu'à la pension
4. Cotisation spéciale ONSS	- 25% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est < 52 ans (au moins 18,80 EUR); - 20% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est 52 ans - < 55 ans (au moins 18,80 EUR); - 15% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est 55 ans - < 58 ans (au moins 18,80 EUR); - 10% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire si l'âge du prépensionné est 58 ans - < 60 ans (au moins 18,80 EUR); - 6% SEULEMENT sur l'indemnité complémentaire à partir de l'âge de 60 ans jusqu'à la pension (au moins 18,80 EUR).
5. Cotisation patronale compensatoire pour la prépension à l'âge de 55 ou 56 ans	IDEM, à savoir: - 50% de l'indemnité complémentaire si le prépensionné est remplacé par un chômeur qui profite des allocations de chômage depuis < 1 an - 33% de l'indemnité complémentaire si le prépensionné est remplacé par un chômeur qui profite des allocations de chômage depuis > 1 an

2.1.3. 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.

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

* le travail n'est pas repris chez le même employeur qui paie l'indemnité ou chez un employeur faisant partie du même groupe;

* 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. Après la date de transition, la CCT ou la convention collective doit BIEN mentionner explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est continué en cas de reprise du travail.

2.1.4. Sanctions

Sanction si la CCT ou la convention collective ne répond pas aux conditions

Si la CCT ou la convention collective ne remplit pas les conditions mentionnées (voir 2.1.3), les sanctions suivantes sont imposées:

Types	Période d'inactivité	Période de reprise du travail
1. Retenue ONP	Retenue double (7%)	PAS de retenue
2. Retenue ONEm	Retenue double (6%)	PAS de retenue
3. Cotisation spéciale ONP	Cotisation double	Cotisation double
4. Cotisation spéciale ONSS	Cotisation double	Cotisation double

Sanction en cas de reprise de travail chez le même employeur ou un employeur du même groupe

Si le travailleur reprend le travail chez le même employeur ou un employeur du même groupe, l'indemnité complémentaire que l'employeur paie au travailleur concerné est considéré comme un salaire soumis à l'ONSS.

Ceci impliquerait que, dans une telle situation, les cotisations ONSS normales (13,07% travailleur) seraient dues pour cette indemnité complémentaire.

Exécution:

Les arrêtés d'exécution n'ont pas encore été publiés dans le M.B.

2.2. Vacances seniors

Les travailleurs âgés qui reprennent le travail après une période de chômage ou d'invalidité, n'ont pas droit à une période de vacances complète pendant la première année de l'occupation. En effet, il n'ont pas créé assez de droits de vacances pendant l'exercice de vacances.

Comme se principe pourrait décourager les travailleurs âgés de reprendre le travail, on veut faire une concession par le principe des vacances seniors. On prévoit dans ce cadre le droit de prendre 4 semaines de vacances, avec une allocation de l'ONEm, pour les travailleurs à partir de 50 ans.

Par analogie au règlement des vacances jeunes, le travailleur peut donc prendre des jours de vacances supplémentaires en plus des jours de vacances normales auxquels il a droit sur base de la période d'occupation effective et/ou assimilée au

cours de l'exercice. Le nombre de jours de vacances est limité à 4 semaines au total.

Le travailleur a droit à ces jours de vacances seniors, mais ils ne forment pas d'obligation. De toute façon, le travailleur doit d'abord prendre ses jours de vacances normales auxquels il a droit suite à son occupation effective et/ou assimilée. Ensuite, il pourra prendre les jours de vacances seniors supplémentaires.

L'allocation des vacances seniors est fixée à 65% du salaire journalier moyen (limité) que le travailleur âgé gagne au cours du premier mois pendant lequel il prend pour la première fois des jours de vacances seniors.

Exécution:

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

2.3. Cumul réduction groupe-cible jeunes travailleurs: cotisation négative

En cas de cumul de la nouvelle réduction groupe-cible des jeunes et la réduction groupe-cible existante 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 toujours en cours. La Loi programme du 20 juillet 2006 fixe l'entrée en vigueur de cette cotisation au 01.01.2007.

(Pour plus d'info: voir Déclaration ONSS 3/2006, 1.6. Réduction groupe-cible jeunes travailleurs).

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.

Exécution

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

3.2. Occupation de jeunes travailleurs dans le secteur non marchand

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

année au secteur, destinée à l'occupation de jeunes. Ce système est comparable à la réduction maribel social existante dans le secteur non marchand.

Exécution

Ce régime consiste en le fait qu'une enveloppe globale est accordée chaque

Les arrêtés d'exécution n'ont pas encore été publiés dans le M.B.

Les faux indépendants: projet de loi-cadre

Récemment, le Conseil des ministres a approuvé un projet de loi concernant le problème des faux indépendants. Ce projet de loi sert à déterminer à l'aide de certains critères une qualification adéquate d'une relation professionnelle et à améliorer la sécurité de droit des parties contractantes..

Référence :

- *Projet de loi-cadre concernant la nature des relations professionnelles, pas encore publié.*

1. Phénomène "Faux indépendants"

On parle de faux indépendants quand les parties concernées prétendent qu'elles travaillent officiellement ensemble sur base indépendante, bien que, en pratique, une des parties, c.-à-d. le faux indépendant, livre ses prestations sous l'autorité de l'autre.

En occupant des "faux indépendants" les employeurs essaient souvent d'éviter

certaines obligations. En adoptant le statut d'indépendant, on évite en effet les cotisations de sécurité sociale à payer dans un régime de travailleurs salariés, et les mesures protectrices du droit de travail (e.a. la réglementation de la durée du travail, les salaires minimaux, les heures supplémentaires, ...).

2. Projet de loi-cadre relatif à la nature des relations de travail

Le projet de loi relatif à la nature des relations de travail a pour but de rendre plus claire la problématique des faux indépendants. Le point de départ du projet de loi consiste en le fait que les parties ont le choix libre entre une collaboration sur base indépendante ou en tant que travailleur salarié. Si un examen ou un contrôle donne assez d'éléments incompatibles avec la qualification de la relation professionnelle indiquée par les parties, une requalification de la relation professionnelle sera effectuée.

Afin de pouvoir juger si les parties travaillent ensemble sur base indépendante ou en tant que salariés, le projet de loi contient quelques critères pour déterminer la qualification. D'une part, il s'agit de quelques critères généraux (à savoir, la volonté des parties, la liberté d'organiser le temps de travail, la liberté d'organiser le travail, la soumission aux contrôles internes et les sanctions éventuelles) qui valent pour tous les

secteurs et toutes les professions; d'autre part des spécifications supplémentaires peuvent être définies par A.R., uniquement valables alors pour certains secteurs et certaines professions.

Enfin une "Commission réglant les relations professionnelles" est créée, la dite commission de ruling. Cette commission pourra e.a. prendre des décisions définitives dans des situations concrètes à la demande des parties pour déterminer si une relation professionnelle est établie sur base indépendante ou dans le cadre d'un contrat de travail.

Exécution:

Ce projet de loi est présenté au Conseil national du Travail, le Conseil supérieur et le Comité de gestion des indépendants afin qu'ils donnent leur avis. Ensuite, c'est le Conseil d'Etat qui décidera de le reprendre dans la nouvelle loi-programme (décembre 2006).

L'outsourçage de la gestion RH: menace ou opportunité?

Ces dernières années, les sociétés se voient souvent confrontées à un environnement en pleine évolution, au vieillissement de la population, la recherche de collaborateurs de plus en plus diplômés, les évolutions de l'ICT, la tendance d'internationalisation et globalisation et les modifications continues dans le domaine social-juridique. Des tendances professionnelles ou autres influencent fortement les sociétés et la gestion de Ressources humaines en général.

1. Pourquoi choisir l'outsourçage?

Afin d'être compétitif et de continuer à croître, les organisations sont forcées de travailler le plus efficace possible et de se servir de tous les moyens possibles afin de pouvoir réagir aux changements dans le domaine des RH et les autres domaines professionnels. Les départements RH doivent également pouvoir réagir facilement aux besoins évoluant du management et du personnel. Ceci implique aussi un service optimal à un prix minimal. Autrement dit, la structure et le fonctionnement du département du personnel doit permettre à l'organisation de réaliser ces objectifs.

"L'outsourçage des activités de gestion RH" peut offrir une possibilité de donner en sous-traitance quelques tâches ou activités de la gestion RH afin que la propre société puisse atteindre ses objectifs.

Dans le domaine des possibilités d'outsourçage du MRH, on distingue deux segments. Le premier segment concerne l'outsourçage du MRH au niveau du recrutement et de la sélection, des compétences, des formations et entraînement, des évaluations et du planning de carrière. Le deuxième segment comprend l'outsourçage du MRH au niveau de l'administration salariale.

2. Quelques chiffres

Des recherches récentes dans des organisations importantes en Europe et aux Etats-Unis, il s'avère que:

- 80 % des managers RH qui ont déjà outsourcé certaines activités du MRH, le feraient encore.
- aucun manager RH qui a outsourcé une activité pense à reprendre sur soi cette activité.
- 71 % des organisations qui font de l'outsourçage ont l'intention d'adapter ou élargir le contrat
- 91 % des organisations qui font de l'outsourçage ont réalisé (partiellement) leurs objectifs d'outsourçage RH.

L'image traditionnelle concernant l'outsourçage des activités RH montre que toutes les petites entreprises donnent en sous-traitance au moins une partie de leurs activités d'administration salariale; telle que le traitement salarial (c.-à-d. on le passe à un secrétariat social), pendant que les grandes sociétés vont beaucoup plus loin dans cette matière et confient également le recrutement et la sélection en mains d'une tierce partie. De plus en plus de sociétés belges envisagent aussi l'outsourçage de telles activités.

3. Avantages et désavantages

La décision de donner en sous-traitance (une partie de) ses activités du MRH n'est pas prise à la légère. Les sociétés évaluent évidemment les avantages et désavantages de toutes les possibilités (in-, out- ou cosourçage) afin de faire le meilleur choix.

Les avantages de l'outsourçage des activités RH ne sont pas limités aux éventuelles économies financières. Au contraire, des recherches récentes il s'avère que les économies ne sont pas le motif principal pour l'outsourçage des activités RH. Les autres motifs, tels que l'expertise complémentaire, la meilleure

qualité et la spécialisation du partenaire externe sont souvent des éléments importants et même déterminants. D'autres motifs d'outsourçage des RH sont souvent le fait que l'on peut alors se concentrer sur les activités stratégiques et principales, des motifs technologiques, éviter des investissements importants, la répartition et la gestion des risques, ...

Quand on pense aux désavantages de l'outsourçage des activités de RH, on cite souvent les frais directs mesurables de l'outsourçage (les indemnités contractuelles fixées), le facteur humain et le facteur de confidentiel.

4. EASYPAY Group

Si vous voulez plus d'informations concernant les possibilités d'outsourçage de votre société, vous pouvez toujours

contacter Mme Nadine Degrande,
051/48.69.68,
nadine.degrande@easypay.be

Saviez-vous que...?

Saviez-vous que... EASYTIME lance sa deuxième version du module TIMEPLANNER - un outil flexible pour l'occupation et le planning du personnel, intégré à votre application EASYTIME?

Pour plus d'info, contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse sales@easypay.be.

N'hésitez pas à consulter notre site web www.easypay.be (événements) pour plus d'information.

Saviez-vous que... les prochaines élections sociales auront déjà lieu en 2008? En tant que partenaire complet dans le domaine des RH, nous donnerons un support complet pour toute la période des élections sociales 2008! Nous vous présentons une offre intégrale de produits et services, ainsi vous pouvez choisir en fonction de vos besoins les formations, les sessions d'informations, le logiciel, les ateliers et l'assistance que vous désirez.

Pour plus d'info, vous pouvez toujours nous contacter au numéro 051/48.05.94 ou info@easypay-group.com.
