

Juillet 2005

Contenu

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2005	4 – 11
Administration salariale et fiscalité	12 – 13
Services publics	14 – 17
Travail d'étudiants : extension annoncée	18 – 19
Loi AIP : aperçu des nouveautés principales	20 – 25
Projet de Loi-programme : aperçu des aspects sociaux	26 – 27
Easy-Services: une gestion du personnel subventionnée par les autorités flamandes	28 – 29
Messages	30

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

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

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

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

Clôturé le : 30/06/2005.

Table des matières

I.	Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2005	4
1.	Cotisations ONSS	4
1.1.	Cotisations de base	4
1.2.	Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour les jeunes avec un parcours d'insertion (code 854)	4
1.3.	Commissions paritaires pour lesquelles la cotisation ONSS sur les versements patronaux pour la pension sectorielle complémentaire est intégrée dans la cotisation FSE (code 820-825)	4
2.	Modifications DmfA pour le trimestre 2/2005	5
2.1.	Bonus emploi (réduction des cotisations personnelles bas salaires)	5
2.2.	Réduction groupe-cible Premiers engagements : code de réduction DmfA séparé pour la réduction de maximum 400 euro par trimestre	6
2.3.	Réduction groupe-cible Chômeurs de longue durée (Activa) : Tableau de conversion des codes ONSS de réduction et des codes sur la carte de travail	7
2.4.	Horeca: nouvelle indication pour les "extra" ordinaires (pas occupés lors des jours d'intense activité)	8
2.5.	Evaluation plus stricte des anomalies DmfA par l'ONSS	8
2.6.	DIMONA: nouveau délai pour l'obligation Dimona pour les "extra" dans l'horeca et pour les ouvriers occasionnels de l'horticulture jusqu'au 01.01.2006	10
II.	Administration salariale et fiscalité	12
1.	Travail de nuit et en équipe : augmentation de l'exonération partielle de versement du précompte professionnel jusqu'à 2,5% à partir du 01.07.2005	12
2.	Avantages salariaux fiscaux pour certaines heures supplémentaires à partir du 01.07.2005	12
3.	Indemnités de séjour pour les missions à l'étranger : nouveaux montants depuis le 01.05.2005	13
4.	Indemnité pour l'emploi professionnel du propre véhicule : indexation à partir du 01.07.2005	13
III.	Services publics	14
1.	Retenue de 13,07 % sur le pécule de vacances du personnel des services publics fédéraux	14
2.	Démission volontaire par un fonctionnaire fédéral : formalités modifiées depuis le 01.06.2005	15
3.	Modifications du statut de personnel flamand et de l'arrêté de base des Institutions publiques flamandes (IPF)	15
4.	ONSS-APL	16
4.1.	Résultats DmfA-PPL trimestre 1/2005	16
4.2.	Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 2/2005	16

IV.	Travail d'étudiants : extension du champ d'application	18
1.	Occupation supplémentaire pendant au maximum 23 jours de travail avec l'avantage ONSS à partir du 01.10.2005	18
1.1.	Règlement actuel	18
1.2.	Extensions	18
1.3.	Remarques	18
2.	Règlement fiscal	19
2.1.	Augmentation des limites de revenus pour rester fiscalement à charge	19
2.2.	Précompte professionnel	19
2.3.	Délai d'attente de l'ONEm	19
V.	Loi IPA : aperçu des nouveautés principales	20
1.	Prolongation des régimes de prépension 2005-2006	20
2.	Assouplissement du règlement des heures supplémentaires	21
2.1.	Choix entre le paiement ou le repos compensatoire pour certaines heures supplémentaires	21
2.2.	Augmentation de la 'limite interne' pour l'attribution du repos compensatoire	22
3.	Avantages fiscaux pour certaines heures supplémentaires à partir du 01.07.2005	22
3.1.	Avantage fiscal pour l'employeur	22
3.2.	Avantage fiscal pour le travailleur	23
4.	Travail de nuit et en équipe : augmentation partielle de versement du précompte professionnel à 2,5% à partir du 01.07.2005	24
5.	Fonds de Fermeture : extension de l'indemnité de fermeture pour les travailleurs des petites entreprises (au moins 10 travailleurs)	24
6.	Primes d'innovation pour les travailleurs à partir du 01.01.2006	25
VI.	Projet de loi-programme : aperçu des aspects sociaux	26
1.	Travail d'étudiants	26
1.1.	Occupation supplémentaire pendant au maximum 23 jours de travail, avec avantage ONSS	26
1.2.	Aspect fiscal : augmentation des limites de revenus pour rester fiscalement à charge	26
2.	Bonus emploi : les différentes régimes pour les différentes catégories	26
3.	Contrôle possible via Dimona et DmfA sur le travail autorisé des pensionnés	26
4.	Cotisations ONSS patronales pour le secteur des maladies professionnelles : augmentation temporaire du taux de cotisations	27
5.	Conditions générales pour les employeurs afin d'avoir droit aux avantages ONSS	27
VII.	Easy-Services: une gestion du personnel subventionnée par les autorités flamandes...	28
VIII.	Messages	30

I. Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2005

Dans cette rubrique vous trouvez un aperçu des modifications principales sur le plan de la déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2005.

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base

Ces pourcentages de cotisation n'ont PAS changé.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, n° 3.2.201

Les pourcentages des cotisations de base ONSS ne changent pas par rapport au trimestre précédent.

1.2. Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour les jeunes avec un parcours d'insertion (code 854)

La cotisation pour les groupes à risque et la cotisation pour les jeunes avec un parcours d'insertion ne sont PAS encaissées pendant le 2^{ème} trimestre 2005.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, n° 3.3.243 - 3.3.247

La cotisation patronale (de 0,10%) en faveur de la formation et l'occupation des groupes à risque (code 852) et la cotisation patronale (de 0,05%) en faveur des jeunes

avec un parcours d'insertion (code 854) ne sont PAS encaissées au cours du 2^{ème} trimestre 2005.

1.3. Commissions paritaires pour lesquelles la cotisation ONSS sur les versements patronaux pour la pension sectorielle complémentaire est intégrée dans la cotisation FSE (code 820-825)

Ci-après vous trouvez un aperçu actuel des Commissions paritaires pour lesquelles la cotisation ONSS sur les versements patronaux pour la pension sectorielle complémentaire est intégrée dans la cotisation FSE (code 820-825), encaissée par l'ONSS.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, n° 3.3.241

A partir du 2^{ème} trimestre 2005, la cotisation ONSS patronale de 8,86% sur les versements de pension complémentaire (code 851) n'est PAS encaissée SEPARÉMENT mais elle est intégrée

dans la cotisation FSE code 820 (cotisation FSE générale) ou code 825 (cotisation FSE séparée pour la pension complémentaire), pour les Commissions paritaires suivantes:

Commission paritaire	Dénomination	Indice ONSS de l'employeur
112	<i>Les entreprises de garage^(*)</i>	064
118	L'industrie alimentaire	048-052 - 848 - 051-058 - 158 - 258
127	Le commerce de combustibles	091
127.02	Le commerce de combustibles pour la Flandre Orientale	081
149.01	Les électriciens	067-467
149.02	<i>La carrosserie^(*)</i>	065
149.04	<i>Le commerce du métal^(*)</i>	077

Remarque :

(*) Commissions paritaires pour lesquelles ce règlement entre en vigueur à partir du 2^{ème} trimestre 2005.

Pour plus de détails concernant les pourcentages actuels des cotisations ONSS par indice ONSS : voir le fichier des taux de cotisation ONSS concernant le 2^{ème} trimestre 2005 sur www.securite-sociale.be (sélectionnez la rubrique 'DmfA' et cliquez ensuite sur 'Informations techniques').

2. Modifications DmfA pour le trimestre 2/2005

2.1. Bonus emploi (réduction des cotisations personnelles bas salaires)

A partir du 01.04.2005, de nouveaux montants sont en vigueur pour le calcul du bonus emploi pour les travailleurs du secteur privé. Par contre, pour le personnel du secteur public, les anciens montants du bonus emploi, en vigueur depuis le 01.01.2005, restent valables. La nouvelle Loi-programme permet d'introduire de différents régimes (montants) concernant le bonus emploi pour de différentes catégories d'employeurs et leurs travailleurs (voir Chapitre VI, n° 2).

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, info anticipée
- L'A.R. n'a pas encore été publié

2.1.1. Secteur privé

A partir du 01.04.2005, la réduction mensuelle de la cotisation ONSS personnelle pour les travailleurs avec un bas salaire, dit le 'bonus emploi', est UNIQUEMENT augmentée pour les travailleurs du secteur privé.

Pour ces travailleurs, le bonus emploi est calculé comme suit :

S = salaire mensuel de référence à 100%	BONUS EMPLOI à partir du 01.04.2005 : Montant de base (R) (en EUR)
$\leq 1.210,01$ EUR	125,00 (employés) 135,00 (ouvriers)
$> 1.210,01$ en $\leq 1.670,00$ EUR	$125,00 - [0,2717 \times (S - 1.210,01)]$ (employés) $135,00 - [0,2935 \times (S - 1.210,01)]$ (ouvriers)
$> 1.670,00$ EUR	0

Remarques :

- (1) Les nouveaux montants sont affichés en *italique*
- (2) R est arrondi à l'eurocent (0,005 devient 0,01).
- (3) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser la limite de 1.260 euro par an (à partir de 2005).

2.1.2. Secteur public

Pour les travailleurs du secteur public ayant droit au bonus emploi, les montants restent inchangés :

S = salaire mensuel de référence à 100%	BONUS EMPLOI depuis le 01.01.2005: montant de base R (en EUR)
$\leq 1.194,03$ EUR	105,00 (employés) 113,40 (ouvriers)
$> 1.194,03$ et $\leq 1.670,00$ EUR	$105,00 - [0,2206 \times (S - 1.194,03)]$ (employés) $113,40 - [0,2383 \times (S - 1.194,03)]$ (ouvriers)
$> 1.670,00$ EUR	0

Remarques :

- (1) R est arrondi à l'eurocent (0,005 devient 0,01).
- (2) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser la limite de 1.260 euro par an (à partir de 2005).

2.2. Réduction groupe-cible Premiers engagements : code de réduction DmfA séparé pour la réduction de maximum 400 euro par trimestre

A partir du 2^{ème} trimestre 2005, la réduction groupe-cible Premiers engagements doit être déclarée avec un nouveau code de réduction pour les trimestres pendant lesquels la réduction s'élève à 400 euro au maximum par trimestre.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, n° 5.1.702

A partir du 2^{ème} trimestre 2005, un *nouveau code de réduction DmfA 3311* est applicable pour les trimestres pendant lesquels la réduction ONSS groupe-cible concernant les premiers engagements est limitée à 400 euro.

Dès à présent, le code de réduction existant 3310 vaut uniquement pour la

réduction ONSS groupe-cible premiers engagements, limitée à 1.000 euro par trimestre pendant les 5 premiers trimestres (au maximum) pour lesquels l'employeur peut profiter de cette réduction groupe-cible.

Aperçu :

Réduction groupe-cible premiers engagements : montant maximal/trimestre	Période	Code de réduction DmfA
1.000 euro	Au max. 5 trimestres (*)	3310
400 euro	Ensuite au max. 8 trimestres (*)	3311

(*) Réduction à appliquer au cours d'une période d'au max. 20 trimestre à partir du trimestre d'engagement du 1^{er} travailleur.

2.3. Réduction groupe-cible Chômeurs de longue durée (Activa): Tableau de conversion des codes ONSS de réduction et des codes sur la carte de travail

L'ONSS a publié un tableau de conversion contenant les codes de réduction DmfA pour la réduction groupe-cible Chômeurs de longue durée, et les codes correspondants mentionnés sur la carte de travail de l'ONEm.

Référence :

Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, n° 4.2.708

Sous certaines conditions, les travailleurs ouvrant le droit à une réduction ONSS groupe-cible Chômeurs de longue durée, peuvent avoir droit à une allocation de travail de l'ONEm pendant quelques mois. L'employeur peut déduire ce montant du salaire net du travailleur en question.

Le tableau suivant contient les codes de réduction DmfA et les codes ONEm correspondants de la carte de travail. Certains codes ONEm sont uniquement valables pour des travailleurs engagés par des employeurs ressortant sous le système de l'ONSS-APL.

Sur la *CARTE DE TRAVAIL*, à demander auprès de l'ONEm, l'ONEm certifiée à l'aide de certains codes (C1, C2, C3, ..., D1, D2, etc.) :

- pendant combien de trimestres et pour quelle réduction maximale (400 ou 1.000 euro) le travailleur engagé ouvre le droit à la réduction ONSS groupe-cible pour les Chômeurs de longue durée;
- si le travailleur engagé a éventuellement droit à une allocation de travail, et pour combien de mois.

CODE CARTE DE TRAVAIL (ONEm)	CODE DmfA (ONSS)
C1	3200
C2(*)	3200
C3	3201
C4(*)	3201
C5	3202
C6(*)	3202
C7	3203
C8(*)	3203
C9	8200 (ONNS-APL)
C10(*)	8200 (ONNS-APL)
C11(*)	3200

D1	3210
D2 ^(*)	3210
D3	3211
D4 ^(*)	3211
D5	3211
D6 ^(*)	3211

D7	8210 (ONNS-APL)
D8 ^(*)	8210 (ONNS-APL)
D9 ^(*)	3210

(*) Avec droit à l'allocation de travail de l'ONEm.

2.4. Horeca : nouvelle indication pour les "extra" ordinaires (pas occupés lors des jours d'intense activité)

A partir du 2^{ème} trimestre 2005, les ouvriers occasionnels dans l'horeca, qui, contrairement aux dits "super-extra", ne sont pas déclarés à l'ONSS avec un salaire fictif forfaitaire, sont déclarés avec une nouvelle mention 'E' sur la DmfA.

Référence :

Instructions ONSS aux employeurs, 2^{ème} trimestre 2005, n° 5.1.1301 - 5.1.1302

Un extra dans l'horeca est un travailleur occupé avec un contrat de travail pour une durée maximale de 2 jours de travail consécutifs. Dans ce groupe d'ouvriers occasionnels dans l'horeca, on distingue 2 catégories :

1. "Superextra" :

Pour ces travailleurs, des cotisations ONSS sont dues sur un salaire fictif forfaitaire, à condition qu'ils ne soient occupés que pendant au maximum 45 jours d'intense activité, déterminés au préalable par l'employeur.

Ils sont identifiables sur la déclaration ONSS à l'aide d'un des codes de travailleur ONSS suivants : 010 - 020- 480 - 490.

2. "Extra" ordinaires :

Ils peuvent être occupés pendant un nombre de jours d'intense activité illimité et sont soumis à l'ONSS normal.

Sur la déclaration ONSS, ils sont donc déclarés avec le même code de travailleur qu'un travailleur normal, en fonction de leur statut (ouvrier 015 ou employé 495) et en fonction de leur âge (moins de 19 ans = 027 ou 487).

Pour pouvoir distinguer les "extra" ordinaires des autres travailleurs avec un contrat de travail normal, il faut les indiquer avec une nouvelle mention 'E' dans la nouvelle zone 'extra dans l'horeca', au sein d'un nouveau bloc fonctionnel 'information-occupation' sur la DmfA. Ce nouveau champ est lié à une ligne d'occupation du travailleur.

2.5. Evaluation plus stricte des anomalies DmfA par l'ONSS

Comme la plupart des employeurs est peu à peu habitué à la Déclaration multifonctionnelle (DmfA), les contrôles de l'ONSS concernant le contenu et l'approbation de la déclaration deviennent de plus en plus strictes. Nous attirons votre attention à quelques contrôles supplémentaires et points d'attention pour le trimestre 2/2005.

2.5.1. Contrôles ONSS supplémentaires concernant des erreurs éventuelles sur la DmfA

Référence :
Avis de l'ONSS, du 26.05.2005

En vue de l'amélioration des déclarations DmfA, l'ONSS tire l'attention à quelques NOUVEAUX contrôles sur des anomalies DmfA, qui donnent lieu soit à une anomalie bloquante, soit à une anomalie cumulée (à partir d'un certain pourcentage d'erreurs, la DmfA n'est pas acceptée), soit à une anomalie non comptabilisée.

1. Date fin d'occupation

- Pas de date de fin d'occupation pour au moins une ligne d'occupation du travailleur (= nouvelle anomalie cumulée). Si l'employeur déclare une indemnité de rupture pour au moins une ligne d'occupation pour un travailleur sortant de service, toutes les lignes d'occupation (avec ou sans indemnité de rupture) doivent avoir une date de fin.

- Dès à présent, l'anomalie existante "date de fin ligne d'occupation antérieure à date de début ligne d'occupation" devient une anomalie bloquante au lieu d'une anomalie cumulée.

2. Nombre total de jours déclarés pour une certaine occupation

Le nombre total de jours déclarés d'une occupation est inférieure (marge de tolérance de 5 jours) au nombre de jours calculé selon le régime de travail de cette occupation (= nouvelle anomalie non comptabilisée).

3. Fraction de prestation de l'occupation (Q/S)

La fraction de prestation "nombre moyen d'heures par semaine du travailleur" (Q) par rapport au "nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence" (S) n'est pas valable (= nouvelle anomalie non comptabilisée)

Ex. Q ne peut jamais dépasser S

Ex. Q ne peut jamais = 0 (zéro).

Pour plus d'info concernant ces anomalies, nous référons au :

- site web www.easypay.be, sous la rubrique FAQ

- site portail de l'ONSS www.securite-sociale.be sous la rubrique : DmfA > Informations techniques > Glossaires et documentation XML.

2.5.2. Autres points d'attention pour la DmfA 2/2005

Nous répétons également les points d'attention suivants pour la DmfA du 2^{ème} trimestre :

1. Nombre de jours par semaine du régime de travail pour les travailleurs avec des horaires variables

Nous répétons encore une fois que le *nombre de jours par semaine du régime de travail* doit être déclaré correctement.

Le calcul du nombre de jours par semaine du régime de travail diffère en fonction de l'horaire du travailleur, à savoir :

- 1) un horaire FIXE;
- 2) un horaire avec un CYCLE répétitif;
- 3) un horaire complètement VARIABLE (à savoir si le nombre moyen de jours par semaine ne peut pas être déterminé au préalable pour tout le trimestre).

Plus d'info : voir EASYPAY NEWS Octobre 2004, p. 22-23.

2. Numéro d'identification de l'unité d'établissement

Les employeurs occupant du personnel dans plusieurs unités d'établissement, doivent mentionner sur la DmfA du 2^{ème} trimestre le *numéro d'identification de l'unité d'établissement* pour chaque travailleur.

Plus d'info : voir EASYPAY NEWS Janvier 2005, p. 14-16.

FORMULE CO-SOURCING:

Les employeurs qui veulent donner en sous-traitance la partie DmfA de leur administration salariale, peuvent faire appel à SSE, le secrétariat social agréé du Groupe EASYPAY. Pour plus d'information concernant cette formule de co-sourcing, vous pouvez contacter M. Paul Vandoorne, délégué commercial de SSE (tél. 051/480.180 ou paul.vandoorne@easypay.be).

2.6. DIMONA : nouveau délai pour l'obligation Dimona pour les "extra" dans l'horeca et pour les ouvriers occasionnels de l'horticulture jusqu'au 01.01.2006

Le gouvernement a approuvé un dernier délai jusqu'au 01.01.2006 pour l'obligation Dimona pour les ouvriers occasionnels dans l'horeca et l'horticulture.

Référence :

Projet d'arrêté royal relatif à la tenue d'un registre de présence dans certaines branches d'activité et portant modification de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi.

Le règlement de transition pour les extra dans l'horeca (CP 302), les ouvriers occasionnels dans l'horticulture (CP 145) et les intérimaires occupés en tant qu'ouvriers occasionnels dans les secteurs mentionnés, est fixé comme suit :

1. Depuis le 01.05.2005: période de test pour vérifier la possibilité supplémentaire de faire la Dimona par SMS pour les ouvriers occasionnels.

2. En principe à partir du 01.07.2005: Les employeurs mentionnés peuvent s'affilier *VOLONTAIREMENT* au système Dimona pour leurs travailleurs occasionnels. Dans ce but, ils doivent remplir un formulaire de demande (disponible sur le site web www.securite-sociale.be) et l'envoyer au Centre de contact ERANOVA.

Par la Dimona, ces employeurs doivent communiquer par jour les données suivantes spécifiques pour leurs ouvriers occasionnels:

- l'heure de début des prestations,
- l'heure de fin des prestations.

Quand les prestations de travail se terminent à un autre moment que déclaré initialement, il faut faire une *Dimona de modification* endéans les *termes* suivants :

- Quand les prestations se terminent *plus tôt* : Dimona de modification *jusqu'à la fin du jour civil auquel les données du temps de travail réfèrent*.
- Quand les prestations se terminent *plus tard* : Dimona de modification *endéans l'heure suivant l'heure de fin initialement déclarée*.

Les employeurs mentionnés sont exonérés de l'obligation de tenir un registre de présence et un carnet individuel de présence.

3. A partir du 01.01.2006: la déclaration Dimona devient *OBLIGATOIRE* pour le personnel occasionnel de tous les employeurs mentionnés.

Là aussi, les obligations spécifiques Dimona pour les ouvriers occasionnels doivent être respectés comme mentionnés sous le point 2.

Le registre de présence et le carnet individuel de présence ne sont plus obligatoires. La carte cueillette pour les ouvriers occasionnels dans l'horticulture (et la carte d'agriculture pour les ouvriers occasionnels de l'agriculture) est remplacée par un *formulaire occasionnel* uniforme pour tous les ouvriers occasionnels (horeca, horticulture,

agriculture, y compris les intérimaires occupés en tant qu'ouvriers occasionnels).

Remarque: pour les ouvriers occasionnels dans l'agriculture (CP 144) la Dimona est déjà obligatoire. Pour eux, les obligations spécifiques pour la Dimona, mentionnées sous le point 2, sont donc déjà valables à partir du 01.07.2005.

Dès que nous avons plus de nouvelles, nous en informerons les employeurs des secteurs concernés.

II. Administration salariale et fiscalité

Ce chapitre contient des nouvelles fiscales importantes pour l'administration salariale :

1. Travail de nuit et en équipe : augmentation de l'exonération partielle de versement du précompte professionnel jusqu'à 2,5% à partir du 01.07.2005.
2. Avantages salariaux fiscaux pour certaines heures supplémentaires à partir du 01.07.2005.
3. Indemnités de séjour pour les missions à l'étranger : nouveaux montants depuis le 01.05.2005.
4. Indemnité pour l'emploi professionnel du propre véhicule : indexation à partir du 01.07.2005.

1. Travail de nuit et en équipe : augmentation de l'exonération partielle de versement du précompte professionnel jusqu'à 2,5% à partir du 01.07.2005

Référence:

Projet de loi portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale

L'exonération partielle existante pour le versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe est augmentée à **2,5%** (au lieu de 1% avant).

Entrée en vigueur : à partir du 01.07.2005.

Pour plus d'info : voir Chapitre V, n° 4.

2. Avantages salariaux fiscaux pour certaines heures supplémentaires à partir du 01.07.2005

Référence :

Projet de loi portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale

Sous certaines conditions, tant l'employeur que le travailleur peuvent entrer en ligne de compte pour une réduction fiscale pour les premières 65 heures supplémentaires prestées par le travailleur par année civile.

Tant pour l'employeur que pour le travailleur cet avantage correspond à **24,75%** sur le salaire brut (salaire de

base à 100%) sur lequel le sursalaire est calculé.

Entrée en vigueur : applicable pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 01.07.2005 pour le travail supplémentaire.

Pour plus d'info concernant les conditions du nouveau règlement : voir Chapitre V, n° 3.

3. Indemnités de séjour pour les missions étrangères : nouveaux montants depuis le 01.05.2005

Référence :

A.M., le 18 avril 2005, *M.B.* du 29 avril 2005, p. 20170 – 20193.

Aux travailleurs exécutant des missions à l'étranger, les employeurs peuvent payer une indemnité forfaitaire par jour pour certains frais (frais de repas et de différentes petites dépenses), qui est exonérée des impôts (et des cotisations ONSS).

Depuis le 01.05.2005 de nouveaux montants sont en vigueur par pays de destination.

Le tableau des pays, avec les montants actuels, se trouve sur www.easypay.be sous la rubrique EASYDOC, sous-rubrique Chiffres-clé.

4. Indemnité pour l'emploi professionnel du propre véhicule : indexation à partir du 01.07.2005

Référence :

- Projet d'A.R. portant modification de l'A.R. du 18 janvier 2005 relatif au règlement général concernant les frais de déplacements
- Circulaire n° 555 du 15 juin 2005 du Service Public Fédéral Personnel et Organisation, *M.B.* du 24 juin 2005, p. 29024

Aux travailleurs qui utilisent, sur l'ordre de leur employeur, leur propre véhicule pour des déplacements professionnels, l'employeur peut payer une indemnité forfaitaire qui est exonérée du précompte professionnel (et des cotisations ONSS) jusqu'à un montant limité par kilomètre.

Sous réserve de publication dans le *Moniteur belge*, le montant de cette indemnité maximale par kilomètre est indexé jusqu'à **0,2841** euro par km (avant: 0,2771 euro par km) et ce à partir du 01.07.2005.

Entrée en vigueur : à partir du 01.07.2005.

III. Services publics

Cette rubrique contient quelques sujets spécifiques pour les entreprises du secteur public. Vous y trouvez plus d'information concernant les sujets suivants :

1. Retenue de 13,07% sur le pécule de vacances du personnel des services publics fédéraux.
2. Démission volontaire par un fonctionnaire fédéral : formalités modifiées depuis le 01.06.2005.
3. Modifications du statut de personnel flamand et de l'arrêté de base des Institutions publiques flamandes (IPF).
4. ONSS-APL.

1. Retenue de 13,07% sur le pécule de vacances du personnel des services publics fédéraux

Jusqu'il y a peu, une retenue de 13,07% était appliquée sur le pécule de vacances du personnel du secteur public. Cette retenue ne devait pas être versée à l'ONSS et était donc considérée comme purement budgétaire. Dans l'avenir, la destination de cette retenue sera modifiée.

Référence :

Projet de loi du 18 novembre 2004 portant introduction d'une cotisation d'égalisation pour les pensions.

Le projet de loi transforme la retenue budgétaire de 13,07% en une cotisation personnelle du travailleur.

Cette cotisation sera destinée à la Gestion globale en ce qui concerne le personnel contractuel et au Fonds pour l'équilibre des Régimes de pension en ce qui concerne le personnel statutaire.

La retenue se fait sur le pécule de vacances, la prime Copernic et la prime de restructuration.

Cette loi entrera en vigueur avec effet rétroactif à partir du 01.01.2005.

Pour le pécule de vacances du personnel des administrations locales, la retenue de 13,07% sur le pécule de vacances a déjà été transformée en une cotisation de pension versée au Fonds d'égalisation.

Remarque: Le gouvernement fédéral avait décidé que les entités fédérées devaient payer des cotisations sociales sur le pécule de vacances qu'elles paient aux fonctionnaires, mais il est revenu sur sa décision. Par conséquent, le règlement actuel reste en vigueur et il n'y a pas de cotisations sociales à payer sur le pécule de vacances.

2. Démission volontaire par un fonctionnaire fédéral : formalités modifiées depuis le 01.06.2005

Jusqu'il y a peu, un fonctionnaire qui voulait démissionner volontairement devait avoir une procuration du service public compétent avant de pouvoir quitter le département. Une période de préavis d'au moins 30 jours devait être respectée. Ces dispositions ont été précisées.

Référence :

AR du 11 mai 2005 portant modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, *M.B.* du 19 mai 2005, p. 23614 – 23615.

Dès à présent, le fonctionnaire peut démissionner volontairement en adressant une lettre recommandée au service public dont il dépend. Il n'a plus besoin d'une procuration du service compétent. Le délai de préavis d'au moins 30 jours reste en vigueur, mais il est spécifié que ce délai de préavis commence à partir de la date d'expédition de la lettre recommandée. En commun accord, ce délai peut être réduit.

Entrée en vigueur : les nouvelles dispositions entrent en vigueur à partir du 01.06.2005. Elles sont d'application pour tous les fonctionnaires nommés et les fonctionnaires en période d'essai (stagiaires) occupés dans des administrations nationales et dans certaines institutions d'utilité publique.

3. Modifications du statut de personnel flamand et de l'arrêté de base des Institutions publiques flamandes (IPF)

Tant le statut de personnel flamand que l'arrêté de base des IPF ont subi quelques modifications similaires. Ci-après vous trouvez un aperçu des nouvelles mesures principales.

Référence :

Arrêté du 19 novembre 2004 du Gouvernement flamand portant modification du statut de personnel flamand du 15 juillet 2002 relatif à la remise, le marché interne du travail, l'exécution de l'accord sectoriel 2003-2004 et autres dispositions, *M.B.* du 20 mai 2005, p. 23727 – 23745.

Les nouvelles dispositions concernent principalement la remise et le marché interne du travail.

D'autres modifications pour les deux statuts concernent :

- L'augmentation du montant de la prime de fin d'année;
- L'extension pour les statutaires du congé thématique en cas d'accouchement, de 4 à 10 jours;

- L'extension de la garantie salariale en cas de naissances multiples de 17 à 19 semaines;
- Mise en pension d'office d'un fonctionnaire de plus de 60 ans au premier jour du mois suivant le mois pendant lequel il dépasse les 222 jours civils de maladie (avant 365 jours civils) à partir de l'âge de 60 ans;
- Attribution de jours de vacances de remplacement pour le fonctionnaire qui ne travaille pas en service continu et qui entre en pension avant Noël;

- Addition des absences pour cause de maladie qui ne sont pas prises en compte pour le contingent de 666 jours de travail, à savoir un accident de droit commun causé par un tiers et les jours d'absence pour cause de maladie endéans les 6 semaines (8 semaines pour

naissances multiples) avant la date réelle de l'accouchement.

Vous trouvez les deux statuts, y compris les dernières modifications, sur la page web des "statuts" du Gouvernement flamand, c.-à-d. sur le site <http://personeel.vlaanderen.be/statuten/>.

4. ONSS~APL

Les employeurs ressortissant sous le régime de l'APL (les administrations provinciales et locales), sont obligés à partir du trimestre 1/2005 de faire leur déclaration de façon électronique. Le contenu de cette nouvelle déclaration DmfA-PPL diffère également sur quelques points par rapport à l'ancienne déclaration APL. Nous pouvons constater que le passage à la DmfA-PPL s'est très bien passé pour les clients du groupe EASYPAY.

Ci-après vous trouvez un aperçu des modifications principales pour la DmfA-PPL pour le trimestre 2/2005.

4.1. Résultats DmfA-PPL trimestre 1/2005

Des chiffres récents de l'ONSS-APL, il s'avère qu'en ce moment, la déclaration DmfA-PPL n'est opérationnelle que pour 31% des instituts affiliés à des secrétariats sociaux "service complet" et pour seulement 41% pour les instituts affiliés à d'autres prestataires de services.

Nous sommes donc très contents de pouvoir vous annoncer que tous les clients affiliés à SSE en tant que secrétariat social "service complet" et à EASYPAY en tant que fournisseur de logiciel, ont achevé avec succès la déclaration DmfA-PPL pour le trimestre 1/2005. Ce résultat n'aurait pas été possible sans la qualité du logiciel livré, l'assistance professionnelle de nos collaborateurs et évidemment les efforts personnels de nos clients.

4.2. Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 2/2005

4.2.1. Numéro d'identification de l'unité d'établissement

Contrairement à la DmfA pour le secteur privé, cette donnée n'est pas encore obligatoire pour la déclaration du trimestre 2/2005.

4.2.2. Nouvelle zone Maribel social

Au niveau de la ligne d'occupation, une nouvelle zone 'maribel social' a été créée, où les institutions concernées doivent remplir une des 6 valeurs suivantes :

Code 1 = travailleur engagé comme assistant en logistique dans le cadre du Maribel social (hôpitaux et maisons de soins psychiatriques)

Code 2 = travailleur engagé dans le cadre du Maribel social (pas d'assistant en logistique)

Code 3 = travailleur contractuel ou statutaire rémunéré s'il est absent au travail parce qu'il suit une formation dans le cadre d'un enseignement à temps plein ou d'un enseignement de promotion

sociale en vue d'être diplômé ou gradué en soins infirmiers

Code 4 = combinaison de 1 et 3

Code 5 = combinaison de 2 et 3

Code 6 = travailleur contractuel embauché en remplacement d'un membre du personnel qui suit une formation en vue d'être diplômé ou gradué en soins infirmiers

4.2.3. Pécule de vacances

Les codes 313 (simple pécule de vacances en cas de sortie de service) et 315 (simple pécule de vacances, occupation précédente) peuvent uniquement être utilisés pour :

- les travailleurs contractuels pour lesquels l'employeur applique le règlement de vacances du secteur privé;
- les contractuels subventionnés;
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60§7.

4.2.4. Parents d'accueil

Les parents d'accueil doivent être déclarés comme travailleurs à temps partiel sous le 'type contrat de travail'.

4.2.5. Concierges

Si un concierge reçoit uniquement un avantage en nature, il faut le déclarer sous le 'code de rémunération' 101. Si le

concierge reçoit aussi des appointements, les avantages en nature sont déclarés avec les codes 401, 404, 801 ou 804.

4.2.6. Zone justification des prestations

Les travailleurs qui ne doivent pas livrer des prestations au cours du trimestre sont déclarés avec le code 7 dans la 'zone justification des prestations', et au niveau de la ligne d'occupation on les qualifie comme des travailleurs à temps partiel.

4.2.7. Code accidents du travail

Le code de prestation indicatif 60 (accidents du travail secteur privé) doit être utilisé pour des travailleurs des intercommunales sans personnel nommé.

4.2.8. Code de réduction des chômeurs de longue durée

Pour des chômeurs de longue durée d'au moins 45 ans qui ont été demandeur d'emploi pendant 468 jours au cours d'une période de référence de 27 mois, il faut utiliser le code 3211.

Pour les travailleurs occupés dans le cadre de l'économie de réinsertion sociale (SINE – codes 3240, 3241 et 3350), il faut remplir la zone 'mesures pour la promotion de l'emploi'.

IV. Travail d'étudiant : extension du champ d'application

Le règlement ONSS avantageux concernant les étudiants sera étendu à partir du 01.10.2005. Ci-après vous trouvez un aperçu du nouveau règlement.

Référence :

Projet de loi du 6 juin 2005 portant modification de diverses dispositions concernant le travail d'étudiant.

1. Occupation supplémentaire pendant au maximum 23 jours de travail avec l'avantage ONSS à partir du 01.10.2005

1.1. Règlement actuel

Le règlement actuel prévoit que, sous quelques conditions, l'étudiant et son employeur sont soumis à des cotisations de sécurité sociale limitées. L'employeur ne paie que 5% de cotisations ONSS et l'étudiant seulement 2,5%.

Les conditions suivantes sont en vigueur :

- L'étudiant travaille au maximum 23 jours de travail pendant la période de juillet, août ou septembre;
- Au cours de l'année scolaire précédente, l'étudiant n'a pas été en service chez le même employeur, sauf si les prestations ont été livrées hors des périodes de présence obligatoire à l'institut scolaire (comme p.ex. les week-ends les vacances de Noël, de Pâques, ...);
- Il existe un contrat de travail écrit de l'occupation des étudiants.

1.2. Extensions

L'extension consiste en le fait que l'étudiant pourra prêter encore 23 jours de travail, en plus des 23 jours de travail au

cours des mois d'été, pour lesquels il pourra toujours profiter d'un tarif ONSS avantageux. L'employeur paie dans ce cas 8% de cotisations ONSS, l'étudiant 4,5%. Ce règlement avantageux est également soumis à quelques conditions :

- L'étudiant travaille au maximum 23 jours de travail hors de la période juillet-août-septembre;
- Les prestations sont livrées hors des périodes de présence obligatoire à l'institut scolaire (comme p.ex. les week-ends, les vacances de Noël, de Pâques, ...);
- Par un contrat de travail écrit pour l'occupation d'étudiants.

1.3. Remarques

- Cette mesure entre effectivement en vigueur pour l'occupation d'étudiants à partir du 01.10.2005.
- Si le nombre de jours de travail, pour lesquels l'employeur et l'étudiant profitent des cotisations ONSS réduites, est dépassé, les cotisations de sécurité sociale seront dues pour tous les jours prestés en tant qu'étudiant. Peu importe si ces jours ont été prestés chez un ou plusieurs employeurs.

2. Règlement fiscal

2.1. Augmentation des limites de revenus pour rester fiscalement à charge

Suite à la nouvelle réglementation, la limite des revenus que l'étudiant peut gagner, est augmentée de 1.500 euro (net, non indexé). De cette façon, l'étudiant pourra rester fiscalement à la charge de ses parents à condition que les limites suivantes soient respectées.

Revenu annuel maximal indexé Année de revenus 2005	NET		IMPOSABLE (avant déduction de 20% de frais)	
	Ancienne limite	Nouvelle limite (avec augmentation + 2.120 EUR)	Ancienne limite	Nouvelle limite (avec augmentation + 2.650 EUR)
En général	2.540 EUR	4.660 EUR	3.175 EUR	5.825 EUR
A la charge d'un célibataire	3.670 EUR	5.790 EUR	4.587,5 EUR	7.237,5 EUR
Handicapé à la charge d'un célibataire	4.650 EUR	6.770 EUR	5.812,5 EUR	8.462,5 EUR

Remarque:

Ces montants valent sous réserve de publication par le Ministère des Finances.

2.2. Précompte professionnel

Selon le règlement actuel, un étudiant est exonéré du précompte professionnel s'il répond aux conditions suivantes :

- Il y a un contrat de travail écrit
- L'étudiant ne travaille pas plus de 23 jours
- L'occupation a lieu pendant les mois de juillet, août ou septembre
- Seule la cotisation de solidarité est due à l'ONSS.

Normalement ce règlement sera adapté de façon similaire pour le règlement des 23 jours de travail hors des périodes de

vacances (sous réserve de confirmation officielle).

2.3. Délai d'attente de l'ONEm

Contrairement aux prestations pendant les mois d'été, qui donnent lieu à la suspension du délai d'attente (c.-à-d. le délai d'attente n'est pas réduit), les prestations hors des mois d'été ne donnent pas lieu à la suspension du délai d'attente (c.-à-d. le délai d'attente est réduit) en fonction des jours prestés.

Le Gouvernement doit encore vérifier cette décision fondamentale.

V. Loi AIP : aperçu des nouveautés principales

Comme le projet de l'accord interprofessionnel (AIP) 2005-2006 n'a pas été accepté par tous les partenaires sociaux, le gouvernement fédéral a repris dans une loi quelques dispositions de ce projet d'accord.

Ci-après, vous trouvez un aperçu des dispositions principales de cette *Loi portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale* :

1. Prolongation des régimes de prépension en 2005-2006
2. Assouplissement du règlement des heures supplémentaires
 - 2.1. Choix entre le paiement ou le repos compensatoire pour certaines heures supplémentaires
 - 2.2. Augmentation de la 'limite interne' pour l'attribution du repos compensatoire
3. Avantages fiscaux pour certaines heures supplémentaires à partir du 01.07.2005
 - 3.1. Avantage fiscal pour l'employeur
 - 3.2. Avantage fiscal pour le travailleur
4. Travail de nuit et en équipe : augmentation de l'exonération partielle de versement du précompte professionnel à 2,5% à partir du 01.07.2005
5. Fonds de Fermeture : extension de l'indemnité de fermeture pour les travailleurs des petites entreprises (au moins 10 travailleurs)
6. Primes d'innovation pour les travailleurs à partir du 01.01.2006

Référence :

Projet de Loi portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

1. Prolongation des régimes de prépension 2005-2006

Tous les régimes de prépension existants sont prolongés pendant la période 2005-2006, en particulier :

1) Prépension à temps plein au plus tôt à partir de 58 ans (à condition qu'il y ait une CCT sectorielle ou une CCT au niveau de l'entreprise) et au moins à partir de 60 ans (droit général).

2) Prépension à mi-temps au plus tôt à partir de 55 ans (à condition qu'il y ait une CCT sectorielle ou une CCT au niveau de l'entreprise), et au moins à partir de 58 ans (général, avec acceptation de l'employeur).

3) Prépension à temps plein à partir de 56 ans (à condition qu'il y ait une CCT sectorielle) pour les travailleurs avec une carrière d'au moins 33 ans :

- soit s'ils ont travaillé au moins 20 ans dans un régime avec des prestations de nuit;
- soit pour les ouvriers du secteur du bâtiment (CP 124) ayant une attestation du médecin-conseiller d'incapacité de travail pour continuer l'activité professionnelle.

2. Assouplissement du règlement des heures supplémentaires

2.1. Choix entre le paiement OU le repos compensatoire pour certaines heures supplémentaires

A partir de maintenant, les travailleurs qui prestent des heures supplémentaires peuvent choisir entre le paiement des heures supplémentaires OU le repos compensatoire. En principe, ce choix est limité aux **premières 65 heures supplémentaires** par année civile.

1. Champ d'application

Tous les employeurs et les travailleurs qui ressortent sous l'application des dispositions générales concernant la durée du travail de la Loi sur le travail du 16 mars 1971.

Sont alors *exclus* :

- le personnel des services publics (sauf certaines exceptions)
- les travailleurs avec une fonction de direction ou un poste de confiance
- les délégués commerciaux, travailleurs à domicile et employés de maison.

2. Quelles heures supplémentaires?

Ce choix vaut uniquement pour les heures supplémentaires prestées en cas d'une:

- *augmentation extraordinaire du travail* (à condition d'avoir la permission de l'Inspection du travail et un accord de la délégation syndicale);
- *nécessité imprévue* (à condition d'avoir la permission de l'Inspection du travail et un accord de ou une notification à la délégation syndicale).

Les *limites* normales à partir desquelles on parle d' 'heures supplémentaires' et à partir de quand il faut donc payer un sursalaire, n'ont PAS changé, à savoir :

- 9 h par jour,
- 40 h par semaine ou une limite hebdomadaire inférieure déterminée par CCT (seulement si cette dernière limite est appliquée effectivement).

Exemple : Dans une entreprise où les travailleurs à temps plein prestent effectivement 40 heures par semaines et ont 12 jours de repos compensatoire par an (= moyenne 38 heures/semaine), les heures de travail qui dépassent la limite de 9 heures par jour OU la limite hebdomadaire de 40 heures, sont considérées comme des heures supplémentaires pour lesquelles un sursalaire est dû.

3. Première tranche de 65 heures supplémentaires par an

Le travailleur a le choix entre le paiement OU le repos compensatoire pour les heures supplémentaires.

1) Si le travailleur choisit le paiement des heures supplémentaires :

L'employeur paie le salaire normal ET le sursalaire à la fin de la période de paie pendant laquelle les heures supplémentaires ont été prestées.

Le sursalaire légal obligé s'élève à 50% du salaire de base (100% si les heures supplémentaires sont prestées un dimanche ou un jour férié). L'employeur paie donc un salaire de 150% pour ces heures supplémentaires (200% pour des heures supplémentaires les dimanches ou jours fériés).

Les heures supplémentaires payées ne comptent PAS comme des heures de travail pour calculer la durée de travail moyenne à respecter. Elles ne doivent donc PAS être récupérées.

2) Si le travailleur ne choisit PAS le paiement des heures supplémentaires (donc s'il s'agit du repos compensatoire) :

Le règlement actuel reste en vigueur.

A la fin de la période de paie pendant lesquelles les heures supplémentaires ont été prestées, l'employeur paie uniquement le sursalaire obligé (+50% ou 100% pour les dimanches et jours fériés).

Ces heures supplémentaires doivent être récupérées, en principe endéans le même trimestre. Au moment où le repos compensatoire est pris, l'employeur paie le salaire à 100%.

4. Deuxième tranche de 65 heures supplémentaires

Le même choix existe pour le paiement OU le repos compensatoire pour une *deuxième tranche de 65 heures supplémentaires* par an.

Donc, par an et par travailleur on peut payer sans repos compensatoire *au total 130 heures supplémentaires au maximum*, à condition que ceci soit possible selon la procédure suivante :

- soit par une CCT sectorielle (à déposer normalement au plus tard le 30.09.2005)
- soit, par défaut d'une CCT sectorielle :
 - ° par une CCT au niveau de l'entreprise
 - ° par une procédure pour modifier le règlement de travail (pour les entreprises sans délégation syndicale).

5. Notification du choix du travailleur

Le travailleur doit communiquer à son employeur son choix éventuel de paiement des heures supplémentaires *avant la fin de la période de paie pendant laquelle les heures supplémentaires ont été prestées*.

L'employeur peut appliquer automatiquement le choix du travailleur. Il ne doit pas communiquer ce choix aux autorités.

Entrée en vigueur : à partir de la date de publication dans le Moniteur belge.

2.2. **Augmentation de la 'limite interne' pour l'attribution du repos compensatoire**

A n'importe quel moment pendant une période d'en principe un trimestre, un travailleur peut dépasser la durée de travail moyenne à respecter, et ce avec un maximum de 65 heures.

Exemple: dans un régime de 38 heures par semaine :

Limite interne de 65 heures = 38h x nombre de semaines passées de la période de référence + 65h.

Dès que l'on atteint cette 'limite interne', l'employeur doit attribuer du repos compensatoire.

Selon une même procédure que décrite avant, cette '*limite interne*' peut être augmentée de 65 heures à 130 heures.

Entrée en vigueur: à partir de la date de publication dans le Moniteur belge.

3. **Avantages fiscaux pour certaines heures supplémentaires à partir du 01.07.2005**

Pour les premières 65 heures supplémentaires prestées par année civile, tant l'employeur que le travailleur concerné peuvent entrer en ligne de compte pour une réduction fiscale, peu importe si les heures supplémentaires ont été payées ou récupérées. Ce règlement est soumis à quelques conditions spécifiques.

3.1. **Avantage fiscal pour l'employeur**

Sous certaines conditions, les employeurs peuvent profiter d'une **exonération partielle du versement du précompte professionnel** pour les **premières 65 heures supplémentaires** prestées par an par travailleur.

1. Champ d'application

Ce nouveau règlement vaut pour tous les travailleurs avec des heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire, et qui :

- 1) sont soumis aux dispositions concernant la durée du travail de la Loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 2) ET occupés par un employeur du secteur privé;
- 3) ET appartiennent à la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle des cotisations ONSS (à savoir le secteur privé marchand, y compris les intérimaires).

Sont EXCLUS : le secteur public et le secteur privé non-marchand!

2. exonération partielle du versement du précompte professionnel pour l'employeur

L'exonération du versement du précompte professionnel est égale à **24,75% sur le salaire brut^(*)** (salaire de base à 100%) sur lequel le sursalaire est calculé.

^(*)C'est le montant brut avant la retenue de la cotisation ONSS personnelle. Il ne s'agit donc pas du montant imposable.

3. Conditions

- Seulement pour les premières 65 heures de travail supplémentaires par an par travailleur
- *Retenue totale* du précompte professionnel par l'employeur.
- A condition que l'employeur prouve dans la *déclaration du précompte professionnel* que les travailleurs pour lesquels il applique l'exonération, ont presté des heures supplémentaires pendant la période à laquelle la déclaration réfère (modalités concrètes à déterminer encore par un AR).

4. Exemple

Un travailleur travaille p.ex. 10 heures supplémentaires lors d'un jour de travail normal (sursalaire de 50%) et n'a pas encore presté plus de 65 heures supplémentaires au cours de l'année civile.

salaire de base (100%) :	100,00
<u>sursalaire (50%) :</u>	<u>+50,00</u>
salaire brut (avec sursalaire):	150,00

AVANTAGE FISCAL DE L'EMPLOYEUR

salaire brut :	150,00
<u>cotisations ONSS (+/- 33%) :</u>	<u>+49,50</u>
sursalaire :	199,50
<u>avantage heures suppl. :</u>	<u>- 24,75</u>
(PP qui ne doit pas être versé)	
<i>coût salarial effectif :</i>	<i>174,75</i>

Entrée en vigueur : applicable pour les rémunérations pour le travail supplémentaire payées ou attribuées à partir du 01.07.2005.

3.2. Avantage fiscal pour le travailleur

Sous certaines conditions, un travailleur peut profiter d'une *réduction des impôts* pour les premières 65 heures supplémentaires par an prestées pour lesquelles il reçoit un sursalaire. Cette réduction d'impôts sera calculée sous forme d'une *réduction du précompte professionnel*.

1. Champ d'application

Ce nouveau règlement vaut pour tous les travailleurs avec des heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire, et qui :

- 1) sont soumis aux dispositions concernant la durée du travail de la Loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 2) ET occupés par un employeur du secteur privé;

Contrairement aux dispositions pour l'avantage fiscal de l'employeur, l'avantage fiscal du travailleur n'est pas limité aux travailleurs occupés par un employeur de la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle. C.-à-d. les travailleurs du secteur privé non marchand peuvent aussi entrer en ligne de compte pour cette réduction du précompte professionnel.

Est donc EXCLU : le secteur public!

2. Réduction du précompte professionnel

La réduction des impôts pour le travailleur est égale à **24,75% sur le salaire BRUT^(*)** (salaire de base à 100%) sur lequel le sursalaire est calculé.

^(*)C'est le montant brut avant la retenue de la cotisation ONSS personnelle. Il ne s'agit donc pas du montant imposable.

3. Conditions

- Seulement si le travailleur a presté des heures supplémentaires pendant l'année imposable en question, donnant droit à un sursalaire.
- La réduction des impôts est uniquement appliquée pour les premières 65 heures

supplémentaires avec un sursalaire par an.

- La réduction des impôts (réduction du précompte professionnel) est limitée au montant de l'impôt dû (précompte professionnel).

Entrée en vigueur : applicable pour les rémunérations pour les heures supplémentaires payées ou attribuées à partir du 01.07.2005.

4. Exemple

Un travailleur travaille p.ex. 10 heures supplémentaires lors d'un jour de travail normal (sursalaire de 50%) et n'a pas encore presté plus de 65 heures supplémentaires au cours de l'année civile.

salaire de base (100%) :	100,00
<u>sursalaire (50%):</u>	<u>+50,00</u>
salaire brut (avec sursalaire):	150,00

AVANTAGE FISCAL DU TRAVAILLEUR :

salaire brut :	150,00
<u>ONSS (13,07%) :</u>	<u>- 19,61</u>
imposable :	130,39
<u>PP (ex. 45%) :</u>	<u>- 58,68</u>
net normal :	= 71,71
<u>avantage heures suppl.:</u>	<u>+ 24,75</u>
<i>salaire net réel:</i>	<i>= 96,46</i>

Entrée en vigueur : applicable pour les rémunérations pour le travail supplémentaire payées ou attribuées à partir du 01.07.2005.

EASYPAY

Pour plus d'information concernant les adaptations du logiciel EASYPAY en fonction de l'avantage fiscal pour les heures supplémentaires, nous référons à la Brochure Technique d'Easypay qui sera envoyée lors d'une prochaine mise à jour.

4. Travail de nuit et en équipe : augmentation de l'exonération partielle de versement du précompte professionnel à 2,5% à partir du 01.07.2005

L'exonération partielle existante de versement du précompte professionnel dans le cadre du travail de nuit et en équipe est augmentée à 2,5% (au lieu de 1%).

Les autres conditions pour ce règlement ne CHANGENT PAS. Cette exonération est donc calculée comme avant, sur base des rémunérations imposables comprenant des primes de nuit ou d'équipe.

Entrée en vigueur : cette augmentation est applicable pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 01.07.2005.

5. Fonds de fermeture : extension de l'indemnité de fermeture pour les travailleurs des petites entreprises (au moins 10 travailleurs)

Jusqu'à présent, seuls les travailleurs des entreprises ayant occupé au moins 20 travailleurs pendant l'année civile précédente, entraient en ligne de compte pour une indemnité de fermeture, payée par le Fonds de Fermeture des Entreprises.

Le droit à une indemnité de fermeture est maintenant étendu aux travailleurs licenciés *après la faillite* des entreprises ayant occupé **au moins 10 travailleurs** pendant l'année civile précédente.

Entrée en vigueur : 01.07.2005.

6. Primes d'innovation pour les travailleurs à partir du 01.01.2006

Sous *certaines conditions*, les employeurs pourront accorder à leurs travailleurs une prime unique d'innovation, exonérée de cotisations ONSS et d'impôts, pour une nouveauté qui implique une plus-value réelle pour les activités normales de l'employeur.

Pour PLUS D'INFO concernant les conditions spécifique pour l'exonération sociale et fiscale des primes d'innovation, nous référons à une des éditions suivantes de l'EASYPAY NEWS.

Entrée en vigueur : à partir du 01.01.2006.

VI. Projet de loi-programme : aperçu des aspects sociaux

Ci-après vous trouvez un résumé des mesures principales concernant l'occupation, reprises du projet de loi de la nouvelle loi-programme.

1. Travail d'étudiants :
 - 1.1. Occupation supplémentaire pendant aux maximum 23 jours de travail, avec avantage ONSS
 - 1.2. Aspect fiscal : augmentation des limites de revenus pour rester fiscalement à charge.
2. Bonus emploi : les différents régimes pour les différentes catégories.
3. Contrôle possible via Dimona et DmfA sur le travail autorisé des pensionnés.
4. Cotisations ONSS patronales pour le secteur des maladies professionnelles : augmentation temporaire du taux de cotisations pendant le 3^{ème} trimestre 2005.
5. Conditions générales pour les employeurs afin d'avoir droit aux avantages ONSS.

Ce texte vaut SOUS RESERVE de publication de la nouvelle Loi-programme dans le Moniteur belge.

Référence : projet de Loi-programme approuvé le 23 juin 2005.

1. Travail d'étudiants

1.1. Occupation supplémentaire pendant au maximum 23 jours de travail, avec avantage ONSS

Entrée en vigueur : à partir du 01.10.2005.

PLUS D'INFO: voir Chapitre IV.

1.2. Aspect fiscal : augmentation des limites de revenus pour rester fiscalement à charge

Entrée en vigueur : à partir de l'année de revenus 2005.

PLUS D'INFO: voir Chapitre IV.

2. Bonus emploi : les différents régimes pour les différentes catégories

Avec effet rétroactif, un AR prévoit la possibilité d'introduire de différents régimes (montants) concernant le bonus

emploi pour de différentes catégories d'employeurs et leurs travailleurs.

On a tout de suite profité de cette possibilité d'un 'bonus emploi à de différentes vitesses', vu que l'AR renforçant le bonus emploi depuis le 01.04.2005 vaut uniquement pour les travailleurs du secteur privé.

Voir Chapitre I, n° 2.1.

Entrée en vigueur : à partir du 01.04.2005.

3. Contrôle possible via Dimona et DmfA sur le travail autorisé des pensionnés

Un AR exécutif sera rédigé permettant que le contrôle sur le travail autorisé des pensionnés (à savoir la déclaration préalable obligatoire d'une activité professionnelle à l'Office national des pensions) se fasse automatiquement sur base de la Dimona et la DmfA. Ceci implique la suppression des documents de

déclaration sur papier modèles 74 et 74.B (à envoyer par le pensionné) et le modèle 74.C (à envoyer par l'employeur).

Entrée en vigueur : à déterminer par un AR.

4. Cotisations ONSS patronales pour le secteur des maladies professionnelles : augmentation temporaire du taux de cotisations

Le taux de cotisations ONSS patronales augmente UNIQUEMENT pendant le 3^{ème} trimestre de 2005 de 0,6% à **1,08%**.

5. Conditions générales pour les employeurs afin d'avoir droit aux avantages ONSS

A partir du 3^{ème} trimestre 2005, les employeurs devront remplir les conditions suivantes pour pouvoir continuer à faire appel à :

- une exonération des cotisations de sécurité sociale;
- une réduction des cotisations de sécurité sociale (p.ex. réduction structurelle et réductions groupe-cible);
- des cotisations de sécurité sociale sur base forfaitaire (p.ex. superextra dans l'horeca).

Ces conditions générales consistent en :

- 1) pas de constatation ou de correction d'office de la déclaration de sécurité sociale à la charge de l'employeur

2) pas d'infraction aux obligations DIMONA

3) pas d'occupation constatée de personnes non ressortissantes de l'EEE sans carte de travail ou permis de travail valable.

4) pas d'occupation constatée de travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine (trafic humain)

5) pas faire du travail ou faire exécuter du travail par un travailleur pour lequel on ne paie pas les cotisations ONSS dues (travail au noir)

6) Pour les personnes physiques : ne pas faire l'objet d'une interdiction légale d'exécuter personnellement ou par moyen d'un intermédiaire une activité commerciale

7) Pour les personnes physiques : ne pas avoir des administrateurs, des chefs d'entreprise ou des personnes compétentes pour lier la société, qui ont l'interdiction d'exécuter une telle fonction.

8) Pour les personnes physiques : ne pas avoir des mandataires concernés par au moins 2 faillites, acquittements ou d'opérations similaires concernant des dettes à la sécurité sociale.

Sanctions :

Perte des avantages ONSS mentionnés pendant au max. 5 trimestres (au max. 9 trimestres en cas de récidive dans les 24 mois). Ces dispositions doivent encore être ratifiées par un A.R.

Exceptions :

Les conditions mentionnées ne valent PAS pour le droit :

- d'un travailleur au bonus-emploi
- d'un employeur à la réduction maribel social.

Entrée en vigueur : cotisations de sécurité sociale dues à partir du 3^{ème} trimestre 2005.

Easy-Services: Une gestion du personnel subventionnée par les autorités flamandes...

Nos vacances restent ouvertes! C'est un cri d'alarme fréquent! Dans certains cas, ceci n'est pas étonnant. En effet, le "candidat idéal" pour une vacance ne se définit pas à l'aide de critères prédéterminés comme masculin, entre 30 et 35 ans, hautement qualifié, mobile, blanc, ... Le candidat idéal offre un mélange parfait des compétences demandées par l'employeur et de ses propres compétences complémentaires.

1. Gestion des compétences

La gestion des compétences implique concrètement que l'attitude de base, la connaissance et les compétences sont définies dans ce qu'on appelle des "profils de compétences". Ensuite, ces compétences sont traduites vers l'attitude de base, la connaissance et les compétences individuelles. Ainsi, on crée un lien entre la mission et les objectifs de l'entreprise et les possibilités personnelles du collaborateur individuel. Les compétences sont donc bien plus que les qualifications que ces personnes ont obtenues par leur éducation et formation. Les profils de compétences sont des instruments que l'on peut utiliser pour déterminer un profil de fonction plus "ouvert".

2. Politique

Il peut s'en suivre que l'on ne se laisse pas si facilement guider par des aspects extérieures et fixes lors d'un *engagement*, comme par exemple le sexe, l'âge, le diplôme, ... Ainsi de nombreux collaborateurs ont plus de possibilités, par exemple des femmes, des étrangers hautement qualifiés, des handicapés, ... La gestion des compétences, en combinaison avec une *politique de formation et de*

carrière, fait que les travailleurs peuvent bien fonctionner dans l'organisation, qu'ils sont stimulés pour apprendre et pour évoluer vers d'autres fonctions. En effet, une politique faisant de la *réétention et des possibilités de croissance* des points d'attention pour tous les collaborateurs, est stimulée par un environnement de travail et de formation puissant.

3. Subventions

Le recrutement et la sélection, l'accueil, la formation et l'évaluation, la prévention des départs, la planification du personnel, ... sont des sujets dans le cadre de la gestion du personnel auxquels chaque entreprise est confrontée. *Les autorités flamandes peuvent subventionner une gestion du personnel diversifiée jusqu'à 10.000 EUR* par projet, par moyen des "plans de diversité". Le Groupe EASYPAY peut vous assister lors de l'implémentation de ces plans de gestion du personnel subventionnés! Nous vous offrons cette assistance tant au niveau des RH qu'au niveau du logiciel!

Pour plus d'info concernant ce sujet, vous pouvez toujours contacter Madame Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, nadine.degrande@easypay.be.

Les conséquences des scandales chez e.a. Enron, Worldcom,

Afin de regagner la confiance des investisseurs dans les marchés financiers après les scandales financiers d'entre autres Enron et Worldcom, les Etats-Unis ont approuvé la loi **Sarbanes-Oxley**. Cette loi contient quelques règles de contrôle et d'indépendance plus strictes. Elle stipule entre autres que les organisations cotées en Bourse américaine, doivent pouvoir démontrer qu'ils contrôlent tous les procédés de l'entreprise.

Dans le cadre d'une gestion compétente ou "corporate governance" certains aspects de la loi Sarbanes-Oxley commencent à s'infiltrer dans la vie économique belge. Une image claire et complète des **procédés de l'entreprise** est considérée comme un avantage concurrentiel de l'organisation. De plus en plus, les procédés de l'entreprise sont complètement analysés et inventoriés, des compétences et 'to do's' sont déterminés, les points de risques sont définis, des procédures d'alarmes élaborés.

Les **procédés d'administration salariale et les procédés de RH** peuvent également être soumis à de telles analyses de contrôle. Et qui de mieux que votre partenaire de services sociaux Groupe EASYPAY pour vous assister dans cette matière ? Bien avant les scandales d'Enron

et Worldcom, le Groupe EASYPAY avait déjà analysé et schématisé ces propres procédés et points de risques dans le cadre de la **qualité et de la satisfaction des clients**. En effet, la gestion efficace et optimale des procédés d'administration du personnel et de RH font partie des activités principales de votre partenaire de services sociaux. Vous ne devez donc pas inventer l'eau chaude pour vos propres procédés d'administration du personnel et de RH. Nous avons le plaisir de mettre à votre disposition notre méthode d'analyse de procédés.

Pour plus d'info concernant ce sujet, vous pouvez toujours contacter Madame Nadine Degrande, 051 / 48 69 68, nadine.degrande@easypay.be.

MESSAGE MESSAGE MESSAGE

Savez-vous . . . qu'EASYTIME a lancé une version complètement renouvelée pour la gestion individuelle de l'enregistrement des temps à partir de votre propre PC par l'aide du module TIME-WEB ?

Le module TIMEWEB pourvoit en plus d'une pointeuse électronique et la consultation en ligne du propre enregistrement des temps, en un système complètement automatique pour les demandes et enregistrements de congé, qui est disponible pour chaque collaborateur à travers de votre intranet.

Etes-vous intéressé à cet investissement rentable ? Vous pouvez toujours contacter M. Fries Vandendriessche, au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easytime.be. N'hésitez pas à consulter notre site web www.easypay.be (événements) pour plus d'information.

Savez-vous... qu'EASYPAY a une version complètement basée sur le web par laquelle vous pouvez à travers l'internet ou l'intranet, mettre à disposition en ligne le traitement des salaires et les résultats par travailleur.

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

Savez-vous ... que tous les manuels d'EASYPAY sont disponibles en ligne? Vous trouvez les manuels de la version characterbased et de la version web sur notre site www.easypay.be, par la rubrique 'Download et FAQ'.

Savez-vous ... que SSE a obtenu un agrément permettant de figurer comme point de support officiel du Fonds de participation. Si vous voulez démarrer votre propre entreprise, et vous cherchez encore des moyens de financement... alors SSE vous offre l'assistance pour déposer et réaliser avec succès votre dossier pour un plan de jeune indépendant, un prêt de débutant ou un prêt solidaire. Pour plus d'information, vous pouvez toujours contacter M. Paul Vandoorne au numéro 051/480.180 ou par e-mail à paul.vandoorne@easypay.be.
