

Janvier 2005

Contenu

Préface	2
Table des matières	3-4
Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2004	5-22
Modifications Services publics 2005	23-24
Accidents du travail : limites salariales	25-26
Administration salariale et fiscalité	27-30
Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2005	31-34
Prépension: nouveaux montants à partir du 01.01.2005	35-36
Aspects sociaux de la Loi-programme	37-42
Nouvelles sociales	43-56
Easy-Services: Management intérim	57
Messages	58

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

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

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

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

Clôturé le : 31/12/2004

Préface

Madame, Monsieur,

Dans cette première édition de l'Easypay News 2005, nous voulons tout d'abord vous présenter nos meilleurs vœux pour l'année 2005.

L'année 2004, et surtout la fin de l'année, a été marquée par de discussions très vives concernant "Homme et Travail". En ce moment, les partenaires sociaux n'ont toujours pas réussi à mener à fin les discussions concernant l'accord salarial.

Nous nous rappellerons 2004 comme l'année de la croissance "difficile" de la DmfA et le "début" de la DRS. Nous nous sommes battus et nous avons gagné. Entre-temps Easypay a reçu l'approbation des autorités concernant notre module de régularisation.

Nous sommes donc très optimistes pour 2005 – le client est toujours l'élément principal et central pour nous, nos 170 collaborateurs vous le garantissent.

La nouvelle année s'annonce comme une année très importante. Sans aucun doute, la "législation sociale" sera influencée encore plus par les notions : durée de travail, fin de carrière, flexibilité, déductions ONSS, etc. Notre service juridique suit minutieusement ces développements et informera de façon détaillée chaque lecteur d'Easypay News.

Nous prêterons attentions aux éléments-clé suivants :

- Conversion vers la version web
- Régularisation DmfA.
- Développement du centre de services Easy-Services pour : la Sélection et le Recrutement, les Formations et les Audits sociaux
- Développement de la formule de co-sourçage pour les utilisateurs Easypay

Vous voyez donc que 2005 sera une année intéressante. Nous espérons pouvoir réaliser nos objectifs ensemble avec vous.

Toute l'équipe du Groupe EASYPAY vous souhaite à tous :

Une bonne et heureuse année 2005 !

Tous les collaborateurs d'EASYPAY

Dirk Pareit

Table des matières

I. Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2004	5
1. Cotisations ONSS	5
1.1. Cotisations de base : inchangées	5
1.2. Cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852)	5
1.3. Cotisation patronale spéciale prépension: Adaptation de la limite salariale à partir du 01.10.2004 pour l'application de la cotisation réduite de 24,79 euro	6
1.4. Cotisations Fonds de Sécurité d'existence encaissées par l'ONSS (code 820)	6
1.5. Obligation de cotisations ONSS pour les jeunes : spécifications	8
2. Modifications DmfA pour le trimestre 4/2004	13
2.1. Numéro d'entreprise : Mise à jour	13
2.2. Numéro d'identification d'unité d'établissement : mise à jour	14
2.3. Nouvelles sous-commissions paritaires dans le secteur socioculturel CP n° 329.01 – 329.02 – 329.03	16
2.4. Réduction des cotisations ONSS personnelles pour les travailleurs avec bas salaires	18
2.5. Réduction groupe-cible Premiers Engagements: interdiction de cumul pour la même réduction de cotisation pendant le même trimestre	19
2.6. Artistes	20
2.7. Sportifs rémunérés: Base de calcul pour les cotisations ONSS indexée à partir du 01.10.2004	21
2.8. Mentions DmfA pour les intérimaires occupés avec des titres-services	21
II. Modifications services publics 2005	23
1. Modification de la cotisation FPS pour les membres du Pool des parastataux à partir de 2005	23
2. ONSS-APL: Nouvelle déclaration DmfA-APL à partir du trimestre 1/2005	23
III. Accidents du travail	25
1. Limites salariales 2004	25
IV. Administration salariale et fiscalité	27
1. Précompte professionnel : nouveaux barèmes pour 2005	27
2. Emporter le vélo sur le train : exonération fiscale	29
3. Exonération partielle du versement du PP pour le personnel de recherche scientifique	29
4. Déduction des frais professionnels de restaurant	30
V. Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2005	31
1. Loi relative aux contrats de travail	31
2. Saisie sur salaire: indexation des limites salariales à partir du 01.01.2005	33
3. Indemnités minimales pour les élèves de classes moyennes en 2005	34

VI. Prépension: nouveaux montants à partir du 01.01.2005	35
1. Adaptation des montants à partir du 01.01.2005	35
VII. Aspects sociaux de la Loi-programme	37
1. Bonus emploi pour bas salaires et suppression du crédit d'impôt pour les bas salaires	37
2. Avantage véhicules d'entreprise: nouveau règlement ONSS sur base de l'émission CO2	37
3. Canada Dry: assimilation à la prépension pour les cotisations patronales	39
4. Travail à temps partiel : présomption incontestable	40
5. Maintien de la réduction de cotisations en cas de certaines reprises	41
6. Fonds de l'expérience professionnelle: quelques modifications	41
7. Suppression du contrôle communal des chômeurs	42
VIII. Nouvelles sociales	43
1. Indemnité dommage moral: l'ONSS suit le point de vue du fisc	43
2. Congé d'adoption: droit au salaire normal pendant les premiers 3 jours	44
3. Assimilation des jours de chômage économique pour déterminer le droit aux vacances : base légale	45
4. Entrée en vigueur accélérée du congé thématique pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade	46
5. L'emploi des nouveaux formulaires C4 a été remis	46
6. Assouplissement des conditions concernant les primes d'ancienneté	46
7. Réglementation modifiée concernant la protection des stagiaires et le contrôle médical des jeunes	48
8. Titres-services: quelques modifications	49
9. Centralisation des données concernant les déplacements domicile-lieu de travail : publication des arrêtés d'exécution	50
10. Dimona dans l'horeca et l'horticulture: remise prolongée	50
11. Durée du travail dans la construction: attribution des jours de repos compensatoire	51
12. Extension du champ d'application SINE et allocation augmentée pour les SINEs dans des ateliers sociaux	52
13. Cotisations sociales sur les jetons de présence	52
14. Extension de l'application des allocations de foyer et de résidence dans le secteur de santé publique	53
15. Ouvriers occasionnels dans le secteur de l'agri-et l'horticulture : entrée en vigueur des modifications	54
IX. Easy-Services : Management Intérim	57
X. Messages	58

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2004

Dans cette rubrique vous trouvez un aperçu des modifications principales sur le plan de la déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 4/2004

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base : inchangées

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSS ne changent PAS par rapport au trimestre précédent.

1.2. Cotisation pour la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852)

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 3.3.243 - 3.3.246

La cotisation spéciale en faveur de la formation et l'occupation de groupes à risque s'élève à 0,10% pour le 4^{ème} trimestre de 2004.

Cette cotisation doit uniquement être payée par des entreprises et des secteurs pour lesquels aucune CCT spécifique n'a été conclue dans ce cadre.

EASYPAY

Ce pourcentage se trouve dans :

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base

Pourcentages ONSS : écran-4

Groupes à risque (fonds b.): **0,10**

Version web:

Fichiers de base

Pourcentages ONSS: écran <Global>

Groupes à risque (fonds base) : **0,10**

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 4/2004.

Ci-après, vous trouvez la liste la plus récente du Service Fédéral Public de l'Emploi, Travail et Concertation sociale contenant les secteurs (commissions

paritaires) pour lesquels une CCT a été conclue, en faveur des groupes à risque qui sont donc exonérés de cette cotisation ONSS spéciale.

Secteurs exonérés pendant la période 2003-2004 :

102.01	106.03	116	127.02	140.05	201	218	304	316
102.02	107	117	128.01	140.08	202	219	305.01	317
102.03	109	118	128.02	142.01	202.01	221	305.02	318.02
102.04	110	119	128.03	142.02	203	222	306	319
102.05	111	120	128.06	142.03	204	224	307	322
102.06	112	120.01	129	143	207	226	308	323
102.07	113	120.02	130	144	209	301	310	324
102.08	113.01	120.03	132	145 (pas: 145.04)	210	301.01	311	325
102.09	113.02	124	133	149.01	211	301.02	312	326
104	113.03	125.02	136	149.02	214	301.04	313	327
105	113.04	125.03	139	149.03	215	301.05	314	329
106.01	114	126	139.01	149.04	216	302	315.01	
106.02	115	127	140	150	217	303.03	315.02	

1.3. Cotisation patronale spéciale prépension: : Adaptation de la limite salariale à partir du 01.10.2004 pour l'application de la cotisation réduite de 24,79 euro.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 3.3.227

A partir du 01.10.2004, la nouvelle limite salariale pour l'application de la cotisation patronale réduite en cas de prépension à temps plein, s'élève à 1.709,67 euro (avant 1.676,07 euro).

En faveur de l'ONem, l'ONSS encaisse pour chaque prépension à temps plein une cotisation spéciale forfaitaire patronale, à payer mensuellement. Le montant de cette cotisation correspond normalement à 49,58 euro par mois pour les travailleurs en prépension à l'âge normal défini pour leur secteur et qui ont, au moment de l'entrée en prépension, moins de 60 ans.

Exceptionnellement, une cotisation réduite de 24,79 euro par mois est appliquée pour les travailleurs dont le salaire ne dépasse pas une certaine limite salariale au moment qu'ils entrent en prépension. Cette limite salariale a été indexée à partir du 1.10.2004 jusqu'à un montant de 1.709,67 euro.

Cette indexation n'a aucune influence sur la cotisation patronale spéciale pour les

travailleurs déjà en prépension avant le 01.10.2004.

1.4. Cotisations Fonds de Sécurité d'existence encaissées par l'ONSS (code 820)

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 7.1.301

Ci-dessous vous trouvez les modifications principales pour le 4^{ème} trimestre 2004 concernant les cotisations encaissées par l'ONSS pour un Fonds sectoriel de Sécurité d'Existence.

1.4.1 Construction (PC 124 – indices des employeurs 024-026-044-054)

Selon un accord des partenaires sociaux de la CP 124, la cotisation FSE pour la prépension (avant 0,75%) est dès à présent compris dans une cotisation forfaitaire de 400 ou 480 euro (code 826), encaissée pour la première fois par l'ONSS depuis le 3^{ème} trimestre 2004 pour les ouvriers de la CP 124 (voir Easypay News Octobre 2004, p.7). A partir du 4^{ème} trimestre 2004, on déduit donc de la cotisation FSE calculée sur un pourcentage (code 820) 0,75%, à savoir la cotisation pour la prépension.

Rappel: Exceptionnellement, l'ONSS a quand-même encaissé pour le 3^{ème} trimestre 2004 une cotisation FSE calculée sur un % (code 820) de 0,75% pour la prépension. A titre de compensation le FSE de la Construction (et non pas l'ONSS) remboursera aux employeurs un montant correspondant à la cotisation prépension de 0,75% qui a été payée de trop.

Aperçu taux de cotisations des fonds sociaux de la CP 124, 4^{ème} trimestre 2004:

Ci-après, vous trouvez un tableau mentionnant les cotisations du fonds de sécurité d'existence (FSE) pour le 4^{ème} trimestre, par indice de l'employeur pour le secteur de la construction (CP 124).

Nous reprenons également les cotisations actuelles pour l'Office patronal pour l'Organisation et le Contrôle (OPOC – timbres fidélité et intempéries) et pour le Fonds de Formation professionnelle de la construction (FFC).

Catégories d'employeurs		4 ^{ème} trimestre 2004			
		FSE		FFC (code 820)	OPOC
		Forfait (code 826)	% cotisations (code 820)		
024	10+	480 EUR	12,87%	0,40%	11,22%
	-10	480 EUR	14,37%	0,40%	11,22%
054	10+	480 EUR	12,87%	0,40%	11,22%
	-10	480 EUR	14,37%	0,40%	11,22%
044	10+	480 EUR	12,87%	0,40%	9,12%
	-10	480 EUR	14,37%	0,40%	9,12%
026	10+	400 EUR	12,87%	0,40%	9,12%
	-10	400 EUR	14,37%	0,40%	9,12%

Remarque : La cotisation pour le FFC est également encaissée par l'ONSS sous le même code 820 que les cotisations calculées sur un % pour le FSE.

1.4.2. Employeurs de travailleurs domestiques (CP 323 – indice de l'employeur 037)

Pour la première fois, l'ONSS encaisse à partir du 4^{ème} trimestre 2004 une cotisation de sécurité d'existence pour les employeurs occupant des *travailleurs domestiques* (appartenant à la CP 323 pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques). Cette cotisation s'élève à 0,20 des salaires (à 108%) des travailleurs domestiques.

1.4.3. Pêche maritime (CP 143- indice de l'employeur 019)

Pour la première fois, l'ONSS encaisse à partir du 4^{ème} trimestre 2004 une cotisation de sécurité d'existence pour les employeurs du secteur de la pêche maritime, qui s'élève à 6,70% des salaires (à 108%) des ouvriers.

EASYPAY

Ces données se trouvent dans :

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base
Pourcentages ONSS : écran-3

Version web:

Fichiers de base
Pourcentages ONSS : écran <Global>

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 4/2004.

1.5. Obligation de cotisations ONSS pour les jeunes : spécifications

En vue de la détermination des cotisations ONSS dues pour les jeunes, il faut faire une DISTINCTION fondamentale entre:

- 1) d'une part les jeunes jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18^{ème} anniversaire
- 2) d'autre part les jeunes à partir du 1/1 de l'année de leur 19^{ème} anniversaire

1.5.1. Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18^{ème} anniversaire

a) Principe

Ces jeunes profitent d'une *obligation de cotisation ONSS réduite*, qui en plus dépend du contrat du jeune (*contrat d'apprentissage* ou *contrat de travail*) et de la fonction (*ouvrier* ou *employé*). Ces jeunes doivent donc être déclarés avec le *code travailleur ONSS applicable et leur date de naissance correcte* afin de pouvoir

déterminer correctement les cotisations ONSS.

Règle importante : jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18^{ème} anniversaire, les jeunes ne peuvent JAMAIS être déclarés avec les codes ONSS suivants:

- 015 (= ouvrier complètement soumis à l'ONSS)
- 495 (= employé complètement soumis à l'ONSS).

b) Jeunes avec un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail normal

Dans le tableau ci-dessous vous trouvez un aperçu du code travailleur et les cotisations ONSS applicables pour les jeunes embauchés avec un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail normal (sans tenir compte de la réduction patronale groupe-cible Jeunes Travailleurs – voir point e).

JEUNES jusqu'au 31/12 de l'année du 18 anniv.	CONTR.D'APPRENTISSAGE		CONTR.DE TRAVAIL	
	Apprenti- ouvrier	Apprenti- employé	Ouvrier	Employé
Code ONSS travailleur	035	439	027	487
Cotisations ONSS personnelles	-	-	5,57 %	5,57 %
Cotisations ONSS patronales (cot.de base)	7,45 %	1,45 %	22,10 %	16,10 %

c) Etudiants et jeunes qui ne sont plus 'scolarisés à temps partiel'

Doivent également être déclarés avec le code ONSS travailleur 027 (ouvrier) ou 487 (employé) :

- *Etudiants* (jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18^{ème} anniversaire) occupés avec un contrat de travail d'étudiants *pendant l'année scolaire*.

- *Jeunes* (jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18^{ème} anniversaire) *qui ne sont plus 'scolarisés à temps partiel'* et qui travaillent *avec un contrat de travail à temps plein ou temps partiel* (donc sans

aucune combinaison de formation à temps partiel avec un contrat de travail à temps partiel).

L'ONSS n'utilise PLUS le même critère de 'scolarité obligatoire à temps partiel' comme décrit dans la législation de l'enseignement (c.-à-d. qu'on est 'scolarisé à temps partiel' jusqu'au 30/6 de l'année pendant laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans, et s'il a atteint l'âge de 18 ans déjà avant, jusqu'à son 18^{ème} anniversaire).

d) Quelques catégories spécifiques

Exceptionnellement, des *codes ONSS travailleurs spécifiques* sont en vigueur

pour les catégories suivantes de travailleurs jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18^{ème} anniversaire:

JEUNES TRAVAILLEURS jusqu'a 31/12 de l'année de leur 18 ^{ème} anniversaire	ETUDIANTS (pendant les mois d'été)		SUPEREXTRAS DANS L'HORECA	
	Ouvrier	Employé	Ouvrier	Employé
Code ONSS travailleur	840	841	020	480
Cotisations ONSS personnelles	2,5%	2,5%	5,57 %	5,57 %
Cotisations ONSS patronales (cot.de base)	5 %	5 %	22,10 %	16,10 %

JEUNES TRAVAILLEURS jusqu'a 31/12 de l'année de leur 18 ^{ème} anniversaire	OUVRIERS OCCASIONNELS AGRI-et HORTICULTURE	ARTISTES
	Code ONSS travailleur	022
Cotisations ONSS personnelles	5,57 %	5,57 %
Cotisations ONSS patronales (cot.de base)	16,10 %	22,10 %

e) Réductions de cotisation

Indépendamment de leur statut (contrat d'apprentissage ou de travail), les jeunes ouvrent le droit à une réduction de cotisations ONSS groupe-cible Jeunes travailleurs (carte de premier emploi non exigée) jusqu'au 31/12 de l'année pendant lequel le jeune atteint l'âge de 18 ans. Par contre, ils ne donnent PAS de droit à une réduction de cotisations personnelles pour bas salaires.

1.5.2. Jeunes à partir du 1/1 de l'année de leur 19^{ème} anniversaire

a) Principe

A partir de l'année de leur 19^{ème} anniversaire, les jeunes sont *complètement soumis à l'ONSS*. Ceci vaut tant pour les personnes occupées avec un *contrat de travail* que pour les personnes avec un *contrat d'apprentissage*.

b) Jeunes avec un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail normal

Pour des *apprentis*, seules certaines cotisations patronales spéciales ne sont PAS dues (c.-à-d. cotisations groupes à risque (code 852), cotisation parcours d'insertion (code 854) et cotisations Fonds de Sécurité d'Existence (codes 820 et 826)).

Là aussi, le pourcentage des cotisations ONSS patronales dues dépend de la fonction exécutée (*ouvrier* ou *employé*).

Dans le tableau ci-dessous vous trouvez un aperçu du code ONSS travailleur et des cotisations ONSS applicables pour les jeunes embauchés avec un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail normal (sans tenir compte de la réduction de cotisations patronales groupe-cible Jeunes Travailleurs et/ou la réduction de cotisations personnelles bas salaires) :

JEUNES à partir du 1/1 de l'année de leur 19 ^{ème} anniversaire	CONTRAT D'APPRENTISSAGE (*)		CONTRAT DE TRAVAIL	
	Apprenti- ouvrier	Apprenti- employé	Ouvrier	Employé
Code ONSS travailleur	015	495	015	495
Cotisations ONSS personnelles	13,07 %	13,07 %	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base, sans 7,48 % de cotisation modération salariale)	30,96 %	24,96 %	30,96 %	24,96 %

(*) Pour les contrats d'apprentissage, il faut mentionner sur la DmfA le 'type d'apprenti'.

c) Quelques catégories spécifiques:

suivantes ont *des codes travailleurs ONSS spécifiques* pour les travailleurs à partir du

A titre exceptionnel, les catégories

1/1 de l'année de leur 19^{ème} anniversaire:

JEUNES à partir du 1/1 de l'année de leur 19 ^{ème} anniversaire	ETUDIANTS (pendant les mois d'été)		SUPEREXTRAS DANS L'HORECA	
	Ouvrier	Employé	Ouvrier	Employé
Code ONSS travailleur	840	841	010	490
Cotisations ONSS personnelles	2,5%	2,5%	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base)	5 %	5 %	30,96 %	24,96 %

JEUNES à partir du 1/1 de l'année de leur 19 ^{ème} anniversaire	OUVRIERS OCCASIONNELS AGRI-et HORTICULTURE	ARTISTES
	Code ONSS travailleur	010
Cotisations ONSS personnelles	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base)	24,96 %	30,96 %

1.5.3. Aperçu des codes travailleur et pourcentage de cotisation

A. Contrat de travail ou d'apprentissage normal

	JEUNES JUSQU'AU 31/12 DE L'ANNEE DU 18ème ANNIV.				JEUNES APD 1/1 DE L'ANNEE DU 19ème ANNIV.			
	Contrat d'apprentissage		Contrat de travail		Contrat d'apprentissage		Contrat de travail	
	Apprenti-ouvrier	Apprenti-employé	Ouvrier	Employé	Apprenti-ouvrier	Apprenti-employé	Ouvrier	Employé
Code ONSS travailleur	035	439	027	487	015	495	015	495
Cotisations ONSS pers.	-	-	5,57 %	5,57 %	13,07 %	13,07 %	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cot.de base)	7,45 %	1,45 %	22,10 %	16,10 %	30,96 %	24,96 %	30,96 %	24,96 %

B. Catégories spéciales

	JEUNES JUSQU'AU 31/12 DE L'ANNEE DU 18ème ANNIV.				JEUNES APD 1/1 DE L'ANNEE DU 19ème ANNIV.			
	Etudiants		Superextras horeca		Etudiants		Superextras horeca	
	Ouvrier	Employé	Ouvrier	Employé	Ouvrier	Employé	Ouvrier	Employé
Code ONSS travailleur	840	841	020	480	840	841	010	490
Cotisations ONSS pers.	2,5%	2,5%	5,57 %	5,57 %	2,5%	2,5%	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cot.de base)	5 %	5 %	22,10 %	16,10 %	5 %	5 %	30,96 %	24,96 %

	JEUNES JUSQU'AU 31/12 DE L'ANNEE DU 18ème ANNIV.		JEUNES APD 1/1 DE L'ANNEE DU 19ème ANNIV.	
	Ouvriers occasionnels horti-et agriculture	Artistes	Ouvriers occasionnels horti-et agriculture	Artistes
Code ONSS travailleur	022	047	010	046
Cotisations ONSS pers.	5,57%	5,57 %	13,07%	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cot.de base)	16,10%	22,10 %	24,96%	30,96 %

EASYPAY

Version character based:

Jeune jusqu'au 31/12 de l'année de son 18^{ème} anniversaire:

Mise à jour des fichiers de base

Travailleurs: écran-1, 4 et 6 (option *LIGNES D'OCCUPATION*: écrans 1 et 5)

Date de naissance

Statut : 7 apprenti et assimilé

Code travailleur: 035 (apprenti + assimilé (ouv.)), 439 (apprenti + assimilé (emp.))

Code ONSS: 1 soumis (!)

Type contrat : 5 (contrat d'apprentissage)

Type apprenti : 1 – 5 (en fonction du type d'apprenti)

Jeune à partir du 1/1 de l'année de son 19^{ème} anniversaire

Créer un nouveau numéro de travailleur ou une nouvelle ligne d'occupation (si vous disposez de l'option '*LIGNES D'OCCUPATION*').

Fichiers de base

Travailleurs : écran-4 et 6 (option *LIGNES D'OCCUPATION*, écrans 1 et 5)

Code travailleur: 015 (ouv), 495 (emp)

Type contrat: le même qu'avant le 1/1

Type apprenti: le même qu'avant le 1/1

Version web:

Jeune jusqu'au 31/12 de l'année de son 18^{ème} anniversaire:

Fichiers de base

Travailleurs : écran '*Données fixes*'

Date de naissance

Contrats : écran '*Données fixes*'

Code travailleur: apprenti + assimilés (ouv). (035), apprenti + assimilés (emp.)(439)

Cochez la case 'soumis à l'ONSS'

Type de contrat : contrat d'apprentissage

Type apprenti: en fonction du type d'apprenti

Jeune à partir du 1/1 de l'année de son 19^{ème} anniversaire

Créer un nouveau contrat

Fichiers de base

Contrats: écran '*Données fixes*'

Code travailleur : code travailleur pour un ouvrier (015) ou un employé (495) normal

Type apprenti: le même qu'avant le 1/1

Type de contrat: le même qu'avant le 1/1

2. DmfA – modifications pour le trimestre 4/2004

2.1. Numéro d'entreprise : Mise à jour

Référence:

- Loi du 16 janvier 2003, *M.B.*, le 5 février 2003, 4778-4794
- AR du 24 juin 2003, *M.B.*, le 30 juin 2003, 34933-34934
- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 5.1.1203

1. Généralités

Rappel: Toutes les entreprises commerciales et artisanales en Belgique (tant les personnes physiques que les personnes de droit) sont identifiées à l'aide d'un **numéro d'entreprise unique** qu'ils doivent utiliser pour toutes leurs relations avec les autorités (donc également pour l'ONSS). De plus, toutes les entreprises commerciales et artisanales doivent mentionner ce numéro d'entreprise dans toute la correspondance qu'elles envoient: actes, factures, annonces, publications, lettres, commandes et autres 'pièces' (même pour les fax et e-mails).

1) Les entreprises créées après le 01.07.2003

Avant le début de leurs activités, toutes les nouvelles entreprises commerciales et artisanales doivent se faire inscrire auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises (CBE) via un Guichet d'entreprises agréé (p.ex. EUNOMIA, tél. 051/48.01.36). Lors de leur inscription auprès de la BCE, elles reçoivent un numéro d'entreprise.

Le numéro d'entreprise consiste en 10 chiffres, dont le premier est '0' et où un point sépare le 1^{er} groupe de 4 chiffres et le 2^{ème} groupe de 3 chiffres. Le numéro d'entreprise a donc la structure suivante: 'ONNN.NNN.NNN'

2) Entreprises existantes au 01.07.2003

Pour ces entreprises, le numéro d'entreprise correspond au numéro de TVA existant, précédé par le chiffre '0' (pour les personnes de droit ce numéro est celui qu'ils ont dans le registre national

pour les personnes de droit (RNPD), également précédé par le chiffre '0').

Le numéro d'entreprise consiste donc également en 10 chiffres et est présenté comme suit: 'ONNN.NNN.NNN'

A partir du 01.01.2005, toutes les entreprises commerciales et artisanales doivent utiliser leur numéro d'entreprise selon les dispositions mentionnées. Le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes permet tout de même que les entreprises qui n'ont pas encore adapté leurs systèmes d'informatique au nouveau numéro avec 10 chiffres, peuvent utiliser le numéro d'entreprise de 9 chiffres sans '0', jusqu'à nouvel ordre.

2. Période de transition pour la déclaration ONSS

Bien que l'emploi du numéro d'entreprise soit en principe obligé à partir du 01.01.2005, l'ONSS permet que les employeurs ont 3 possibilités de s'identifier sur les déclarations à partir du 01.01.2005, et ce pendant une *période de transition* :

- 1) Soit on peut mentionner uniquement le numéro d'immatriculation de l'ONSS (numéro d'entreprise = 0)
- 2) Soit on mentionne uniquement le numéro d'entreprise (numéro d'inscription ONSS = 0)
- 3) Soit on mentionne tant le numéro d'immatriculation de l'ONSS que le numéro d'entreprise.

La durée de cette période de transition n'est pas encore fixée.

3. Numéros d'entreprise manquants

- Numéro d'entreprise pas encore connu?

Les employeurs qui ne connaissent pas encore leur numéro d'entreprise, peuvent le chercher via le **moteur de recherche** sur le site web du Service Public Fédéral Economie www.mineco.fgov.be. Sur la page d'accueil de ce site web, vous cliquez sur l'icône 'BCE', et le lien '**BCE Public Search**'. Après avoir rempli le nom de votre entreprise, le numéro d'entreprise est affiché.

Info supplémentaire: vous pouvez toujours contacter la hotline de la BCE (tél 02/548.64.00).

- Numéro d'entreprise n'existe pas encore?

Si le numéro d'entreprise d'une entreprise active n'existe pas encore, la BCE créera un numéro d'entreprise. Si c'est le cas pour votre entreprise, on vous demandera de contacter la Direction pour la Statistique de l'ONSS - tél. 02/509 38 83 (Mme Verleysen) – 02/509 31 09 (Mme Ollevier) - 02 509 31 09 (M. Bourgeois), ou par e-mail à regcom.stat@rsz.fgov.be pour les entreprises commerciales et à reg.stat@rsz.fgov.be pour les entreprises non-commerciales.

EASYPAY

Remplissez le numéro d'entreprise dans :

Version character-based:

Mise à jour des fichiers de base

Employeurs: écran-5

N° d'entreprise unique: **0nnn.nnn.nnn**

Version web:

Fichiers de base

Employeurs: écran <ONSS/FSE>

N° d'entreprise unique: **0nnn.nnn.nnn**

2.2. Numéro d'identification d'unité d'établissement: mise à jour

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 5.1.1203 – 5.1.1204
- EASYPAY NEWS Janvier 2004, p. 10-11
- EASYPAY NEWS Juillet 2004, p. 9-12

1. Généralités

Rappel: La Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) accorde – en plus du numéro d'entreprise pour chaque entreprise – également un **numéro unique d'identification pour chaque unité d'établissement** de l'entreprise. On entend par unité d'établissement chaque entreprise ou département (atelier, usine, magasin, bureau...) situé à une localité géographiquement située et identifiable par une adresse, d'où une ou plusieurs activités principales, secondaires ou d'assistance sont exécutées.

L'indication du numéro d'identification de l'unité d'établissement est *uniquement* nécessaire *pour les employeurs occupant du personnel dans plusieurs entités locales*. Ces employeurs doivent mentionner pour *chaque travailleur* le numéro d'identification de l'unité d'établissement. Cette mention réfère uniquement à la situation la plus récente du trimestre concerné. Il n'est donc pas nécessaire de diviser l'information si le travailleur a été occupé dans plusieurs entités locales au cours du trimestre.

Le numéro d'identification de l'unité d'établissement doit être mentionné deux fois par an sur la DmfA (c.-à-d. dans le 2^{ème} et le 4^{ème} trimestre (dans le champ "N° identité unité locale").

2. Mention obligatoire sur la DmfA pour le 4^{ème} trimestre 2004:

Contrairement au 2^{ème} trimestre 2004, quand l'ONSS permettait encore de ne pas mentionner le numéro d'identification, l'ONSS annonce maintenant que la déclaration du 4^{ème} trimestre 2004 doit **OBLIGATOIREMENT** contenir le

numéro d'identification de l'unité d'établissement.

3. Communication des numéros d'unité d'établissement

La Banque-Carrefour des Entreprises et l'ONSS ont organisé une action commune au cours de 2004 pour vérifier les données concernant les entités locales des employeurs occupant du personnel dans de différentes entités locales. Chaque employeur occupant du personnel dans de différentes entités locales, a reçu entre-temps, après une enquête, ses numéros d'unité d'établissement accordés.

Selon l'ONSS, les derniers numéros d'identification d'unité d'établissement ont été communiqué au cours de novembre 2004.

4. Numéros d'identification d'unité d'établissement manquants

Les employeurs ayant plusieurs entités locales, qui n'ont PAS ENCORE REÇU de numéros d'identification pour une ou plusieurs de leurs entités locales, peuvent vérifier les numéros manquants de la façon suivante:

1) Via le moteur de recherche sur le site web du Service Public Fédéral Economie

Les employeurs dont le numéro d'entreprise a été créé dans la BCE, peuvent trouver les numéros d'identification des différentes entités locales via un **moteur de recherche** sur le site web du Service Public Fédéral Economie www.mineco.fgov.be. Sur la page d'accueil de ce site web, vous cliquez sur l'icône 'CBE' et ensuite sur le lien '**CBE Public Search**'. Remplissez le nom de votre entreprise, et votre numéro d'entreprise et le nombre d'entités locales sont mentionnés. En cliquant sur le nombre d'entités locales, ces entités locales sont affichées avec leur numéro d'identification respectif.

Info supplémentaire: vous pouvez toujours contacter la hotline de la BCE (tél.: 02/548.64.00).

2) Via l'ONSS

- Entreprises commerciales:
Vous pouvez contacter la Direction de la Statistique de l'ONSS (voir point 2.1.), qui contrôlera si vos entités locales sont bien reprises chez la BCE.
- Si les entités locales de votre entreprise sont connues chez la BCE, la Direction de la Statistique vous communiquera les numéros pour que vous puissiez les reprendre sur la DmfA concernant le 4^{ème} trimestre 2004.
- Si les entités locales de votre entreprise ne sont PAS encore connues chez la BCE, vous devez vous adresser à un guichet d'entreprises agréé (p.ex. EUNOMIA, tél. 051/48.01.36) pour faire enregistrer vos entités locales auprès de la BCE. Les numéros d'identification d'unité d'établissement, obtenus via le guichet d'entreprises, doivent alors être repris sur la DmfA du 4^{ème} trimestre 2004.
- Entreprises non commerciales:
Vous pouvez également contacter la Direction de la Statistique de l'ONSS. En attente d'une procédure définitive fixée par la BCE, cette direction sera le contact entre les employeurs et la BCE en ce qui concerne les entités locales.

Informations supplémentaires: vous pouvez toujours contacter la Direction de la Statistique de l'ONSS. Tél. 02/509.38.83 (Mme Verleysen) – 02/509.31.09 (Mme Ollevier) – 02/509.31.09 (M. Bourgeois), ou par e-mail à regcom.stat@rsz.fgov.be pour les entreprises commerciales et à reg.stat@rsz.fgov.be pour les entreprises non-commerciales.

5. Exonérations et cas spécifiques

Il n'y a pas de modifications sur ce plan. Nous référons aux rubriques concernées de l'EASYPAY NEWS Juillet 2004, p. 10-11.

EASYPAY

Ce numéro d'identification d'unité d'établissement doit être remplie en Easypay:

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base
Travailleurs: écran-8
N° id. unité locale

Version web:

Fichiers de base
Contrats : écran <Dimona/DmfA>
N° id. unité locale

Créez éventuellement un lieu d'occupation

Mise à jour des fichiers de base
Adresses – Créer
Type : 8

Créez éventuellement un lieu d'occupation

Fichiers de base
Adresses
Type : 8

Pour plus d'information, nous référons à la brochure technique DmfA 2/2004, chapitre 5 (procédure pour remplir le numéro d'identification de l'unité d'établissement).

2.3. Nouvelles sous-commissions paritaires dans le secteur socioculturel CP n° 329.01 – 329.02 – 329.03

Référence :

- AR du 24 septembre 2004, *M.B.*, le 30 septembre 2004, 69748 - 69749

L'AR mentionné divise la Commission paritaire n° 329 pour le secteur socioculturel en 3 sous-commissions, à savoir:

(1) CP n° 329.01 = Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande

Compétente pour les employeurs du secteur socioculturel qui:

1. soit ont leur siège social dans la Région flamande;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté flamande et/ou par la Commission communautaire flamande ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté flamande en raison de leur activité ou de leur organisation;
3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association

internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région flamande.

(2) CP n° 329.02 = Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et la Région wallonne.

Employeurs compétents du secteur socioculturel qui:

1. soit ont leur siège social dans la Région wallonne;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté française et/ou par la Commission communautaire française ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, en ce compris l'exercice des compétences transféré à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, en raison de leur activité ou de leur organisation;
3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région wallonne.

(3) CP n° 329.03 = Sous-commission paritaire pour les organisations socioculturelles fédérales et bi-communautaires

Compétente pour les employeurs du secteur socioculturel qui:

1. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui ont un fonctionnement qui est essentiellement fédéral ou bicommunautaire et qui ne relèvent pas de la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande ou de la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont fondées comme association internationale pour autant que ces associations ne relèvent pas de la Sous-

commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande ou de la Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne;

3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Indication de la CP sur la DmfA:

L'ONSS informe que sur la DmfA du 4^{ème} trimestre 2004, il faut indiquer les employeurs du secteur socioculturel sous une des sous-commissions paritaires mentionnées, à savoir CP 329.01 ou CP 329.02 ou CP 329.03.

EASYPAY

Vous devez créer la CP comme suit :

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base

Commissions paritaires

Option 'Copier'

De n° comm.paritaire : 329

A n° comm.paritaire : 329.xx

Ensuite il faut compléter les champs conformément à la commission paritaire appliquée (via l'option 'Modifier'). Le champ 'Comm.par.déclar.ONSS' doit rester blanc.

Version web:

Fichiers de base

Commissions paritaires

Option 'Copier'

De n° comm.paritaire : 329

A n° comm.paritaire : 329.xx

Ensuite il faut compléter les champs conformément à la commission paritaire appliquée (consultez la CP concernée). Le champ 'Comm.par.déclar.ONSS' doit rester blanc.

Ensuite, il faut adapter la fiche signalétique de l'employeur et du travailleur comme suit:

Version character-based:

Mise à jour des fichiers de base

Employeurs: écran-2

Comm.par.ouv.

Comm.par.emp.

Si vous ne disposez pas de l'option lignes d'occupation:

Travailleurs: écran-1
Commission paritaire

Si vous disposez de l'option lignes d'occupation:

Travailleurs: écran-T
Sélection ligne d'occupation
Ecran-1
Commission paritaire

Version web :

Fichiers de base
Employeurs: écran <ONSS/FSE>
Commissions paritaires ouvrier
Commissions paritaires employé
Contrats: écran <Données fixes>
Commission paritaire

2.4. Réduction des cotisations ONSS personnelles pour les travailleurs avec bas salaires

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 4.3.106

Suite à l'indexation des indemnités sociales, les limites salariales ont été indexées à partir du 01.10.2004 pour le calcul mensuel du montant de la réduction des cotisations ONSS personnelles pour les travailleurs avec bas salaires.

Ci-après vous trouvez la *formule actualisée* pour calculer le *montant de base* de la réduction de cotisations personnelles (nouvelles limites salariales et coefficients en italique). Pour des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein avec des prestations incomplètes dans le mois concerné, ce montant de base doit encore être réduit selon les règles existantes pour obtenir le montant effectif de la réduction.

S = salaire mensuel de référence à 100 %	R = montant de base de la réduction
$\leq 1.217,97 \text{ EUR}$	95,00 EUR (employés) 102,60 EUR (ouvriers)
$> 1.217,97 \text{ et } \leq 1.570,16 \text{ EUR}$	$95,00 - [0,2697 \times (S - 1.217,97)]$ (employés) $102,60 - [0,2913 \times (S - 1.217,97)]$ (ouvriers)
$> 1.570,16 \text{ EUR}$	0 EUR

Remarque: R est arrondi à l'unité supérieure (eurocents: 0,005 devient 0,01).

2.5. Réduction groupe-cible Premiers Engagements: interdiction de cumul pour la même réduction de cotisation pendant le même trimestre

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 4.2.507 - 4.2.509
- EASYPAY NEWS Avril 2004, Edition Extra 'Réforme des réductions de cotisations ONSS patronales', p. 26-31

L'ONSS spécifie dans ces *Instructions aux employeurs* qu'un employeur ne peut profiter de la *même* réduction groupe-cible Premiers engagements (engagements à partir de 2004) que "*pour une personne physique*" pendant le même trimestre.

C.-à-d. un même employeur ne peut PAS appliquer en même temps pendant le même trimestre:

- 2 fois la réduction groupe-cible 1^{er} engagement,
- OU 2 fois la réduction groupe-cible 2^{ème} engagement,

- OU 2 fois la réduction groupe-cible 3^{ème} engagement.

On ne peut pas cumuler les réductions, même pas si le relevé du personnel de l'employeur aurait diminué entre-temps pendant 4 trimestres à 1 travailleur (là non plus on ne peut appliquer 2 fois la réduction 2^{ème} embauche), ou respectivement diminué à 2 travailleurs (là non plus on ne peut appliquer 2 fois la réduction 3^{ème} embauche).

Voir l'exemple suivant :

EXEMPLE:

- Données: Employeur X
 - Travailleur n° 1 sorti de service le 31.03.2004
 - Travailleur n° 2 en service à partir du 01.02.2004 avec application de la réduction 2^{ème} engagement (reste en service jusqu'au moins le 2^{ème} trimestre 2005).
 - Travailleur n° 3 entre en service à partir du 01.04.2005 (donc après 4 trimestres avec seulement 1 travailleur en service)

- Application de la réduction groupe-cible 2^{ème} engagement:

TRIMESTRE	REDUCTION GROUPE-CIBLE 2 ^{ème} ENGAGEMENT (au max. 400 euro par trimestre)	POURQUOI DROIT ou PAS DE DROIT?
1/2004	Droit pour travailleur n° 1 ou 2	2 travailleurs en service, en même temps ou pas (et hypothétiquement il n'y a jamais eu plus d'un travailleur en service en même temps pendant les trimestres précédents 1/2003-4/2003)
2/2004	PAS de droit	Seulement 1 travailleur en service
3/2004	PAS de droit	Seulement 1 travailleur en service
4/2004	PAS de droit	Seulement 1 travailleur en service
1/2005	PAS de droit	Seulement 1 travailleur en service
2/2005	Droit pour travailleur n° 2 OU pour travailleur n° 3	2 travailleurs en service, en même temps ou non (et pendant les 4 trimestres précédents 2/2004-1/2005 il n'y a jamais eu plus d'un travailleur en service en même temps).

L'engagement du travailleur n° 3 le 01.04.2005 ouvre, à partir du 2^{ème} trimestre

2005, de nouveau le droit pour l'employeur X à la réduction groupe-cible

2^{ème} engagement, mais l'employeur X doit choisir pour qui des deux travailleurs il appliquera la réduction 2^{ème} engagement: soit pour travailleur n°2, soit pour travailleur n°3, mais NON PAS pour les deux en même temps.

A partir du 2^{ème} trimestre 2005 (à savoir pendant au max. 13 trimestres à prendre pendant une période de 20 trimestres à partir du 2^{ème} trimestre 2005), l'employeur X peut continuer à appliquer la réduction 2^{ème} engagement, pour autant que pendant

ces trimestres il occupe au moins 2 travailleurs (en même temps ou pas).

Pour plus d'explication concernant les conditions d'applications et plus d'exemples de la réduction groupe-cible Premiers Engagements, nous référons à l'EASYPAY NEWS d'avril 2004, Edition Extra 'Réforme des réductions de cotisations ONSS patronales à partir du 01.01.2004', p. 26-31.

2.6. Artistes

Référence

- art. 123 Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.*, le 15 juillet 2004, 55600
- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 1.2.209 et n° 4.3.1204
- EASYPAY NEWS Octobre 2004, p. 17-20

Pour les artistes ayant ce statut ONSS, il y a deux nouveautés:

1. Réduction de cotisations ONSS patronales pour les artistes: indexation des limites salariales à partir du 01.10.2004
2. Réserve de l'ONSS concernant 'les petits frais'.

2.6.1 Réduction de cotisations ONSS patronales pour les artistes: indexation des limites salariales à partir du 01.10.2004

A partir du 01.10.2004, les limites salariales (le salaire journalier fictif forfaitaire et le salaire horaire fictif forfaitaire) sont indexées pour calculer la

réduction de cotisations ONSS patronales pour des artistes salariés.

A partir du 01.10.2004 (4^{ème} trimestre 2004), le salaire journalier fictif forfaitaire s'élève nettement à **55,85 euro** (avant: 54,75 euro) et le salaire horaire fictif forfaitaire à **7,35 euro** (avant: 7,20 euro) .

EASYPAY

Ces données se trouvent dans :

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base
Constantes ONSS - écran-2
Limite salaire journalier: 55,85
Limite salaire horaire: 7,35

Version web:

Fichiers de base
Constantes ONSS : écran <Disp.légaes>
Limite salaire journalier: 55,85
Limite salaire horaire: 7,35

La formule actualisée de la réduction de cotisations ONSS patronales pour les artistes salariés est expliquée en détail dans la *Brochure technique*. Jusqu'à nouvel ordre, la règle des "petits frais" ne peut donc pas encore être appliquée.

2.6.2. Réserve concernant le règlement des "petits frais"

L'ONSS avait annoncé qu'à partir du 1^{er} juillet 2004 le règlement des dits "petits frais" pour les artistes entrerait en vigueur.

Selon ce règlement, les personnes livrant des prestations artistiques pendant un nombre de jours limités par an pour lesquels elles reçoivent uniquement une petite indemnité, seraient exonérées des cotisations de sécurité sociale et des impôts. Ce serait le cas si l'artiste répondait à toutes les conditions suivantes:

- Les indemnités des frais s'élèvent au total au max. à 2.000 euro par année civile (en 2004: au max. 1.000 euro)
- L'indemnité des frais par prestation est limitée à 100 euro.
- Pour des prestations pendant au max. 30 jours par année civile (en 2004 au max. 15 jours) dont au max. 7 jours consécutifs pour le même utilisateur.

Dans les instructions aux employeurs pour le 4^{ème} trimestre 2004, l'ONSS exprime une réserve concernant la date d'entrée en vigueur de ce règlement de petits frais. En effet, l'AR qui doit fixer toutes les modalités d'application n'est pas encore acceptée par le Gouvernement.

2.7. Sportifs rémunérés: Base de calcul pour les cotisations ONSS indexée à partir du 01.10.2004

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 3.2.308

Les cotisations ONSS dues pour l'occupation des sportifs rémunérés ne sont plus calculées sur base du salaire réel, mais sur base des montants forfaitaires. Cette base de calcul forfaitaire dépend du Revenu Mensuel Minimal Garanti (RMMG).

Suite à l'indexation de 2% du RMMG à partir du 01.10.2004, la base de calcul pour les cotisations ONSS pour sportifs rémunérés est indexée de la même façon. Les réductions de cotisations seront nettement calculées sur base des montants

forfaitaires suivants à partir du 4^{ème} trimestre 2004:

Si le salaire mensuel \geq RMMG	Si le salaire mensuel $<$ RMMG	En cas d'un mois incomplet d'occupation
1.210,00 EUR / mois	605,00 EUR / mois	24,20 EUR / jour

EASYPAY

Si vous disposez de l'option 'SPORTIFS REMUNERES', ces montants se trouvent dans:

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base
Constantes ONSS : écran-11

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 4/2004.

2.8. Mentions DmfA pour les intérimaires occupés avec des titres-services

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 5.1.313 et 5.1.314

Depuis le 3^{ème} trimestre 2004, les intérimaires occupés dans le cadre du système des titres-services doivent être déclarés comme suit sur la DmfA:

Commission paritaire	Indice ONSS employeur	Code formule de salaire
322.01	597	3. titres-services

Pour les travailleurs intérimaires avec des titres-services, on attire l'attention à l'indication des champs suivants:

- 1) 'Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence'

Ce champ doit *uniquement* être rempli pour les *travailleurs à déclarer avec des heures*. Dans ce cas, il faut remplir spécifiquement:

- La durée de travail hebdomadaire moyenne normale du travailleur concerné,
- D'autre part la durée de travail hebdomadaire moyenne normale du travailleur de référence (travailleur à temps plein dans l'entreprise ou (à défaut) dans une fonction similaire).

Contrairement aux autres intérimaires les intérimaires avec des titres-services ne font PAS partie d'une catégorie spéciale de travailleurs qu'il faut déclarer avec des heures même s'ils travaillent à temps plein.

Conséquences pour les intérimaires avec des titres-services:

- S'il s'agit d'un **travailleur à temps partiel** (en fonction de la durée de travail hebdomadaire contractuelle), ce qui est presque toujours le cas: déclaration en heures obligatoire.
- S'il s'agit d'un **travailleur à temps plein** (en fonction de la durée de travail hebdomadaire contractuelle), ce qui est exceptionnel: pas de déclaration en heures.

2) 'Type contrat de travail'

Indication comme **temps plein ou temps partiel** en fonction de la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur concerné.

3) 'Statut'

Selon l'ONSS, le travailleur titres-services n'a PAS de statut spécial: pas de prestations limitées (LP), ni de travail temporaire (T), ni de travail saisonnier (S).

EASYPAY

Les données doivent être remplies correctement dans les champs suivants :

Version character based:

Mise à jour des fichiers de base

Travailleurs: écran-4

Catégorie : temps plein ou temps partiel

Travailleurs: écran-6

Fraction temps partiel: durée de travail hebdomadaire normal du travailleur concerné

Nbre heures max par semaine: durée de travail hebdomadaire normale de la personne de référence

Version web:

Fichiers de base

Contrats : écran <Données fixes>

Catégorie : temps plein ou temps partiel

Fraction temps partiel: durée de travail hebdomadaire normal du travailleur concerné

Nbre heures max par semaine: durée de travail hebdomadaire normale de la personne de référence

Modifications services publics 2005

1. Modification de la cotisation FPS pour les membres du Pool des parastataux à partir de 2005

Chaque instance de service public affiliée au Pool des parastataux doit payer une cotisation mensuelle au Fonds des Pensions de Survie (FPS) qui correspond à

un pourcentage des appointements payés à leur personnel nommé ou assimilé.

Pour l'année 2005, ce pourcentage est fixé à 25% (24,5% en 2004).

2. ONSS-APL: Nouvelle déclaration DmfA-APL à partir du trimestre 1/2005

A partir du premier trimestre 2005, les employeurs appartenant au régime APL devront appliquer une nouvelle méthode pour leur déclaration trimestrielle. Par analogie avec le règlement du secteur privé, en vigueur depuis 2003, ils doivent maintenant également faire une Déclaration multifonctionnelle (dit DmfA-APL) qu'ils envoient à l'ONSS-APL par voie électronique.

Ci-après vous trouvez une brève explication de la DmfA-APL. Tous nos clients APL seront également contactés personnellement en vue des implications pratiques concernant le logiciel.

En deuxième lieu, nous prêtons attention à la nouvelle méthode de facturation par l'ONSS-APL à partir de 2005.

2.1. DMFA-APL à partir de 2005

2.1.1. Notion DmfA-PPL

DmfA-APL veut dire: Déclaration multifonctionnelle / multifonctionnele Aangifte APL.

Cette nouvelle déclaration est multifonctionnelle parce qu'elle ne sert plus uniquement à déclarer les cotisations ONSS, mais également à communiquer d'autres données aux autres instances de sécurité sociale comme l'assurance maladie, le chômage, les pensions, les accidents du travail, l'allocation familiale.

2.1.2. Déclaration électronique unique

A partir du premier trimestre 2005, la déclaration se fera sous forme d'un fichier unique par unité de direction (sur base d'un numéro unique d'entreprise). Ce fichier peut uniquement être envoyé sous forme électronique à l'ONSS-APL.

Contrairement à la situation antérieure, la DmfA-APL ne sera approuvée définitivement que si tous les travailleurs ont été acceptés. Avant, des travailleurs individuels pouvaient être refusés.

2.1.3. Aspects du contenu

En ce qui concerne la création et le contenu, la déclaration DMFA-APL diffère également quelque peu de la déclaration antérieure. Les différences principales sont:

- La déclaration consiste en de différents niveaux:
 - Niveau travailleur: chaque travailleur n'apparaît qu'une seule fois sur la déclaration (sur base du numéro de registre national)
 - Niveau ligne de travailleur : à ce niveau les cotisations de sécurité sociale sont calculées.

- Niveau ligne d'occupation: celle-ci contient les données concernant durée de travail et rémunérations, indiquées par des codes spécifiques.

- Via la DmfA-APL les réductions de cotisations sont calculées directement, en général au niveau de la ligne d'occupation
- Le nombre de jours (prestations et absences) est déclaré à un demi-jour précis.
- La déclaration des données de durée de travail se fait en jours et en heures.

EASYPAY

Pour plus d'information concernant l'installation et la formation, vous pouvez contacter Mme Greet Declercq au numéro 051/48.69.68.

2.2. Nouveau système de facturation à partir de 2005

2.2.1. Facture mensuelle

Dès à présent, toutes les cotisations dues à l'ONSS-APL seront groupées sur **une seule facture mensuelle**. Cette facture mentionnera tous les montants enregistrés pendant une période d'un mois, y inclus l'avance pour le mois prochain, le solde ONSS et d'éventuelles régularisations.

Les factures mensuelles seront faites au début du mois et devront être payées avant le 5 du mois suivant. Chaque paiement

tardif causera automatiquement une augmentation de 10% du montant dû et des intérêts de retard au taux d'intérêt légal.

2.2.2. Facture de sanction

Les montants dus comme sanction ou en cas de déclaration et/ou paiement tardif seront mentionnés sur une facture individuelle, dite 'Facture de sanction'.

Pour plus d'info concernant le nouveau système de facturation, vous pouvez contacter l'ONSS-APL (tél. 02/234.34.22).

Accidents du travail: Limites salariales

Pour calculer la prime de l'assurance accidents du travail (assurance-loi), les assureurs doivent disposer chaque année des données salariales de l'année passée. Via la déclaration ONSS électronique, les sociétés d'assurances accidents du travail peuvent utiliser les données envoyées via la DmfA. Par contre, cela n'exclut pas la possibilité que certaines sociétés d'assurance demanderont toujours une liste papier. Pour calculer la prime, on tient compte d'un salaire de base, fixé en 2004 à 26.410 euro.

1. Limites salariales 2004

Pour calculer la prime d'accidents du travail concernant 2004 il faut tenir compte d'un plafond salarial brut de 26.410 euro.

EASYPAY

La déclaration pour 2004 peut être faite comme suit dans le logiciel:

Version character based:

5. Programmes spéciaux

6. Relevé accidents du travail (primes)

Il faut remplir les données suivantes à l'écran:

- Début employeur : **numéro** du premier employeur concerné
- Fin employeur : **numéro** du dernier employeur concerné
- Relevé accidents du travail concernant l'année: **2004**
- De mois : **01** (mm) A mois : **12** (mm)
- 1^{ère} limite : **26410,00**
- 2^{ème} limite : **999999,99**
- Type : **0** = ouvriers **1** = employés **2** = ouvriers + employés
- Limite d'âge : **18** (majorité)

La liste contient toutes les données imprimées selon les directives légales.

Version web:

Programmes spéciaux

Relevé accidents du travail (prime)

- Employeur
- Relevé accidents du travail concernant l'année: **2004**
- De mois: **01**
- A mois: **12**
- 1^{ère} limite: **26410,00**
- 2^{ème} limite: **99999999**

- Type: O ouvriers O employés O ouvriers + employés
- Limite d'âge : **18** (majorité)

Nous tirons votre attention à l'élément suivant:

Le salaire de base pour chaque travailleur est limité à un montant calculé comme suit:

26.410 euro x $\frac{\text{nombre de jours déclaré sur cette liste (1)}}{\text{nombre maximal de jours par an (2)}}$

- (1) ces jours sont déterminés en mentionnant dans le code de prestation le champ '*Accidents du travail*' = 1
- (2) ce nombre est repris dans le fichier '*CONSTANTES ONSS*'
(c.-à-d. pour les ouvriers = 242 et pour les employés = 262)

La limite est donc différente pour chaque travailleur et peut s'élever au maximum à 26.410 euro.

Ce salaire de base (limité) est repris dans la colonne 'PLAFOND'.

La partie du salaire de base qui dépasse éventuellement cette limite, est reprise sous la colonne '> PLAFOND'.

Administration salariale et fiscalité

Dans cette rubrique, vous trouvez un aperçu des sujets suivants :

1. Précompte professionnel: nouveaux barèmes pour 2005
2. Emporter le vélo sur le train : exonération fiscale
3. Exonération partielle du versement du PP pour le personnel de recherche
4. Déduction des frais professionnels de restaurant

1. Précompte professionnel: nouveaux barèmes pour 2005

Les nouveaux barèmes concernant le précompte professionnel ont été publiés dans le Moniteur belge. Les montants sont d'application sur les rémunérations, pensions et prépensions payées ou accordées à partir du 1^{er} janvier 2005.

Nous vous donnons un aperçu des modifications principales.

Référence:

- A.R. du 26 novembre 2004, *M.B.*, le 15 décembre 2004, 84310 – 84426.

1.1. Moins de précompte professionnel

Les nouveaux montants concernant le précompte professionnel sont un peu inférieurs par rapport aux anciens barèmes. Pour la deuxième année de suite, le Gouvernement ne tient pas compte de l'augmentation de la somme exonérée pour des personnes mariées, ni de l'augmentation des limites concernant les bas salaires.

1.2. Modifications spécifiques

Nous énumérons quelques modifications spécifiques d'application à partir de 2005.

1. Modification des montants

- Augmentation des déductions du précompte professionnel pour enfants à charge (28 euro pour 1 enfant, 75 euro pour 2 enfants, ...).

- Augmentation de la déduction du précompte professionnel pour célibataires (et cohabitants) jusqu'à 20 euro par mois (avant 19 euro).
- Augmentation de la déduction pour travailleurs desquels le/la conjoint/e profite uniquement d'une pension ou une rente de ≤ 350 euro net par mois, jusqu'à 175 euro par mois (avant 171,50 euro).
- Augmentation de la déduction pour travailleurs desquels le/la conjoint/e a d'autres revenus de ≤ 175 euro net par mois, jusqu'à 87,50 euro (avant 86 euro).
- Adaptation des montants de référence de la rémunération annuelle imposable pour calculer le précompte professionnel sur le pécule de vacances et les rémunérations exceptionnelles (p.ex. primes). Les pourcentages actuels ne changent pas.

- Idem pour le calcul du précompte professionnel sur les arriérés (et indemnités de rupture)
- Adaptation de la limite pour calculer le précompte professionnel sur des indemnités de rupture :
 - ? Si le montant imposable de l'indemnité de rupture ≤ 760 euro \Rightarrow PP mensuel (avant 750 euro)
 - ? Si le montant imposable de l'indemnité de rupture > 760 euro \Rightarrow PP arriérés (avant 750 euro).

2. Extension de la base pour la réduction

Il y a une déduction supplémentaire du précompte professionnel pour les contribuables ayant des personnes à charge d'au moins 65 ans.

En général, le contribuable a une déduction de 28 euro (l'année passée 27 euro) pour les personnes à charge.

Ces personnes à charge peuvent être :

- Les parents, grand-parents, etc. du contribuable
- Les frères et sœurs du contribuable
- Les personnes qui ont eu le contribuable à leur charge pendant qu'il était enfant (p.ex. parents adoptifs)

Quand ces personnes à charge ont au moins 65 ans, le contribuable peut obtenir une déduction de 56 euro au lieu de 28 euro. Ceci vaut seulement pour les 2 premiers cas, mais non pas pour les parents adoptifs.

3. Extension de la déduction pour la continuation à titre individuel d'un engagement de pension

En ce moment, la déduction du précompte professionnel s'élève à 30% sur :

- La déduction obligatoire pour l'exécution d'une assurance-groupe ou

- Des retenues obligatoires effectuées en exécution d'un règlement de prévoyance extra-légal d'assurance contre la vieillesse et le décès prématuré.

Maintenant cette déduction de 30% sera également calculée sur:

- Les retenues concernant la continuation à titre individuel d'un engagement de pension.

EASYPAY

Le code de prestation en EASYPAY est un code 23xx, dont le champ :

Version character based:

écran-1

Fiche 281 = 23 mont.assurance compl.
(10)

Version web:

écran <Code>

Case 281 = mont.assurance compl.
(10)

Il faut enregistrer ce montant en négatif !

La continuation à titre individuel d'un engagement de pension est uniquement possible quand un travailleur change de travail et était affilié pendant au moins 42 mois au régime de pension de son employeur précédent. Ce travailleur peut demander que son nouvel employeur déduit ces montants de son salaire et les verse à l'institut de pension. MAIS : ceci est uniquement possible pour autant que le nouvel employeur n'a pas d'engagement de pension !

4. Règlement PP pour l'ancien régime de pension annulé

En théorie aucune indemnité légale ou extra-légale n'est encore payée dans le cadre de l'ancien régime de

prépendion (entré en prépendion avant le 01.06.1986). Ces dispositions ont donc été annulées.

2. Emporter le vélo sur le train : exonération fiscale

Référence:

- Quest. et Rép., Chambre, 2003-2004, n° 36, p. 5557-5558, question 04/371, Traitement fiscal des frais exposés pour emporter son vélo sur les transports en commun publics.
- Circulaire n° Ci.RH.241/565.608 (AOIF 38/2004) du 29 septembre 2004.

Le ministre Reynders a répondu à une question parlementaire concernant la possibilité d'exonération fiscale du remboursement des frais faits pour emporter le vélo sur le train.

Il a confirmé que l'indemnité payée par l'employeur, y compris les frais pour emporter le vélo, est exonérée complètement, à condition que les frais professionnels soient déterminés forfaitairement.

Concrètement cela implique que le remboursement par l'employeur des frais supplémentaires faits pour emporter le vélo sur le train, est également exonéré (en plus des frais de l'abonnement).

3. Exonération partielle du versement du PP pour le personnel de recherche scientifique

Référence:

- article 366-367 de la loi-programme du 27 décembre 2004, *M.B.*, le 31 décembre 2004, 87070
- EASYPAY NEWS, janvier 2004, p. 16-17.

3.1. Principe

Les universités, écoles supérieures et certains Fonds pour la Recherche Scientifique qui paient des rémunérations aux assistants-chercheurs ou aux chercheurs post doctoraux, profitent d'une mesure qui leur donne une exonération de versement du PP de 50%.

3.2. Extension du champ d'application

Le conseil des ministres a décidé d'étendre la mesure pour des entreprises privées qui paient ou accordent des rémunérations aux chercheurs menant des projets de recherche en exécution d'un accord de collaboration conclu avec des universités ou écoles supérieures ayant leur siège dans l'Union européenne ou avec des instituts scientifiques

3.3. Possibilité d'augmentation du % exonéré

Un AR permet d'augmenter le pourcentage de l'exonération de 50 à au maximum 75%. Ceci vaut uniquement pour les universités, écoles supérieures, le Fonds National pour la Recherche Scientifique et le Fonds pour la Recherche Scientifique Flandres. Ce règlement ne vaut donc pas pour les entreprises privées.

3.4. Entrée en vigueur

La modification concernant l'extension de certaines entreprises privées, n'entre en vigueur qu'à partir du 1^{er} octobre 2005.

La possibilité pour l'augmentation du pourcentage maximal de l'exonération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

4. Déduction des frais professionnels de restaurant

Référence:

- Article 364-365 de la loi-programme du 27 décembre 2004, B.S., le 31 décembre 2004, 87070
- EASYPAY NEWS, juillet 2004, p. 17.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les frais professionnels de restaurant sont déductibles pour 62,5%.

Pour les frais faits à partir du 1^{er} janvier 2005, la partie déductible est

augmentée à 69%. C.-à-d. seulement 31% des frais professionnels de restaurant ne sont pas déductibles comme frais professionnels.

L'entrée en vigueur de l'augmentation définitive à 75% sera déterminée par A.R. mais l'Exposé des motifs propose le 1^{er} janvier 2006.

Cette mesure vaut pour toutes les catégories de contribuables (donc pour les travailleurs, gérants, professions libres, etc.) qui demandent la déduction des frais professionnels réels y compris les frais de restaurant.

Nouvelles limites salariales à partir du 01.01.2005

Ci-après vous trouvez un aperçu des nouvelles limites salariales applicables à partir du 01.01.2005 :

1. la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
2. saisie sur salaire et transfert des salaires
3. indemnités minimales pour les élèves classes moyennes en 2004

1. Loi relative aux contrats de travail

Référence:

- Avis du Ministère de l'Emploi et du Travail, *M.B.*, le 10 décembre 2004, 81732

1.1. Aperçu des nouveaux montants

A partir du 1^{er} janvier 2005, les montants suivants sont d'application :

Montants de base (1985)	2004	<u>Nouveaux montants à partir de 2005</u>
16.100 EUR	26.418 EUR	26.912 EUR
19.300 EUR	31.669 EUR	32.261 EUR
32.200 EUR	52.836 EUR	53.825 EUR

1.2. Aperçu des règlements principaux pour lesquels ces limites salariales sont d'application

1.2.1. Clause de non-concurrence

Les nouvelles limites salariales sont d'application pour tous les contrats de travail en cours le 01.01.2005, vu que la

validité de la clause doit être évaluée au moment qu'elle entre en vigueur.

Salaire annuel brut	Validité de la clause de non-concurrence	
	Ouvriers – Employés (art.65, art.86)	Représentants commerciaux (art. 104)
£ 26.912 EUR	Clause interdite	Clause interdite
> 26.912 EUR en £ 53.825 EUR	Clause permise pour les fonctions prévues dans une CCT sectorielle ou en accord avec les organisations représentatives des travailleurs	Clause permise
> 53.825 EUR	Clause permise pour les fonctions non exclues par une CCT sectorielle ou en accord avec les organisations représentatives des travailleurs	Clause permise

1.2.2. Période d'essai employés (art. 67)

Limite salariale annuelle	Durée de la période d'essai	
	minimum	maximum
£ 32.261 EUR	1 mois	6 mois
> 32.261 EUR	1 mois	12 mois

1.2.3. Délai de préavis employés (art. 82)

Salaire annuel	Délais de préavis à respecter		Contre -préavis par l'employé (art. 84)
	Employeur	Employé	
£ 26.912 EUR	3 mois par tranche commencée de 5 ans d'ancienneté	Premiers 5 ans: 1,5 mois Après 5 ans: 3 mois	1 mois
> 26.912 EUR en £ 53.825 EUR	Accord commun; avec un délai minimal égal à celui des employés avec un salaire ≤ 26.912 EUR	Accord commun, avec un maximum de 4,5 mois	2 mois
> 53.825 EUR	Accord commun; avec un délai minimal égal à celui des employés avec un salaire ≤ 26.418 EUR	Accord commun, avec un maximum de 6 mois	Accord commun, avec un maximum de 4 mois

Remarque:

Si la limite de 53.825 euro est dépassée, on doit fixer le délai de préavis en commun accord au plus tard au moment de l'entrée en service au lieu d'au moment du préavis. Ceci vaut uniquement pour les employés entrés en service après le 01.04.1994.

EASYPAY

Si vous disposez de l'option "Licenciement", vous pouvez modifier les limites salariales comme suit :

1. Mise à jour des fichiers
3. Tableau de licenciement
2. Adapter le salaire annuel

Adapter le salaire annuel ? OUI

1° Ancien salaire annuel : **26418** ⇒ apparaît automatiquement
Nouveau salaire annuel : **26912**

2° Ancien salaire annuel : **52836** ⇒ apparaît automatiquement
Nouveau salaire annuel : **53825**

1.2.4. Congé pour postuler pendant le délai de préavis (art. 85)

Salaire annuel	Durée congé pour postuler
£ 26.912 EUR	1 jour par semaine (ou 2 demi-jours)
> 26.912 EUR	½ jour par semaine, sauf pendant les 6 derniers mois du délai de préavis → 1 jour par semaine (ou 2 demi-jours)

1.2.5. Clause d'arbitrage (art. 69)

Salaire annuel	Clause d'arbitrage
£ 53.825 EUR	Interdite
> 53.825 EUR	Permise, mais uniquement pour les employés chargés de la gestion générale ou la responsabilité de gestion pour un département

2. Saisie sur salaire : indexation des limites salariales à partir du 01.01.2005

Comme chaque année, les limites salariales sont indexées à partir du 01.01.2005 pour déterminer la partie saisissable du salaire. Cette année, l'augmentation annoncée de 54 euro par enfant à charge pour la partie non saisissable du salaire, entre en vigueur. Deux AR ont été ratifiés et publiés dans le Moniteur belge pour fixer les modalités.

Références:

- A.R. du 9 décembre 2004 portant exécution de l'article 1409 § 2, du Code judiciaire, *M.B.*, le 15 décembre 2004, 84449
- AR du 27 décembre 2004, *M.B.*, le 31 décembre 2004, 87424
- AR du 27 décembre 2004, *M.B.*, le 31 décembre 2004, 87426

2.1. Indexation des limites des revenus

En cas de saisie sur salaire et transfert de salaire, le salaire net du travailleur est partiellement saisissable, respectivement

partiellement transférable selon les limites salariales indexées annuellement.

A partir du 01.01.2005, les limites salariales suivantes sont d'application :

Salaire net	Partie saisissable	Retenue maximale
= 889,00 EUR	Pas de saisie	0
889,00 – 954,00 EUR	20 %	13,00 EUR
954,00 – 1.053,00 EUR	30 %	29,70 EUR
1.053,00 – 1.152,00 EUR	40 %	39,60 EUR
> 1.152,00 EUR	Illimitée	<u>Illimitée</u>

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

2.2. Augmentation des limites salariales pour charge d'enfant : entrée en vigueur en vue

2.2.1 Principe : augmentation des limites salariales de 54 euro

Récemment, deux AR ont été ratifiés et publiés dans le Moniteur belge concernant l'augmentation des limites salariales en cas de saisie pour cause de charge d'enfant. Ces AR éliminent les points de discussions concernant le contenu de la notion "enfant à charge" d'une part et la façon dont on peut livrer la preuve qu'un enfant est bien à charge ou non d'autre part. Sur base des ces AR, les limites salariales sont augmentées de 54 euro par enfant à charge pour les personnes desquelles le salaire est soumis à la saisie ou au transfert.

2.2.2. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de ces modalités dépend de la publication dans le Moniteur belge du formulaire modèle mentionnant que le saisi a une ou plusieurs enfants à charge, formulaire qui est destiné au huissier de justice et qui doit encore être déterminé par le Ministre de Justice. Dès que ce formulaire modèle est publié, les dispositions entrent en vigueur. Nous vous tenons au courant.

3. Indemnités minimales pour les élèves de classes moyennes en 2005

Elèves avec un contrat d'apprentissage de classes moyennes doivent recevoir une certaine indemnité minimale de leur employeur. L'administration a annoncé les indemnités en vigueur à partir du 01.01.2005.

Pour la Communauté flamande ces montants s'élevaient à :

1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
258,85 EUR	345,13 EUR	431,42 EUR

A partir du mois pendant lequel l'élève atteint l'âge de 18 ans: au moins **345,13** euro pendant le 1^{ère} année, **388,28** euro pendant la 2^{ème} année et **431,42** euro pendant la 3^{ème} année.

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

Montant indemnité de stage – si le cursiste/stagiaire n'a pas assez de formation préalable

1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
431,06 EUR	607,91 EUR	718,43 EUR

Montant indemnité de stage – si le cursiste/stagiaire a assez de formation préalable.

1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
607,91 EUR	718,43 EUR	718,43 EUR

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

Pré pension: nouveaux montants à partir du 01.01.2005

1. Adaptation des montants à partir du 01.01.2005

Le 21.12.2004, le Conseil national de Travail a décidé d'adapter quelques montants de la réglementation de pré pension à partir du 01.01.2005.

Ci-après vous trouvez un aperçu des montants principaux.

Référence:

- C.C.T. n° 17 duodécimales conclue au sein du Conseil national du Travail le 21 décembre 2004 (site web CNT : www.cnt-nar.be)

1.1. Introduction

A partir du 01.01.2005, il faut tenir compte des adaptations suivantes :

1. L'indemnité complémentaire que l'employeur paie chaque mois au pré pensionné doit être revalorisée.
2. Le plafond salarial brut dont il faut tenir compte pour calculer l'indemnité complémentaire a également été adapté.

1.2. Adaptation de l'indemnité complémentaire

Les indemnités complémentaires sont augmentées par un coefficient de revalorisation de 1,022 (+ 2,2%) le 01.01.2005.

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

Ceci s'avère du tableau suivant :

Mois duquel il faut prendre le salaire pour déterminer le salaire de référence pour calculer l'indemnité complémentaire (= en principe le dernier mois presté)	Coefficient de revalorisation (montants précédents x ...)
Avant janvier 2004	x 1,0220
Janvier, février, mars 2004	x 1,0165
Avril, mai, juin 2004	x 1,0110
Juillet, août, septembre 2004	x 1,0055
Octobre, novembre, décembre 2004	Pas de revalorisation

Ce coefficient de revalorisation doit également être appliqué pour l'indemnité

complémentaire payée dans le cadre de la pré pension à mi-temps.

1.3. Adaptation du plafond salarial

Le plafond salarial brut mensuel qui est pris en compte pour calculer l'indemnité complémentaire, est augmenté. A partir du 01.01.2005, ce salaire mensuel brut de référence indexé s'élève à :

Prépension à temps plein	
ANCIEN	NOUVEAU
3029,41 EUR	3.096,06 EUR

Prépension à mi-temps	
ANCIEN	NOUVEAU
1.514,70 EUR	1.548,03 EUR

1.4. Modification des seuils

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

A partir du 01.01.2005, ces seuils sont également modifiés. Ci-après vous trouvez un aperçu des montants que l'ONEm nous a communiqués par téléphone :

	ANCIEN	NOUVEAU
Sans charge de famille	1.089,03 EUR	1.112,99 EUR
Avec charge de famille	1.311,75 EUR	1.340,61 EUR

Prépension à mi-temps

	ANCIEN	NOUVEAU
Sans charge de famille	544,52 EUR	556,50 EUR
Avec charge de famille	655,88 EUR	670,31 EUR

Rappel :

Indemnité complémentaire en cas de prépension à temps plein =

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

Ce salaire brut limité est donc limité à 3.096,06 euro.

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

1.5. Allocation de chômage

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

Prépension à temps plein

A partir du 01.10.2004	Prépension à temps plein		Prépension à mi-temps
	Prépensionnés avant le 01.10.2004	Prépensionnés à partir du 01.10.2004	Tous les prépensionnés à mi-temps
Indemnité journal.	38,68 EUR	39,45 EUR	12,97 EUR
Indemnité mens.	1005,68 EUR	1.025,70 EUR	337,22 EUR

Aspects sociaux de la loi-programme

Le 31.12.2004, la loi-programme du 27 décembre 2004 a été publiée. Comme tous les ans, cette loi contient un volet social contenant des dispositions relatives à l'occupation de personnel et à l'administration salariale en général.

Nous avons énuméré les modifications principales:

1. Bonus emploi pour bas salaires et suppression du crédit d'impôt pour les bas salaires
2. Avantage véhicules d'entreprise: nouveau règlement ONSS sur base de l'émission CO2
3. Canada Dry: assimilation à la prépension pour les cotisations patronales
4. Travail à temps partiel : présomption incontestable
5. Maintien de la réduction de cotisations en cas de certaines reprises
6. Fonds de l'expérience professionnelle: quelques modifications
7. Suppression du contrôle communal des chômeurs

Référence:

- Loi-programme du 27 décembre 2004, *M.B.*, le 31 décembre 2004, 87006 - 87117

1. Bonus emploi pour bas salaires et suppression du crédit d'impôt pour les bas salaires

1.1. Bonus emploi

La déduction de cotisations ONSS personnelles pour bas salaires s'appelle dès à présent "bonus emploi".

En plus du changement de nom, quelques modifications techniques ont été introduites via cette loi-programme :

- Dans l'avenir, le montant annuel du bonus emploi pourra être modifié par un AR. En ce moment, c'est déjà le cas pour la réduction mensuelle de cotisations et pour la limite salariale.
- La date finale originalement déterminée au 31/12/2004 est supprimée: la règle vaut pour une période illimitée.

1.2. Suppression du crédit d'impôt

En plus d'une réduction personnelle des cotisations ONSS, appelée maintenant

bonus emploi, le travailleur avec un bas salaire profitait d'un crédit d'impôt, un stimulant fiscal créant un avantage financier pour les bas salaires.

1.3. Entrée en vigueur

Le crédit d'impôt est supprimé à partir de l'année d'imposition 2005 (année de revenus 2004).

Les autres modifications (voir titre bonus emploi) entrent en vigueur le 10 janvier 2005 (à savoir le 10^{ème} jour suivant la date de publication de la loi-programme dans le Moniteur belge).

2. Avantage véhicules d'entreprise: nouveau règlement ONSS sur base de l'émission CO2

Référence:

- EASYPAY NEWS, avril 2004, p. 28-32.

2.1. Principe

Tant pour le fisc que pour l'ONSS, les véhicules d'entreprise que le travailleur peut utiliser à des fins privées sont considérés comme un avantage pour lequel il faut payer respectivement des impôts et des cotisations ONSS.

Par emploi privé on entend tant les déplacements domicile-lieu de travail que les déplacements purement privés.

2.2. Situation jusque 2004 inclus.

Jusqu'à présent, l'employeur paie une cotisation de solidarité de 33% sur l'avantage calculé de l'emploi privé du véhicule d'entreprise.

L'ONSS et le fisc calculent l'avantage en multipliant un montant par kilomètre qui correspond au nombre de CV fiscal du véhicule, par le nombre de kilomètres domicile-lieu de travail (distance simple). Ils utilisent le tableau suivant :

Distance domicile - lieu de travail	Calcul de base ONSS par trimestre	Calcul de base fisc par an
< = 25 km	1.250 km x montant selon CV fiscal (1)	5.000 km x montant selon CV fiscal (1)
> 25 km	1.875 km x montant selon CV fiscal (1)	7.500 km x montant selon CV fiscal (1)

(1) L'avantage par kilomètre selon le CV fiscal se trouve sur notre site web sous la rubrique easydoc. Le tableau contenant les nouveaux montants pour 2005 sera disponible au cours du mois de janvier. Nous vous tenons au courant.

Chaque mois le travailleur paie du précompte professionnel sur $1/12^{\text{ème}}$ de l'avantage annuel.

Remarque: quand le travailleur paie une cotisation personnelle, on peut la déduire de la base de calcul de l'avantage.

2.3. Modification à partir du 01.01.2005

A partir du 1^{er} janvier 2005, le calcul de la cotisation ONSS change.

Par contre, le règlement fiscal concernant les véhicules d'entreprise reste inchangé.

Le calcul ONSS ne se fera plus sur base du CV fiscal, mais sur base de l'émission CO2 du véhicule.

Remarque: contrairement au règlement actuel, la cotisation personnelle du travailleur ne peut plus être déduite pour calculer la cotisation ONSS (par contre, pour le fisc on peut toujours la déduire !)

La nouvelle cotisation de solidarité est une cotisation forfaitaire que l'on calcule comme suit :

Type moteur	Montant mensuel
Véhicule à essence	$(Y \times 9 \text{ EUR}) - 768] : 12$
Véhicule au diesel	$(Y \times 9 \text{ EUR}) - 600] : 12$
Véhicule LPG	$(Y \times 9 \text{ EUR}) - 990] : 12$

Dont:

Y = le taux d'émission CO2 du véhicule, exprimé en grammes par kilomètre.

Vous trouvez ce taux sur le certificat de conformité ou dans le procès-verbal de conformité du véhicule ou dans la banque de données de la direction d'immatriculation des véhicules.

Vous pouvez également trouver le taux d'émission sur le site web du Service Public Fédéral Environnement www.environment.fgov.be. Cliquez sur "Roulez économe..." pour chercher le taux d'émission de CO2 de votre véhicule.

La cotisation minimale s'élève à 20,83 euro par mois.

Quand le taux d'émission de CO2 du véhicule n'est pas disponible, les

assimilations suivantes sont prises en compte :

- Pour moteurs à essence: taux d'émission de 182g/km
- Pour moteurs au diesel: taux d'émission de 165g/km.

Le montant de la cotisation de solidarité est lié au chiffre de l'indice de santé de septembre 2004 (114,08). Le 1^{er} janvier de chaque année, le montant est adapté.

Selon les dernières nouvelles, le calcul des cotisations ONSS serait lié à la plaque d'immatriculation des véhicules, et il faudrait le mentionner dans un bloc séparé sur la DmfA. Les instructions définitives ne sont pas encore connues.

EASYPAY

Des que les instructions ONSS sont connues, nous vous tenons au courant du traitement pratique du nouveau règlement dans Easy pay.

2.4. Exclusions

La loi-programme prévoit la possibilité d'exclure certains véhicules d'entreprise de la cotisation de solidarité.

Ces exceptions seront déterminées par A.R.

2.5. Entrée en vigueur

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

Les montants peuvent être augmentés ou diminués par A.R.

3. Canada Dry: Assimilation à la prépension en ce qui concerne les cotisations patronales

3.1. Notion Canada Dry

En plus de la prépension conventionnelle organisée par la CCT n°17, un système extra-légal s'est développé dans la pratique, sous le nom Canada Dry .

Le régime Canada Dry est appliqué quand un travailleur âgé ne répond pas aux conditions pour entrer en ligne de compte pour le régime légal de la prépension, mais que l'employeur prévoit quand-même une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage. Le système Canada Dry permet de déroger des conditions d'âge et d'ancienneté imposées par le régime normal de prépension. De plus, les indemnités supplémentaires sont exonérées de cotisations de sécurité sociale.

3.2. Extension de la notion salariale de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs

En ce moment, les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur et qu'il faut considérer comme une addition aux avantages accordés pour les différentes branches de la sécurité sociale, comme p.ex. les indemnités Canada Dry, ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire. Par conséquent, il ne faut pas payer de cotisations sociales sur ces rémunérations.

La loi-programme prévoit une modification de la loi concernant la protection de la rémunération de sorte que le Roi ait la possibilité de considérer, via AR, toutes ces rémunérations (ou quelques-unes) comme faisant partie du salaire.

En premier lieu, on entend par cela les compléments que l'employeur paie en plus des allocations de chômage, comme par exemple le Canada Dry.

3.3. Cotisations spéciales et retenues sur les systèmes Canada Dry

3.3.1. Introduction

Par la loi-programme, les systèmes Canada Dry sont de nouveau soumis aux cotisations et retenues comme elles sont d'application pour les prépensions.

Il s'agit nettement des retenues et cotisations suivantes:

- La cotisation patronale spéciale de 24,80 euro pour l'ONP
- La cotisation personnelle pour l'ONEm
- La retenue de 3,5% pour le secteur des pensions
- La retenue d'1 ou 3% pour l'ONEm

Le règlement repris dans la loi du 1^{er} avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel 2003 – 2004 (et qui n'était toujours pas en vigueur), a de nouveau changé :

- L'exonération générale pour les règlements sectoriels existants est supprimée. Il s'agissait des indemnités complémentaires accordées dans le cadre d'une CCT conclue et déposée avant le 1^{er} juillet 2002 ou dans le cadre d'une prolongation ininterrompue d'un tel accord, et pour autant que le travailleur pouvait démontrer une carrière de 40 ans.
- L'exonération pour des indemnités inférieures à 7.436,80 euro est supprimée.
- La détermination que les cotisations sont doublées, sauf au cas où la CCT prévoit une préservation de l'indemnité complémentaire en cas de reprise de travail, est également supprimée.
- Le Roi reçoit de nouveau le pouvoir d'utiliser les critères non-limitatifs de la loi concernant la protection de la rémunération pour déterminer si une indemnité complémentaire est soumise aux cotisations et retenues ou non.

- Le Roi détermine le montant des cotisations et peut transformer des cotisations forfaitaires en des cotisations procentuelles et vice-versa.

On ne parle plus de l'indemnité complémentaire mensuelle spéciale de 33 ou 50%. Par conséquent, cette cotisation est limitée aux cas spécifiques de prépension.

3.4. Entrée en vigueur

Le Roi n'a pas encore fixé l'entrée en vigueur des dispositions concernant la notion salariale et les retenues et cotisations du système Canada Dry.

Ces dispositions peuvent uniquement être d'application pour les indemnités complémentaires accordées pour la première fois au travailleur après la date d'entrée en vigueur de ces dispositions.

4. Travail à temps partiel: présomption incontestable

4.1. Principe

Quand un employeur ne respecte pas les formalités concernant les documents sociaux d'un travailleur à temps partiel, il existe une présomption qu'il occupe un travailleur à temps plein. Jusqu'il y a peu, cette présomption était contestable; l'employeur pouvait démontrer que le travailleur a temps partiel n'était pas occupé à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

Cette présomption contestable est remplacée par une présomption incontestable, parce que le législateur pense que les observations faites par l'inspection sociale sont annulées à cause de cette présomption contestable.

Une exception est possible concernant la présomption incontestable: l'inspection doit vérifier si la personne contrôlée n'est pas dans l'impossibilité matérielle d'effectuer du travail à temps plein. Ce peut être le cas s'il s'avère des données

ONSS que le travailleur temps partiel est également inscrit à temps partiel chez un autre employeur.

Remarque: en cas de non-respect de la réglementation concernant les documents sociaux, l'employeur est considéré comme ayant occupé un travailleur à temps plein. Pour l'employeur, cela peut entraîner de conséquences graves. Les cotisations ONSS sont alors calculées sur un salaire à TEMPS PLEIN. De plus, l'employeur devra faire les régularisations nécessaires pour la DmfA, ce qui implique beaucoup de travail.

4.2. Entrée en vigueur

Cette règle entre en vigueur le 10 janvier 2005 (à savoir le 10^{ème} jour suivant la date de publication de la loi-programme dans le Moniteur belge).

5. Maintien de la réduction de cotisations en cas de certaines reprises

5.1. Principe

En ce moment une association lucrative ou une association qui reprend une autre, peut profiter de la continuation des réductions de cotisations ONSS qui étaient déjà en cours chez l'ancien employeur, par exemple :

- Fusion par reprise;
- Fusion par la création d'une nouvelle société;
- Autres opérations par reprise assimilées à la fusion;
- Division par reprise;
- Division par la création d'une nouvelle société;
- Division par reprise et création de nouvelles sociétés.

Cette liste est étendue par la loi-programme actuelle. Dès à présent la réduction groupe-cible pourra également être reprise dans les situations suivantes :

- Une personne physique décide de passer à une société et accorde tout ses

moyens à la société qu'il vient de créer;

- Une ASBL dont les moyens résultent de la fusion d'actifs après le règlement d'une ou plusieurs ASBL, dont les assemblées générales ont exprimé la volonté de destiner leurs moyens à la création de la nouvelle ASBL.

L'ONSS détermine quels documents il faut déposer exactement pour prouver que l'on fait partie d'une de ces catégories.

Attention: les personnes de droit qui profitent toujours des réductions existantes, sont personnellement responsables des dettes sociales des personnes de droit précédentes.

5.2. Entrée en vigueur

Cette règle entre en vigueur le 10 janvier 2005 (à savoir le 10^{ème} jour suivant la date de publication de la loi-programme dans le Moniteur belge).

6. Fonds de l'expérience professionnelle : quelques modifications

6.1. Introduction

Le "Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail" a été créé pour répondre au vieillissement croissant en Belgique. Les entreprises peuvent demander une allocation pour les actions qu'elles entreprennent pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 55 ans.

Ce Fonds ne connaît pas beaucoup de succès, c'est pourquoi on a décidé d'introduire quelques modifications pour rendre plus attractif ce système. Ci-après vous trouvez un aperçu des modifications principales :

6.2. Limite d'âge

La limite d'âge est réduite à 45 ans.

6.3. Changement de nom

Le fonds reçoit un nouveau nom: Fonds de l'expérience professionnelle.

6.4. Extension d'initiatives possibles

En plus des initiatives pour la promotion des conditions de travail et du bien-être des travailleurs, l'employeur peut maintenant également organiser des initiatives relatives aux possibilités de travail et à l'organisation de travail.

Ainsi on peut par exemple donner au travailleur la possibilité de garder son poste de travail dans l'entreprise originale ou dans une autre entreprise où on a besoin de travailleurs expérimentés pour accompagner des jeunes, tout en adaptant les conditions de travail du travailleur âgé.

Ainsi on peut maintenant organiser des initiatives en tenant compte de formes de travail à temps partiel, d'heures flexibles ou de transition de travail en équipe vers une autre forme de travail, ou de travail de nuit vers du travail de jour.

6.5. Extension des initiatives des fonds sectoriels

Dès à présent, tant les employeurs que les fonds sectoriels peuvent organiser de telles initiatives.

6.6. Contenu des actions

Le contenu des actions sera déterminé lors d'un Conseil des Ministres.

6.7. CCT plus exigée

Dès à présent, les initiatives de l'employeur ne doivent plus être reprises dans une CCT sectorielle ou d'entreprise.

6.8. Entrée en vigueur

Cette mesure entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2005.

7. Suppression du contrôle communal des chômeurs

7.1. Principe

Les chômeurs à temps plein ne seront plus soumis au contrôle communal. Seuls les chômeurs partiels devront encore se présenter aux services communaux.

7.2. Entrée en vigueur

Cette mesure doit encore être ratifiée par un AR. Ceci doit être fait avant le 31 décembre 2005.

Nouvelles sociales

1. Indemnité dommage moral: l'ONSS suit le point de vue du fisc
2. Congé d'adoption: droit au salaire normal pendant les premiers 3 jours
3. Assimilation des jours de chômage économique pour déterminer le droit aux vacances : base légale
4. Entrée en vigueur accélérée du congé thématique pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade
5. L'emploi des nouveaux formulaires C4 a été remis
6. Assouplissement des conditions concernant les primes d'ancienneté
7. Réglementation modifiée concernant la protection des stagiaires et le contrôle médical des jeunes
8. Titres-services: quelques modifications
9. Centralisation des données concernant les déplacements domicile -lieu de travail : publication des arrêtés d'exécution
10. Dimona dans l'horeca et l'horticulture: remise prolongée
11. Durée du travail dans la construction: attribution des jours de repos compensatoire
12. Extension du champ d'application SINE et allocation augmentée pour les SINEs dans des ateliers sociaux
13. Cotisations sociales sur les jetons de présence
14. Extension de l'application des allocations de foyer et de résidence dans le secteur de santé publique
15. Ouvriers occasionnels dans le secteur de l'agri-et l'horticulture : entrée en vigueur des modifications

1. Indemnité dommage moral: l'ONSS suit le point de vue du fisc

Les indemnités pour dommage moral suite à un licenciement collectif, accordées aux travailleurs qui se trouvent dans la même situation que le travailleur qui a intenté une procédure, peuvent être accordées exonérées de PP et d'ONSS.

Référence:

- Circulaire fiscale n° RH. 241/539.525 du 9 mars 2004, site web www.fisconet.fgov.be (rubrique impôts directes / circulaires)

En principe, toutes les indemnités pour dommage moral allouées en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail, sont imposables et soumises aux cotisations ONSS, peu importe le créancier ou le nom et peu importe les motifs et le mode pour la détermination et l'attribution.

Exception: l'indemnité pour dommage moral suite à la cessation de travail ou la rupture du contrat de travail, allouée à un certain travailleur – une certaine partie par les tribunaux et cours du travail.

Dans son circulaire fiscale n° RH. 241/539.525 du 9 mars 2004, l'administration fiscale a confirmé que cette indemnité n'est pas non plus

imposable si, suite à un licenciement collectif, l'employeur l'accorde à d'autres travailleurs qui se trouvent dans la même situation que le travailleur qui a intenté une procédure, même si ces autres travailleurs n'ont pas intenté eux-mêmes une procédure.

Dès à présent, l'ONSS suit le point de vue du fisc. De telles indemnités pour dommage moral sont donc également exclus de la notion salariale pour l'ONSS. Vous pouvez donc les accorder, exonérées de PP et d'ONSS.

2. Congé d'adoption: droit au salaire normal pendant les premiers 3 jours

Pour les premiers 3 jours du congé d'adoption, le travailleur a droit à son salaire normal, à charge de l'employeur.

Référence:

- A.R. du 21 septembre 2004, *M.B.*, le 18 octobre 2004, 72350
- Easypay News juillet 2004, p. 34-35

Dans l'Easypay News de juillet 2004, vous avez pu lire que le congé d'adoption a été augmenté de 10 jours à 4 ou 6 semaines, en fonction du fait si l'enfant adopté a 3 ans ou plus, respectivement moins de 3 ans au début de ce congé.

Au cours du congé d'adoption, le travailleur a droit aux allocations des mutuelles.

La loi-programme du 9 juillet 2004 stipule qu'un AR peut déterminer que le travailleur garde le droit au salaire normal à charge de son employeur, pour une partie de ce congé.

Cet AR a été publié et détermine que l'employeur garde le droit au salaire normal à charge de son employeur pour les 3 premiers jour du congé d'adoption.

Ce droit au salaire garanti vaut à partir du 25 juillet 2004.

EASYPAY

Les premiers 3 jours sont considérés comme petit chômage. Les autres jours (des 4 ou 6 semaines de congé d'adoption accordées), sont payés par les mutuelles.

Pour plus d'explication nous référons au FAQ, que vous pouvez consulter via :

www.easypay.be.

Cliquez sur Download & FAQ, remplissez votre nom d'utilisateur et votre mot de passe et choisissez l'option FAQ. Ensuite vous sélectionnez : Easypay – Fichiers de base – Rubriques. Dans la valeur de recherche vous remplissez 'congé d'adoption'.

3. Assimilation des jours de chômage économique pour déterminer le droit aux vacances : base légale

Dès à présent, l'Office national des Vacances Annuelles peut déterminer de façon autonome et à l'aide de critères légaux si les jours de "chômage économique" sont assimilés pour déterminer le droit aux vacances.

Référence:

- A.R. du 10 novembre 2004, *M.B.*, le 23 novembre 2004, 77187

Dans le règlement des vacances, certains jours d'inactivité sont assimilés aux jours travaillés pour déterminer le droit au congé.

Ainsi, les jours de "chômage économique" sont assimilés.

Pour l'ONVA, ces jours de chômage économique ne peuvent être assimilés que si le chômage économique a un caractère exceptionnel.

Il est donc parfaitement possible que l'ONEm accepte les jours d'inactivité comme des jours de "chômage économique", mais que l'ONVA ne les assimile pas pour déterminer le droit au congé. Pour cette interprétation stricte par l'ONVA, il n'y avait pas de base légale prévue.

L'AR du 10.11.2004 a maintenant fixé cette base légale.

L'assimilation du chômage économique peut être refusée :

- S'il s'avère que le chômage économique a été introduit sans que les obligations concernant la

notification ou la reprise du travail ont été respectées;

- S'il s'avère que le chômage économique dissimule un engagement à temps partiel, une période de préavis ou une période de chômage temporaire pour d'autres causes;
- Si le chômage économique est lié au caractère saisonnier de l'entreprise ;
- Si le chômage économique suit d'une mauvaise organisation ou d'une mauvaise gestion de l'entreprise ;
- Si le chômage économique est structurel, c.-à-d. si la manque de travail est propre à la nature de l'activité de l'entreprise ou du secteur ou si le chômage pourrait devenir permanent parce qu'il continue de façon ininterrompue pendant plusieurs années ou qu'il y a plus de chômage que de prestations de travail des mêmes travailleurs.

L'ONVA et les caisses de vacances peuvent confronter tout à fait indépendamment les périodes de chômage aux critères mentionnés.

4. Entrée en vigueur accélérée du congé thématique pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade

Lors du conseil des ministres du 19 novembre 2004, un projet de loi a été approuvé ayant pour but d'accélérer l'entrée en vigueur du congé d'assistance à un membre du ménage ou de famille gravement malade.

Ceci n'a pas encore été publié dans le Moniteur belge.

Référence:

- Site web communiqués de presse des Conseils de ministres: www.presscenter.org

En ce moment, le droit au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de famille malade, peut commencer le premier jour du 2^{ème} mois suivant le mois de notification par lettre recommandée ou par lettre signée pour réception.

Entre l'employeur et le travailleur un accord peut être conclu pour laisser commencer plus tôt l'interruption ou la réduction de carrière.

Lors du conseil du 19 novembre 2004, un projet-loi a été approuvé que ce congé pourrait déjà commencer la semaine suivant la demande. Par contre, l'employeur pourra encore remettre le début du congé 7 jours.

Entrée en vigueur : pas encore connu.

5. L'emploi des nouveaux formulaires C4 a été remis

L'emploi des nouveaux formulaires C4 a été remis jusqu'au 01.10.2005

Référence:

- site web: www.rva.be

En principe, les nouveaux formulaires C4 devraient être utilisés à partir du 01.01.2005.

Il s'agit des documents suivants:

- C4 preuve de chômage
- C4 prépension temps plein
- C4 prépension mi-temps

- Annexe C4 preuve de travail

La comité d'administration de l'ONem a décidé que l'emploi des nouveaux documents est remis au 1^{er} octobre 2005. Nous vous tenons au courant.

6. Assouplissement des conditions concernant les primes d'ancienneté

L'ONSS a assoupli son point de vue concernant l'attribution des primes d'ancienneté exonérées d'ONSS. L'assouplissement concerne d'une part le moment auquel on peut accorder la prime d'ancienneté et d'autre part le montant de la prime d'ancienneté.

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 4^{ème} trimestre 2004, n° 3.1.323 (site web: www.onssrszls.fgov.be)

Jusqu'au 3^{ème} trimestre 2004 inclus, un employeur pouvait, sous certaines conditions, accorder une prime d'ancienneté sans qu'il fallait payer des cotisations ONSS.

Conditions :

- Ancienneté de 25 ans : au max. 1 fois le montant brut imposable du salaire mensuel ;
- Ancienneté de 35 ans : au max. 2 fois le montant brut imposable du salaire mensuel.

A partir du 4^{ème} trimestre 2004, ces conditions ont été assouplies. Dès à présent on peut accorder des primes d'ancienneté libres d'ONSS, en respectant les conditions suivantes :

- Au max. 2 fois une prime de fin d'année pendant la carrière

professionnelle chez le même employeur.

- Première attribution au plus tôt au cours de l'année civile pendant laquelle on a 25 ans d'ancienneté, 1 fois le montant brut imposable du salaire mensuel.
- Deuxième attribution au plus tôt au cours de l'année civile pendant laquelle on a 35 ans d'ancienneté, au max. 2 fois le montant brut imposable du salaire mensuel.

Si la prime d'ancienneté ne répond pas aux conditions mentionnées, les cotisations ONSS sont dues sur toute la prime.

L'administration fiscale n'a pas encore confirmé si les primes d'ancienneté sont également exonérées d'impôts sous ces mêmes conditions.

EASYPAY

Le code de prestation est un code 22xx, dont le champ :

Version character based:

- précompte prof. = 2 pp autres alloc.exception.

Version-web:

- précompte professionnel = pp primes de fin d'année

7. Réglementation modifiée concernant la protection des stagiaires et le contrôle médical des jeunes

Depuis 1999, il existe des mesures de protection spécifiques pour les jeunes au travail. En 2003 la protection a été étendue. Dans l'AR du 21 septembre 2004, les mesures de protection sont encore adaptées.

Référence:

- A.R. du 21 septembre 2004 relatives à la protection des stagiaires, *M.B.*, le 4 octobre 2004, 70059

7.1. Jeunes au travail

Chaque employeur occupant des jeunes est obligé de les faire subir les examens médicaux prescrits.

Les jeunes au travail doivent être soumis aux examens suivants :

- Si, lors du début de l'occupation, ils n'ont pas encore 18 ans, s'ils doivent prester du travail de nuit ou s'ils sont exposés à des matières et procédés de risque : un examen médical au début de l'occupation et des examens médicaux périodiques.
- Tous les jeunes: un contrôle médical adéquat conforme aux dispositions du RGTP.

7.2. Stagiaires

Avant d'occuper le stagiaire, l'employeur donne les résultats d'une analyse des

risques à l'institut d'enseignement du stagiaire.

Le stagiaire subit les examens médicaux nécessaires.

L'employeur donne à l'institut d'enseignement et au stagiaire l'info nécessaire concernant certaines mesures que le stagiaire doit respecter lorsqu'il commence le travail pour lequel une évaluation de santé adéquate est nécessaire ou qui implique un certain risque.

Lors de chaque stage consécutif, l'évaluation de santé préalable est uniquement répétée si le stagiaire est exposé à un nouveau risque pour lequel on n'a pas encore fait d'évaluation de santé (NOUVEAU!).

Sous certaines conditions, c'est l'institut de l'enseignement, au lieu de l'employeur, qui peut être chargé des obligations mentionnées (NOUVEAU!).

8. Titres-services: quelques modifications

Depuis le 20 novembre 2004, la réglementation titres-services a de nouveau été adaptée:

- le titre-services est devenu plus cher pour l'utilisateur
- maintenant les petits travaux de couture occasionnels faits en dehors du domicile peuvent être payés avec des titres-services
- quand l'attestation fiscale concernant les titres-services a été remise, on peut quand-même obtenir le remboursement des titres-services non utilisés.

A partir du 1^{er} décembre 2004, une liste trimestrielle concernant l'occupation de travailleurs dans le régime des titres-services doit être remise à l'ONEm.

Référence:

- A.R. du 10 novembre 2004 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, le 19 novembre 2004, 76846
- Avis de l'ONEm du 26 novembre 2004, se trouve sur www.rva.be (rubrique "nouveau")

8.1. Réglementation titres-services

Depuis le 20 novembre 2004, la réglementation titres-services a été adaptée comme suit :

- Pour l'utilisateur, les titres-services sont devenus un peu plus chers. Afin de ne pas dépasser les budgets prévus, on a décidé d'augmenter le prix pour l'utilisateur et de réduire l'intervention des autorités. Le prix pour l'utilisateur est maintenant fixé à 6,70 euro au lieu de 6,20 euro par titre-services. L'intervention de l'Etat fédéral est maintenant fixé à 14,30 euro par titre-services au lieu de 14,80 euro. La valeur totale d'un titre-services reste donc 21 euro.
- A la série d'activités qu'on peut laisser exécuter en dehors du domicile et que l'on peut payer avec des titres-services, on a ajouté des petits travaux de couture occasionnels ;
- Quand l'attestation fiscale était déposée – l'achat des titres-services est pour 30% déductible d'impôts – l'utilisateur ne pouvait plus demander le remboursement des titres-services non utilisés. A partir du 20 novembre 2004, il peut quand-même profiter d'un remboursement de 70% des titres-services non utilisés qu'il renvoie à Accor.

8.2. Liste trimestrielle concernant l'occupation de travailleurs avec titres-services

A partir du 1^{er} décembre 2004, il faut reprendre quelques données concernant les travailleurs titres-services sur une 'liste trimestrielle' que l'on dépose auprès de l'ONEm. Cette déclaration remplace la "liste de travailleurs" que l'entreprise d'émission Accor TRB demandait lors de chaque envoi d'une commande de titres-services.

Les données suivantes doivent être mentionnées sur la déclaration trimestrielle :

- Numéro de registre national du travailleur ;
- Code postal du siège d'exploitation de l'entreprise du travailleur ;
- Mention "CDL" ou "CDI" en fonction du fait s'il s'agit d'un travailleur avec un contrat de durée limitée ou un contrat de durée illimitée ;
- Mention s'il s'agit d'un travailleur de la catégorie A ou B ;
- Le nombre d'heures prestées par le travailleur au cours du trimestre.

Cette déclaration doit être faite pour la première fois pour l'occupation pendant le troisième trimestre 2004. Cette déclaration peut se faire ensemble avec la déclaration pour le 4^{ème} trimestre 2004 et doit être déposée au plus tard le 31.01.2005.

Un modèle de cette déclaration se trouve sur le site web de l'ONEm www.rva.be

9. Centralisation des données concernant les déplacements domicile-lieu de travail : publication des arrêtés d'exécution

Les entreprises occupant en moyenne au moins 100 travailleurs doivent rédiger un rapport de mobilité au plus tard le 30.06.2005.

Référence:

- Loi-programme du 8 avril 2003, p. 19462-19464
- A.R. du 25 octobre 2004, *M.B.*, le 26 novembre 2004, 78115
- A.M. du 29 octobre 2004, *M.B.*, le 26.11.2004, 78115
- A.M. du 29 octobre 2004, *M.B.*, le 26.11.2004, 78116
- Easypay News janvier 2004, p. 30

Les employeurs occupant en moyenne plus de 100 travailleurs doivent rédiger tous les 3 ans, avant le 30 juin, un rapport concernant les déplacements domicile-lieu de travail de leur travailleurs.

Dans l'Easypay News de janvier 2004, nous avons annoncé que la date d'entrée en vigueur de cette réglementation a été remise du 1^{er} juillet 2003 au 1^{er} juillet 2004. Ceci impliquait que le premier rapport de mobilité doit être rédigé avant le 30.06.2005 et que ce rapport doit être

déposé au SPF Mobilité et Transport avant le 30.04.2006.

Un premier A.R. confirme maintenant la date du 30.06.2005 comme première date à laquelle il faut rédiger un rapport.

Un arrêté ministériel contient le modèle selon lequel les informations doivent être communiquées. Ce rapport modèle pourra uniquement être déposé par voie électronique et via une application interactive via le site portail fédéral www.belgium.be

10. Dimona dans l'horeca et l'horticulture: remise prolongée

Pour les ouvriers occasionnels dans le secteur hôtelier et le secteur de l'agri-et l'horticulture, il ne faut pour l'instant pas encore faire de déclaration DIMONA. C'est-à-dire la remise a de nouveau été prolongée.

Depuis le 1^{er} janvier 2003, chaque employeur est obligé de faire une déclaration immédiate d'occupation, bref DIMONA.

Pour des raisons techniques, cette obligation a été remise pour les ouvriers occasionnels du secteur hôtelier et du secteur de l'agri-et l'horticulture.

Cette remise valait normalement jusqu'au 01.01.2005.

Le Conseil national du Travail nous a confirmé par téléphone que l'obligation de déclaration est de nouveau remise et ce probablement jusqu'au 01.07.2005.

11. Durée du travail dans la construction : attribution des jours de repos compensatoire

Les ouvriers du secteur de la construction ont chaque année 12 jours de repos compensatoire pour réduction du temps de travail.

Référence:

- Avis de la Confédération Construction

11.1. Sur base de l'A.R.

Chaque année, 6 jours de repos compensatoire sont accordés sur base de l'A.R. 213 du 26.09.1983. Les dates de ces jours de repos compensatoire sont déterminées chaque année par A.R.

Jours de repos compensatoire 2005 :

29 mars 2005	23 décembre 2005
6 mai 2005	27 décembre 2005
31 octobre 2005	28 décembre 2005

11.2. Sur base d'une CCT

De plus, chaque année 6 jours de repos compensatoire sont accordés sur base d'une CCT sectorielle de sorte que les ouvriers de la construction ont droit à 12 jours de repos compensatoire par an.

Jours de CCT 2005:

29 décembre 2005	4 janvier 2006
30 décembre 2005	5 janvier 2006
3 janvier 2006	6 janvier 2006

EASYPAY

Version character based:

Le code jour à appliquer est un code entre 30 – 59 ou 201 et 299 et le code heure correspondant 12xx. Les champs suivants doivent être remplis :

Code jour:

écran-1

- Presté/rémunéré: 18 jours de compensation
- Code assimilé: 82 compensation construction
- Paiement : 1 jour non payé
- Allocation familiale: 1 assimilé

écran-2

- C.temps de travail DmfA: 12 vac. CCT/repos comp.const.

Code-heure:

écran-1

- Paiement : 1 jour non payé
- C.temps de travail DmfA: 12 vac. CCT/repos comp.const.

Version-web:

Le code jour à appliquer est un code entre 201 – 299 et le code heure correspondant 12xx. Les champs suivants doivent être remplis :

Code jour :

écran <Code>

- Presté/rémunéré : jours de compensation
- Code assimilé : compensation construction
- Paiement : jour non payé
- Allocations familiales : assimilé
- C.durée de tra DmfA : vac. CCT/repos comp.const.

Code heure :

écran <Code>

- Paiement : jour non payé
- C.durée de tra DmfA : vac. CCT/repos comp.const.

12. Extension du champ d'application SINE et allocation augmentée pour les SINEs dans des ateliers sociaux

Dès à présent, les CPAS et services ALE peuvent également profiter de la mesure SINE.

Référence:

- A.R. du 21 septembre 2004, *M.B.*, le 1^{er} octobre 2004, 69896

Comme vous savez, la mesure d' "économie d'insertion sociale" (SINE) sert à promouvoir la réinsertion de chômeurs de longue durée et de chômeurs peu qualifiés.

Un nombre limité d'employeurs occupant de tels chômeurs, profite d'une réduction de cotisations ONSS et reçoit de l'ONEm une allocation de réinsertion comme intervention dans le coût salarial.

Dans l'A.R. du 21 septembre 2004, la liste d'employeurs qui entrent en ligne de compte pour les mesures SINE a été adaptée. On a ajouté :

1. les services CPAS qui organisent des initiatives SINE.
2. les ALEs.

L'AR confirme également la pratique courante que l'ONEm paie la prime de réinsertion à l'employeur. L'employeur doit payer au travailleur tout le salaire net, et récupère ensuite une partie via l'ONEm.

Enfin, l'AR stipule que les travailleurs SINE en service le 1^{er} avril 2004 chez un atelier social (CP 327), ont droit à une allocation de réinsertion supplémentaire de 245,59 euro par mois, et ce pour toute la durée de l'occupation. Si le travailleur sort de service, l'allocation de réinsertion supplémentaire peut également être accordée pour un travailleur SINE entré en service après le 1^{er} avril 2004. Cette allocation de réinsertion supplémentaire est versée au FSE pour les ateliers sociaux.

13. Cotisations sociales sur les jetons de présence

Référence:

- Site web "Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten" : www.vvsg.be

A partir de 2005, les représentants des communes et des CPAS doivent payer des cotisations sociales sur leurs jetons de présence. Cette mesure ne serait pas d'application pour les conseillers communaux et les conseillers des CPAS.

Le produit sera utilisé pour financer la sécurité sociale, mais les mandataires n'acquièrent pas de droits sociaux. Le parlement doit encore approuver les projets du gouvernement fédéral.

14. Extension de l'application des allocations de foyer et de résidence dans le secteur de santé publique

Le 1^{er} octobre 2004, la CCT du 25 septembre 2002 relatif à l'octroi des allocations de foyer et de résidence dans le secteur de santé publique est entrée en vigueur.

D'une part, le champ d'application pour l'octroi des allocations de foyer et de résidence a été étendu, d'autre part le règlement a été harmonisé pour tout le secteur privé de santé publique.

Référence:

- CCT du 25 septembre 2002 concernant l'octroi d'une allocation de foyer et de résidence, *M.B.*, le 29 octobre 2002, 49.364

14.1. Extension de l'octroi d'allocation de foyer et de résidence pour la CP 305.02 services de santé personnes âgées

Depuis octobre 2004, une ('nouvelle') CCT est entrée en vigueur pour les secteurs mentionnés, concernant l'octroi d'une :

- Allocation de foyer pour des personnes mariées, des cohabitants ou d'autres personnes avec au moins 1 enfant à charge pour lequel on a droit aux allocations familiales
- Ou une **allocation de résidence** (= 50% du montant de l'allocation de foyer) pour les autres travailleurs. aux travailleurs avec un salaire inférieur à certains plafonds.

Nouveauté : e.a. pour les hôpitaux, l'allocation de foyer et de résidence déjà existante a été étendue à partir du 1^{er} octobre 2004 au secteur des soins des personnes âgées (maisons de repos et de soins, maisons de repos pour personnes

âgées et résidences-services pour personnes âgées). De plus, pour avoir droit à l'allocation de foyer, la notion "cohabitant" a été adaptée: toute personne ayant une attestation de l'administration communale qu'il ou elle vit ensemble avec un partenaire sous le même toit, y a droit.

14.2. Règlement uniforme concernant l'allocation de foyer et de résidence pour les CP du secteur privé

Pour le secteur des soins à domicile (CP 305.02) et les services de sang de la Croix Rouge (CP 305.02), une même réglementation concernant l'allocation de foyer et de résidence est déjà fixée dans une CCT.

Depuis le 1^{er} octobre 2004, ce règlement concernant l'allocation de foyer et de résidence est également appliqué pour :

- Les hôpitaux privés, les centres de santé mentale, les accords de

- coopération pour la création et la gestion d'initiatives d'habitation protégée,
- Les maisons de repos pour les personnes âgées, les maisons de soins et de repos, les hospices, les résidences-services et les centres de service qui offrent des soins aux personnes âgées,

- Les centres de revalidation,
- Les soins à domicile
- Les services de sang de la Croix Rouge.

14.2.1. Montant

Le montant mensuel de l'allocation de foyer ou de résidence est fixé comme suit :

	Allocation de foyer	Alloc. de résidence
Salaire mensuel brut ≤ 1.794,53 EUR	80,74 EUR	40,37 EUR
Salaire mensuel brut > 1.794,53 EUR et max. 2.045,88 EUR	40,37 EUR	20,19 EUR
Salaire mensuel brut > 2.045,88 EUR	PAS D'ALLOCATION	PAS D'ALLOC.

Quand on dépasse les limites salariales mentionnées, ce qui provoquerait éventuellement une perte de toute l'allocation ou de la moitié de l'allocation et donc une diminution de la rémunération, la différence est appliquée sous forme d'une allocation partielle.

L'allocation de foyer ou de résidence est payée en tranches mensuelles, ensemble avec le salaire du mois auquel elle réfère.

En cas de *prestations partielles*, tant les allocations, que les plafonds salariaux sont calculés *proportionnellement*.

14.2.2. Moment du paiement

EASYPAY

Les codes de prestation à utiliser sont :

Version character based:
 Allocation de foyer : 2120
 Allocation de résidence : 2122

Les champs suivants doivent être remplis correctement :

écran-1

- Accid. travail : à déclarer
- Réduction : 1 réduction

écran-2

- C.rémunérat.DmfA : 1 rémunérations ordinaires

Version web:
 Allocation de foyer : 2122
 Allocation de résidence : 2124

Les champs suivants doivent être remplis correctement :

écran <Code>

- Assurance-loi : à déclarer
- Réduction : réduction
- Code salaire DmfA : rémunérations ordinaires

15. Ouvriers occasionnels dans le secteur de l'agri-et l'horticulture : entrée en vigueur des modifications

Les modifications des conditions du régime ONSS spécial pour le travail occasionnel dans l'agri-et l'horticulture, annoncées dans l'EASYPAY NEWS de juillet 2004, ont récemment été publiées dans le Moniteur belge et sont entrées en vigueur.

Référence:

- EASYPAY NEWS Juillet 2004, p. 53
- A.R. du 22 décembre 2004, *M.B.*, le 31 décembre 2004, 87211-87213

Dans l'EASYPAY NEWS de juillet 2004, quelques modifications ont été annoncées concernant le statut ONSS spécial des ouvriers occasionnels dans le secteur de l'agriculture (CP 144) et les ouvriers occasionnels dans le secteur de l'horticulture (CP 145, à l'exclusion de la plantation et l'entretien des parcs et jardins). Selon ce régime, les cotisations ONSS à payer doivent, sous quelques conditions, être calculées sur un salaire journalier fictif forfaitaire de 11,58 euro.

L'A.R. concerné a été publié entre-temps dans le Moniteur belge.

15.1. Modifications

Les modifications peuvent être précisées comme suit :

15.1.1. Suppression du nombre limité de jours d'intense activité au niveau de l'employeur

- Pas de jours d'intense activité au niveau de l'employeur

Le nombre maximal de jours d'intense activité (avant 95 jours par an pour l'horticulture et 45 jours par an pour l'agriculture) auxquels un agriculteur ou un horticulteur peut occuper des ouvriers occasionnels en appliquant les cotisations ONSS sur un salaire journalier limité forfaitaire, est *supprimé*.

- Maintien des jours d'intense activité au niveau du travailleur

Par contre, le nombre maximal de jours d'intense activité par année civile que quelqu'un peut travailler comme ouvrier

occasionnel chez un ou plusieurs employeurs de l'horti-ou l'agriculture, reste *inchangé*, c.-à-d. 30 jours par an dans le secteur de l'horticulture et 65 jours par an dans l'agriculture (à indiquer dans le registre de présence de l'employeur). Le nombre maximal de jours d'intense activité est fixé à 65 jours par an si le même travailleur combine le travail occasionnel dans l'agriculture (chez un employeur de la CP 144) et dans l'horticulture (chez un employeur de la CP 145).

15.1.2. Extension : ouvert pour les intérimaires

Sous les mêmes conditions, le régime est également ouvert pour le travail intérimaire.

- Pas de jours d'intense activité au niveau de l'employeur

- Maintien des jours d'intense activité au niveau de travailleur

Par analogie, le nombre maximal de jours d'intense activité que quelqu'un peut travailler par année civile en tant que travailleur occasionnel intérimaire chez un ou plusieurs employeurs de l'agri-ou l'horticulture, est limité à 30 jours pour les utilisateurs de l'horticulture et à 65 jours pour les utilisateurs de l'agriculture (à indiquer dans le registre de présence *par l'utilisateur*).

Le nombre maximal de jours d'intense activité est également fixé à 65 jours par an si le même ouvrier occasionnel travaille dans l'agriculture (via travail intérimaire chez un utilisateur de la CP 144) et dans

l'horticulture (via travail intérimaire chez un utilisateur de la CP 145).

15.1.3. Extension à la culture de champignons

Sous les mêmes conditions, le régime est également applicable pour la culture des champignons.

15.1.4. Prolongation de la période préalable pendant laquelle le travail normal dans l'agri-ou l'horticulture est interdite

Avant, le travailleur qui voulait entrer en ligne de compte comme travailleur occasionnel avec une soumission limitée à l'ONSS, ne pouvait pas avoir travaillé dans le secteur de l'agri-ou l'horticulture en tant qu'ouvrier autre qu'ouvrier occasionnel, et ce pendant le trimestre actuel ou le trimestre précédent. *Maintenant* cette période est prolongée *jusqu'au 2^{ème} trimestre précédent inclus.*

15.2. Entrée en vigueur des modifications

A partir du 31 décembre 2004.

Easy Services: Management Intérim

Une manque de précision de la stratégie d'entreprise, le besoin de connaissance spécialisée au niveau de la gestion, le remplacement temporaire d'un dirigeant, l'introduction de mesures impopulaires, ... Vous cherchez temporairement un dirigeant qui a du tact, du courage, de la persévérance, de l'intégrité, de l'expérience et qui est en plus bien préparé à assumer la tâche envisagée ? Saviez-vous qu'en fait, vous cherchez un manager intérim !?

1. Quoi?

En Belgique, le management intérim est un phénomène relativement nouveau, qui se généralise peu à peu depuis le début des années 90. Le management intérim a pour but de faire remplir temporairement des tâches de direction, y compris toutes les compétences et responsabilités, par une personne externe. Pour obtenir les objectifs stratégiques on attire au bon moment temporairement les compétences de management souhaitées dans l'entreprise.

Le manager intérim peut assumer de différents rôles au sein de l'entreprise. Il peut s'agir d'un manager intérim de soudure, que l'on attire pour remplir temporairement une "lacune" dans l'organisation. L'entreprise peut chercher spécifiquement un manager intérim de connaissance parce qu'une certaine compétence/connaissance manque dans l'équipe de gestion existante en ce moment. On fait appel à un manager intérim de conflit pour diriger l'entreprise dans une situation de conflits. Un manager intérim de crise devra entreprendre des actions drastiques pour améliorer les résultats d'une entreprise jusqu'à ce qu'ils atteignent un niveau acceptable. Le manager intérim de changement ou de projet est demandé pour imposer un grand changement ou pour gérer un projet exceptionnel.

Les tâches dépendent des spécialités du manager intérim. Un manager intérim RH peut par exemple implémenter un nouveau système de RH, diriger l'implémentation d'un nouveau logiciel

ERP, élaborer un système de classification de fonction, lier les fonctions à un système de compétence, donner des avis au conseil d'administration, mener des négociations sociales, ...

2. Avantages?

Le manager intérim est une personne externe sans préjugés, qui peut faire entrer une bouffée d'air frais dans l'entreprise. Vue sa position indépendante, il peut faire des propositions sans être restreint par des structures formelles et informelles. Le manager partage sa connaissance avec l'entreprise et remplit une fonction exemplaire.

3. Uniquement pour de grandes entreprises ?

Le management intérim n'est pas uniquement réservé aux grandes entreprises. Les PME peuvent également profiter du know-how et de la connaissance qu'elles attirent temporairement, par exemple pour gérer un politique de suivi, ou pour réactiver des projets bloqués ou éviter une faillite. Vous le voyez, le management intérim peut aussi être utile pour votre entreprise.

EASY-SERVICES peut vous assister pour la sélection d'un manager intérim idéal pour votre entreprise. Les managers intérim avec lesquels EASY-SERVICES travaille, ont déjà prouvé leurs compétences chez de nombreuses organisations. Si vous voulez plus d'information concernant le management intérim, contactez Mme Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, ou à l'adresse e-mail nadine.degrande@easypay.be.

MESSAGES MESSAGES MESSAGES

Saviez-vous que ... vous pouvez de nouveau acheter des chèques-conseil à partir de janvier 2005 pour réduire ainsi votre facture d'avis jusqu'à 50% !

Saviez-vous que ... vous pouvez obtenir une réduction importante pour la publication d'une annonce sur Job@at, Stepstone.com et Vacature.com si vous choisissez une procédure complète ou modulaire de recrutement et de sélection chez EASY-HR.

Saviez-vous que ... vous pouvez donner à vos travailleurs la possibilité de consulter et de gérer en ligne son congé, grâce à la module TIMEWEB d'EASYTIME ? Via l'intranet, vous automatisez un 'Timesheet' par travailleur, où vous pouvez approuver et enregistrer de façon complètement électronique le congé de vos travailleurs.

Intéressé? Vous pouvez toujours contacter M. Fries Vandendriessche, au numéro 051/48.69.68 ou via e-mail à info@easytime.be .

Saviez-vous qu'... EASYPAY peut offrir aux entreprises titres-services une solution complètement intégrée. Via e-EASYtitres-services vous pouvez faire la sélection et le recrutement sur base des candidats et leurs expériences, créer les contrats avec les déclarations nécessaires automatiquement liées, obtenir une gestion des prestations intégrée, faire votre traitement salarial via SSE asbl ou des tiers et consulter les données calculées.

Intéressé? Vous pouvez toujours contacter M. Carl Bauwens ou numéro 051/48.39.68 ou par e-mail : sales@easypay.be ou carl.bauwens@easypay.be

Saviez-vous qu'... EASYPAY a développé une nouvelle module, c.-à-d. 'Importation des fichiers PID – régularisations automatiques à partir de 2003'.

Vue la complexité des régularisations, nous avons développé à la demande de et en collaboration avec nos clients une module qui est basé sur : la **simplicité, la vitesse, l'exhaustivité et la correction.**

Vous pouvez vous inscrire pour cette module. Intéressé? Demandez nos conditions d'installation à M. Carl Bauwens via sales@easypay.be ou via carl.bauwens@easypay.be.

Saviez-vous que ... depuis quelques mois, les collaborateurs de SSE travaillent dans un système de compartiments. Les dossiers salariaux de secteurs similaires sont traités par la même équipe (compartiment) de sorte qu'on peut travailler encore plus en fonction des besoins du secteur et du client.