

# Octobre 2005

## *Contenu*

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2005	6 – 14
Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL)	15 – 16
Administration salariale et fiscalité	17 – 20
Services publics	21 – 25
Assouplissement du travail d'étudiants à partir du 01.10.2005	26 – 28
Loi portant des dispositions sociales diverses	29 – 31
Easy-Services	32
Messages	33

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 : 30/09/2005.

# Table des matières

<b>I.</b>	<b>Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2005</b>	<b>6</b>
<b>1.</b>	<b>Cotisations ONSS</b>	<b>6</b>
1.1.	Cotisations de base	6
1.2.	Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour assistance active et observation de chômeurs (code 854): double encaissement & prolongation de la mesure pour 2005-2006	7
1.3.	Cotisation patronale exceptionnelle de la prépension: adaptation du plafond salarial pour l'application de la cotisation réduite de 24,79 euro	7
1.4.	CP 124 Construction: Augmentation des cotisations de sécurité sociale forfaitaires (code 826)	8
<b>2.</b>	<b>DmfA - modifications pour le trimestre 3/2005</b>	<b>9</b>
2.1.	Bonus emploi: nouveaux montants à partir du 01.08.2005	9
2.2.	Mention du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (Q) et de la personne de référence (S) pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein	10
2.3.	Insertion du nouveau code mesure pour la réorganisation du temps de travail pour le secteur public	11
2.4.	Conditions générales pour avoir droit aux avantages ONSS	11
2.5.	Artistes	12
2.6.	Construction: indication spécifique du salaire horaire pour la construction uniquement dans le 3 <sup>ème</sup> trimestre de l'année	13
2.7.	Intérimaires: déclaration de contrats de courte durée	13
2.8.	Adaptation de la base de calcul de l'ONSS pour les sportifs	14
2.9.	Adaptation de la base de calcul du nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile	14
<b>II.</b>	<b>Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations provinciales et locales (APL)</b>	<b>15</b>
<b>1.</b>	<b>Cotisations ONSS</b>	<b>15</b>
1.1.	Cotisations de base: inchangées	15
<b>2.</b>	<b>Modifications DmfA pour le trimestre 3/2005</b>	<b>15</b>
2.1.	Maladie professionnelle	15
2.2.	Cotisations de retraite sur le salaire des statutaires	15
2.3.	Modification dans le tableau de conversion des indices des travailleurs	15
2.4.	Nouveau code pour les mesures pour la réorganisation du temps de travail	16
2.5.	Notion concierge définie	16
2.6.	Justification des prestations	16
2.7.	Codes de prestations normaux	16
2.8.	Modification du tableau des codes de prestation comparatif	16
2.9.	Modifications du tableau des codes de réduction	16

<b>III.</b>	<b>Administration salariale et fiscalité</b>	<b>17</b>
1.	<b>Travail d'étudiants: 23 jours hors des mois d'été également exonérés de la retenue du précompte professionnel</b>	<b>17</b>
2.	<b>Avantages salariaux fiscaux pour certaines heures supplémentaires</b>	<b>17</b>
2.1.	Avantage salarial fiscal heures supplémentaires: quelques spécifications	17
2.2.	Exonération de versement du précompte professionnel sur le sursalaire: modalités de déclaration et argumentation	18
3.	<b>Secteur de la marine marchande, de dragage et de remorquage: limitation du domaine d'application pour l'exonération de versement du précompte professionnel</b>	<b>19</b>
4.	<b>Recherche scientifique: extension du domaine d'application et des modalités de déclaration exceptionnelles pour l'exonération de versement du précompte professionnel</b>	<b>19</b>
4.1.	Extension du domaine d'application	19
4.2.	Modalités de déclaration exceptionnelles	19
5.	<b>Exonération du précompte professionnel pour jeunes travailleurs</b>	<b>20</b>
<b>IV.</b>	<b>Services publics</b>	<b>21</b>
1.	<b>Mandataires publics et cotisations sociales</b>	<b>21</b>
1.1.	Introduction	21
1.2.	Domaine d'application	21
1.3.	Inscription obligatoire	22
1.4.	Déclaration obligatoire	22
1.5.	Cotisation obligatoire	22
2.	<b>Secteur public quand même pas exclu du bonus emploi renforcé</b>	<b>22</b>
3.	<b>Augmentation de l'indice de 2% des appointements publics</b>	<b>23</b>
4.	<b>Modifications régime Wep-plus et régime des contractuels subventionnés en Flandre</b>	<b>23</b>
4.1.	Modifications	24
4.2.	Entrée en vigueur	25
<b>V.</b>	<b>Assouplissement du travail d'étudiants à partir du 01.10.2005</b>	<b>26</b>
1.	<b>Règles du jeu concernant l'assouplissement du travail d'étudiants: quelques FAQ's</b>	<b>26</b>
1.1.	Contrat d'apprentissage après l'embauche en tant qu'étudiant salarié	26
1.2.	"23 jours de travail": proportionner ou non?	26
1.3.	Deux emplois d'étudiants à temps partiel chez deux employeurs: est-ce possible?	26
1.4.	Emploi d'étudiant comme travailleur occasionnel: cotisation de solidarité sur le salaire forfaitaire?	27

<b>2.</b>	<b>Le droit aux allocations familiales pour étudiant travaillant a été modifié</b>	<b>27</b>
2.1.	Réglementation à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2005	27
2.2.	Réglementation pour diplômés à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2005	27
<b>3.</b>	<b>Correction: augmentation des plafonds salariaux pour rester fiscalement à charge</b>	<b>28</b>
<b>VI.</b>	<b>Loi portant des dispositions sociales diverses</b>	<b>29</b>
<b>1.</b>	<b>“Petite” loi portant des dispositions diverses</b>	<b>29</b>
1.1.	Diminution de la cotisation ONSS pour des maladies professionnelles à partir du 4 <sup>ème</sup> trimestre de 2005	29
1.2.	Introduction d’une présomption réfutable d’emploi privé des voitures d’entreprise	29
<b>2.</b>	<b>“Grande” loi portant des dispositions diverses</b>	<b>30</b>
2.1.	Délai d’entrée en vigueur de l’insensibilité partielle pour saisie ou transfert de certains montants salariaux sur le compte courant du travailleur	30
2.2.	Durée du travail hebdomadaire minimale pour travail à temps partiel – Déviation de la règle de 1/3 via la CCT dorénavant sans approbation du Ministre du Travail	30
2.3.	Horéca, horticulture et agriculture: Dimona avec l’enregistrement du temps par jour pour les travailleurs occasionnels	30
2.4.	Accords fiscaux uniquement impératifs pour le fisc	30
2.5.	Entreprises de foires: application de la loi sur le travail	30
2.6.	Secteur de dragage: base légale adaptée pour les exonérations de l’ONSS	31
2.7.	Maintien du droit aux allocations familiales pour certains jeunes jusqu’à 25 ans	31
<b>VII.</b>	<b>Easy-Services: E-learning: une nouvelle tendance pour acquérir des connaissances</b>	<b>32</b>
<b>1.</b>	<b>Introduction</b>	<b>32</b>
<b>2.</b>	<b>Caractéristiques de e-learning</b>	<b>32</b>
<b>3.</b>	<b>Avantages de e-learning</b>	<b>32</b>
<b>VIII.</b>	<b>Messages</b>	<b>33</b>

*Dans Easy pay News, il est notre intention de vous donner un aperçu des nouveautés sur le domaine social, ainsi que laisser entrer en ligne de compte quelques spécifications concernant certains sujets actuels. Mais l'ampleur de cette publication ne permet pas de traiter tous les sujets en détail. Pour l'explication plus étendue concernant des sujets, vous pouvez suivre notre formation de la Mise à jour trimestrielle du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005. Celle-ci a lieu aux dates ci-dessous:*

*Le 11 octobre 2005  
Bureaux d'Easy pay  
Nijverheidsstraat 16  
8760 Meulebeke  
(en néerlandais)*

*Le 17 octobre 2005  
Hôtel Mercure Centre de Séminaires  
Boulevard de Lauzelle 61  
1348 Louvain-La-Neuve  
(en français)*

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

# I. Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2005

## 1. Cotisations ONSS

### 1.1. Cotisations de base

Dans le 3<sup>ième</sup> trimestre de 2005, le pourcentage total des cotisations patronales de base de l'ONSS augmente avec 0,06%, par suite de l'augmentation de la cotisation patronale pour les maladies professionnelles.

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 3.2.201.
- Article 18 de la loi-programme du 11 juillet 2005, *M.B.* du 12 juillet 2005.

La cotisation patronale pour les maladies professionnelles est augmentée avec 0,06% jusqu'à 1,08% des salaires bruts à partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005 (pour les ouvriers calculée sur 108% des salaires bruts).

Les autres cotisations de base de l'ONSS ne changent pas par rapport au trimestre précédent.

Les pourcentages totaux suivants des cotisations de base ONSS sont applicables dans le 3<sup>ième</sup> trimestre de 2005:

Travailleurs à partir du 1/1 de l'année pendant laquelle ils ont 19 a.	CONTRAT DE TRAVAIL		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
	Ouvrier	Employé	Apprenti-ouvrier	Apprenti-employé
Code travailleur ONSS	015	495	015	495
Cotisations ONSS personnelles	13,07 %	13,07 %	13,07 %	13,07 %
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base <sup>(*)</sup> )	30,85 %	24,85 %	30,85 %	24,85 %

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

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

Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année pendant laquelle ils ont 18 a.	CONTRAT DE TRAVAIL		CONTRAT D'APPRENTISSAGE	
	Ouvrier	Employé	Apprenti-ouvrier	-employé
Code travailleur ONSS	027	487	035	439
Cotisations ONSS personnelles	5,57 %	5,57 %	-	-
Cotisations ONSS patronales (cotisations de base <sup>(*)</sup> )	21,99 %	15,99 %	7,38 %	1,38 %

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

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

## 1.2. Cotisation pour les groupes à risque (code 852) et cotisation pour assistance active et observation de chômeurs (code 854): double encaissement & prolongation de la mesure pour 2005-2006

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

Référence:

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

Dans le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestre de 2005, la cotisation patronale (0,10%) pour les groupes à risque (code 852) et la cotisation patronale (0,05%) pour l'assistance active et l'observation de chômeurs (code 854) n'ont pas été encaissées. Pour cette raison, ces cotisations sont encaissées doublement par l'ONSS dans le 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre.

Elles s'élèvent respectivement à 0,20% pour la formation et l'occupation de groupes à risque (code 852) et à 0,10% en faveur de l'assistance active et de l'observation de chômeurs (code 854).

Ces deux cotisations ont de nouveau été prolongées par la loi AIP pour les années 2005-2006.

Ci-dessous, vous trouvez provisoirement et sous toute réserve la liste la plus récente du Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation Sociale avec l'indication des secteurs (les commissions paritaires) où on a conclu une CCT (au

plus tard déposée le 1.10.2005) pour les groupes à risque pour la période 2005-2006 et qui sont ainsi exonérés de cette cotisation ONSS spéciale.

### Secteurs exonérés de la cotisation des groupes à risque (code 852) pour la période 2005-2006:

102.01	120	140	211	310
102.03	120.03	142.01	214	311
102.06	121	142.02	215	312
102.09	124	142.03	218	313
104	125.02	142.04	219	314
105	125.03	149.01	222	315.01
106.02	126	149.02	223	316
109	127	149.04	224	319.01
110	128.01	150	226	319.02
111	128.02	201	227	323
112	128.03	202	302	324
113.04	128.06	202.01	304	326
116	130	207	305	327
117	136	209	305.01	328.01
118	139	210	308	329

## 1.3. Cotisation patronale exceptionnelle de la prépension: adaptation du plafond salarial pour l'application de la cotisation réduite de 24,79 euro.

Conformément à l'évolution de l'indice, le montant limite du salaire mensuel moyen augmente jusqu'à 1.743,89 euro pour déterminer si une cotisation mensuelle réduite de 24,79 euro est applicable pour les prépensionnés oui ou non.

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 3.3.227.

En matière de la prépension, l'ONSS est chargé de l'encaissement d'une cotisation patronale exceptionnelle forfaitaire et mensuelle. Le montant de cette cotisation varie en fonction de l'âge (< ou > que 60 ans) du travailleur au moment où la prépension commence, et de la situation de l'entreprise (entreprise en difficultés ou en restructuration).

Cependant, pour les travailleurs desquels le salaire moyen mensuel ne dépasse pas un certain plafond salarial au moment de la prépension, le montant de cette cotisation est réduit jusqu'à 24,79 euro par mois.

A partir du 01.08.2005, ce plafond salarial a été indexé jusqu'à 1.743,89 euro (avant: 1.709,67 euro).

#### **1.4. CP 124 Construction : Augmentation des cotisations de sécurité sociale forfaitaires (code 826)**

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, les cotisations FSE forfaitaires sont augmentées de 400 et 480 euro jusqu'à respectivement 410 et 490 euro pour les ouvriers dans la constructions.

Référence:

- CCT du 12.05.2005 déterminant le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de l'entreprise de bâtiment (pas encore publié dans le MB).
- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 7.1.301.

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, les cotisations forfaitaires de sécurité d'existence pour la CP 124 Construction sont augmentées.

Cette taxe forfaitaire se rapporte en principe à toutes les cotisations pour le fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers du bâtiment, à l'exception des cotisations suivantes qui restent applicables sous forme d'un pourcentage sur la massa salariale:

- Cotisation de congé annuel : 10,27%.
- Cotisation pour le financement des jours de repos compensatoire collectifs : 2,60%.
- Uniquement pour les employeurs avec moins de 10 travailleurs (le 30/6 de l'année précédente) : la cotisation pour le remboursement du salaire garanti à cause de maladie ou d'accident : 1,50%.

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, le montant de base de la cotisation forfaitaire pour chaque ouvrier (par ligne du travailleur) qui a été occupé au cours du trimestre, s'élève à:

- 410 euro (avant : 400 euro) pour les catégories d'employeur 026 ( finition construction) - 226 (travail intérimaire finition construction).
- 490 euro (avant : 480 euro) pour les catégories d'employeur 024 (bâtisse) - 224 (travail intérimaire bâtisse) - 044 (dalleurs-plafonneurs) - 244 (travail intérimaire dalleurs-plafonneurs) - 054 (toiture) - 254 (travail intérimaire toiture).

Le montant de base précité par trimestre est déterminé proportionnellement en cas d'occupation partielle ou de prestations trimestrielles incomplètes.

## 2. DmfA – modifications pour le trimestre 3/2005

### 2.1. Bonus emploi: nouveaux montants à partir du 01.08.2005

Conformément à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, il y a une adaptation des plafonds salariaux pour le calcul du bonus emploi à partir du 01.08.2005. Les deux coefficients qui sont nécessaires pour le calcul, sont, de ce fait, également modifiés. Cette réduction spécifique vaut pour tous les travailleurs du secteur privé et public qui doivent payer une cotisation personnelle de 13,07%. Contrairement à ce qui a été communiqué avant par l'ONSS, les travailleurs du secteur public pourront quand même bénéficier du bonus emploi renforcé qui vaut à partir du 1<sup>er</sup> avril.

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 4.3.107.
- Flash du 24 août 2005.

#### 2.1.1. Secteur privé

**A partir du 01.08.2005**, la réduction de la cotisation personnelle ONSS mensuelle pour les bas salaires, appelé également 'bonus emploi', augmente de nouveau en

fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

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

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

Remarques:

- (1) Les nouveaux montants sont indiqués *en italique*.
- (2) R est arrondi à l'unité la plus proche (eurocent; 0,005 devient 0,01).
- (3) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.440 euro par an (à partir de 2005).

#### 2.1.2. Secteur public

Contrairement à ce qui l'ONSS a communiqué en mai 2005, les chiffres qui sont applicables pour le secteur privé à partir du 1er avril 2005, vaudront également pour le secteur public. Les employeurs du secteur public qui n'utilisaient pas les chiffres corrects, doivent régulariser les salaires des travailleurs et faire les modifications nécessaires à la DmfA (voir Flash du 24 août 2005).

**A partir du 01.04.2005**, les montants du bonus emploi sont modifiés comme suit pour les travailleurs du secteur public qui y ont droit:

<b>S = salaire mensuel de référence à 100%</b>	<b>BONUS EMPLOI à partir du 01.04.2005: montant de base R (en EUR)</b>
<i>≤ 1.210,01 euro</i>	<i>125,00</i> (employés) <i>135,00</i> (ouvriers)
<i>&gt; 1.210,01 et ≤ 1.670,00 euro</i>	<i>125,00 - [0,2717 x (S - 1.210,01)]</i> (employés) <i>135,00 - [0,2935 x (S - 1.210,01)]</i> (ouvriers)
<i>&gt; 1.670,00 euro</i>	0

Remarques:

- (1) Les nouveaux montants sont indiqués *en italique*.
- (2) R est arrondi jusqu'à l'unité la plus proche (eurocent; 0,005 devient 0,01).
- (3) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.440 euro par année (à partir de 2005).

**A partir du 01.08.2005**, les montants du bonus emploi sont modifiés comme suit pour les travailleurs du secteur public qui y ont droit:

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

Remarques:

- (1) Les nouveaux montants sont indiqués *en italique*.
- (2) R est arrondi jusqu'à l'unité la plus proche (eurocent; 0,005 devient 0,01).
- (3) Par travailleur, le montant total du bonus emploi ne peut pas dépasser 1.440 euro par an (à partir de 2005).

## **2.2. Mention du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (Q) et de la personne de référence (S) pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein**

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (Q) et de la personne de référence (S) doit également être mentionné sur la DmfA pour les travailleurs à temps plein normaux.

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 5.1.313.

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, l'employeur doit communiquer le nombre moyen d'heures tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein.

Autrefois, cette obligation ne valait que pour les travailleurs à temps partiel et pour certains travailleurs à temps plein (reprise du travail partiel après maladie ou accident du travail, les intermittents (les intérimaires, le travail temporaire, le

travail à domicile), les travailleurs avec des prestations limitées et les saisonniers). Cependant, cette nouvelle obligation ne change rien à la situation d'occupation réelle du travailleur. Par conséquent, on ne peut pas commencer une nouvelle ligne d'occupation à partir du 3<sup>ième</sup> trimestre, en supposant qu'il n'y a pas d'autres changements de données qui déterminent la ligne d'occupation.

### 2.3. Insertion du nouveau code mesure pour la réorganisation du temps de travail pour le secteur public

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 5.1.315.

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, on doit faire une différence entre les systèmes d'interruption de carrière dans lesquels l'ONEM intervient (interruption de carrière complète = code 3, interruption de carrière partielle = code 4) et les systèmes de réduction de carrière par suite de la redistribution du travail dans le secteur public.

Sous la rubrique "Mesure pour la réorganisation du temps de travail", on a introduit un nouveau code 7 pour les travailleurs du secteur public qui réduisent leurs prestations conformément à la loi du 10 avril 1995 (une semaine de 4 jours volontaire, une sortie à temps partiel anticipée).

### 2.4. Conditions générales pour avoir droit aux avantages ONSS

Référence:

- Loi-programme du 11 juillet 2005, *M.B.* du 12 juillet 2005.

Suite au grand intérêt pratique et aux conséquences énormes pour l'employeur, nous voulons, malgré la mention antérieure dans l'édition du News précédente (cf. News juillet 2005), encore revenir sur les conditions afin de pouvoir bénéficier des avantages ONSS.

#### Avantages ONSS:

A partir du 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, les employeurs doivent remplir certaines conditions afin de pouvoir revendiquer:

- une exonération des cotisations de la sécurité sociale (p.ex. le secteur du dragage);
- une réduction des cotisations de sécurité sociale (p.ex. la réduction structurelle et les réductions groupe-cible);
- les cotisations de sécurité sociale sur base forfaitaire (p.ex. les superextras dans l'Horéca).

#### Conditions:

L'employeur ne peut pas se trouver dans une des situations suivantes:

1. La déclaration trimestrielle SS a été déterminée d'office ou rectifiée aux frais de l'employeur par l'ONSS ou l'ONSS-APL, parce que l'employeur ou son mandataire n'a pas fait de déclaration ou il a fait une déclaration incomplète ou fautive.

2. La déclaration Dimona n'a pas été faite conformément aux prescriptions légales pour une ou plusieurs travailleurs (p.ex. les données obligatoires, le moment, les modes, ...).
3. L'occupation illégale de travailleurs étrangers (pas de permis de séjour ou de travail valable).
4. L'occupation déterminée des travailleurs contraire à la dignité humaine (la traite des êtres humains).
5. Faire ou laisser faire du travail pour lequel on ne paie pas de montants ONSS dus (le travail au noir).
6. Pour les personnes physiques: être l'objet d'une interdiction judiciaire pour exercer une activité commerciale personnellement ou via un intermédiaire.
7. Pour les personnes morales: avoir des conducteurs, des chefs d'entreprise ou des personnes qui sont qualifiées pour unir la société, auxquels il est interdit d'exercer de telles fonctions.
8. Pour les personnes morales: avoir des mandataires qui ont été concernés par au moins 2 faillites, liquidations ou opérations similaires avec des dettes auprès de la sécurité sociale.

**Sanction:**

Perte des avantages ONSS précités pendant au maximum 5 trimestres (au maximum 9 trimestres en cas de récidive dans les 24 mois). Cela doit encore être précisé par AR.

**Exceptions:**

Les conditions précitées ne valent PAS pour le droit:  
 - d'un travailleur au bonus emploi;  
 - d'un employeur à la réduction Maribel Social.

**2.5. Artistes**

Pour les artistes sous le statut ONSS, on doit mentionner 2 nouveautés:

1. Petit régime d'indemnités des artistes à partir du 01.07.2004
2. Réduction de la cotisation patronale ONSS pour les artistes: Indexation des plafonds salariaux à partir du 01.07.2005

## Référence:

- Art. 124 Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.* du 15 juillet 2004.
- AR du 3 juillet 2005, *M.B.* du 19 juillet 2005.
- EASYPAY NEWS octobre 2004, p. 19-20.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 4.3.1204.

**2.5.1. Petit régime d'indemnités pour les artistes**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, une réglementation ONSS spécifique est applicable pour les artistes. Cette nouvelle réglementation le fait possible d'exonérer des petites indemnités aux artistes pour des prestations artistiques de cotisations sociales et d'impôts.

Cette réglementation a été introduite parce que chaque rémunération, attribué à l'artiste comme compensation pour la prestation artistique, est considérée comme salaire contribuable depuis l'introduction du nouveau statut social pour les artistes. Les indemnités de frais ne tombent pas

sous la notion salariale, mais en pratique, il apparaît souvent difficile de rapporter des petites indemnités pour activités artistiques comme indemnités de frais.

Vu cette réglementation spécifique, enter en vigueur avec effet rétroactif à partir du 01.07.2004, de différents montants limites sont valables pour 2004 et 2005. Les montants originels ont été indexés par l'ONSS pour l'année de revenus 2005. Dans le tableau ci-dessous, vous trouvez les montants concernés:

<b>Petit régime d'indemnités artistes</b>	<b>2004 (01/07/2004 – 31/12/2004)</b>	<b>2005 (01/01/2005 – 31/12/2005)</b>
Montant max. sur base journalière	100 euro	101,43 euro
Montant max. sur base annuelle	1.000 euro	2.028,63 euro
Nombre de jours max. par année	15 jours	30 jours

**2.5.2. Réduction de la cotisation patronale ONSS pour les artistes: Indexation des plafonds salariaux à partir du 01.07.2005**

Pour le calcul de la réduction de la cotisation ONSS pour les artistes salariés, les plafonds salariaux (le dit salaire journalier forfaitaire fictif et le salaire horaire forfaitaire fictif) sont indexés à

partir du 01.07.2005. A partir du 01.07.2005, le salaire journalier forfaitaire fictif s'élève à 56,59 euro (avant: 55,85 euro) et le salaire horaire forfaitaire fictif à 7,45 euro (avant: 7,35 euro).

## 2.6. Construction : indication spécifique du salaire horaire pour la construction uniquement dans le 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 5.1.1303.

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, le salaire horaire valable à la fin de ce trimestre doit être mentionné sur la DmfA (chaque fois uniquement pour le 3<sup>ème</sup> trimestre) pour tous les ouvriers occupés dans la construction (CP 124), y inclus les travailleurs intérimaires occupés dans la construction (CP 322).

Cette obligation vaut uniquement pour les ouvriers (015) et pas pour les élèves agréés (jusqu'à 18 ans et plus âgé) et des statutaires.

Le salaire horaire est le salaire dû pour une heure de travail normal réel pendant le trimestre, en accord avec le contrat de travail.

Le salaire horaire ne contient pas (le cas échéant):

- les suppléments pour les heures supplémentaires;
- le supplément pour les heures supplémentaires qui ne sont pas

recupérées en application de l'AR n° 213;

- les suppléments pour les travaux exceptionnels, pour le travail en équipes successives et pour les prestations hors des heures habituelles, dus en vertu de la CCT concernant les conditions du travail dans la construction;
- les autres primes ou avantages qui seront en proportion du nombre d'heures effectivement travaillées dans le trimestre.

Ce qui est bien inclus, ce sont les suppléments éventuellement dus qui se rapportent à la capacité professionnelle de l'ouvrier (les sursalaires pour les premiers non-qualifiés, les premiers spécialisés, les chefs d'équipes et les contremaîtres).

Si le salaire horaire change au cours du trimestre, on doit mentionner le salaire horaire le plus récent.

## 2.7. Intérimaires: déclaration de contrats de courte durée

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, n° 5.1.313.

Dans certains cas, les intérimaires doivent être déclarés comme "travailleurs à temps partiel" sur la DmfA lors de la déclaration d'un contrat de courte durée, même si, en vue du droit du travail, ils sont occupés à temps plein, pour la durée de leur contrat.

Il doit s'agir:

1. d'un contrat qui ne couvre PAS une semaine complète et;
2. dont au moins un jour ne couvre pas un jour moyen complet auprès de l'utilisateur;
3. en plus, cette réglementation est uniquement applicable pour les

"intérimaires". Elle ne vaut pas pour l'occupation d'autres travailleurs avec des contrats similaires (p.ex. les travailleurs occasionnels).

Pour la mention sur la DmfA, cela implique que:

- le nombre d'heures par semaine du travailleur est déterminé en recalculant le nombre moyen d'heures par jour en fonction d'une occupation par semaine;
- le type de contrat de travail est un contrat à temps partiel.

## 2.8. Adaptation de la base de calcul de l'ONSS pour les sportifs

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 3.1.308.

Tant pour les sportifs payés qui tombent sous la loi du 24 février 1978, que pour les sportifs qui ne tombent pas sous cette loi, les cotisations de la sécurité sociale sont

calculées sur base des montants forfaitaires. Cette base de calcul forfaitaire dépend du Revenu Minimum Mensuel Moyen garanti (RMMM).

Les salaires forfaitaires pour l'ONSS à partir du 01.08.2005 sont fixés à:

Montant de la rémunération brute	Base de calcul ONSS à partir du 01.08.2005
Si le salaire brut :	
≥ 1.234,20 euro/mois	1.234,20 euro/mois
< 1.234,20 euro/ mois	
• pour chaque mois complet d'occupation	→ 617,10 euro/mois
• pour un mois incomplet d'occupation	→ 24,68 euro/jour
• si le salaire réel est inférieur aux plafonds précités	→ sur le salaire réel

## 2.9. Adaptation de la base de calcul du nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ième</sup> trimestre 2005, n° 3.1.2005.

Comme ce n'est pas toujours connu à quels jours les travailleurs à domicile travaillent effectivement, l'ONSS accepte qu'on détermine le nombre de jours de travail sur base forfaitaire pour eux (cf. la législation du chômage).

A partir du 01.08.2005, ce revenu minimum mensuel moyen garanti est de 1.234,20 euro (avant: 1.210,00 euro).

Le nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile est déterminé sur base de la formule suivante:  
salaire trimestriel: (revenu minimum mensuel moyen garanti / 26) = le nombre de jours de travail.

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

Sous cette rubrique, vous trouvez un aperçu des modifications principales concernant la DmfA-PPL pour le trimestre 3/2005. Cette rubrique est **uniquement** applicable pour les administrations provinciales et locales (APL).

## **1. Cotisations ONSS**

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

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSS-APL sont restés inchangés à l'égard du trimestre précédent.

## **2. Modifications DmfA pour le trimestre 3/2005**

### **2.1. Maladie professionnelle**

Le code salarial 140 est utilisé pour l'indemnité pendant la période d'incapacité de travail temporaire par suite d'une maladie professionnelle agréée. Cela vaut tant pour les contractuels que pour les statutaires. La rémunération complète (90% du salaire) doit être déclarée avec ce code.

Les cotisations patronales de sécurité sociale, qui ont été remboursées après la reconnaissance d'incapacité de travail permanente, ne sont plus encaissées maintenant, de sorte qu'elles ne sont plus objet à remboursement après coup. Dans la DmfAPPL, l'employeur paie uniquement les cotisations personnelles de la sécurité sociale.

### **2.2. Cotisations de retraite sur le salaire des statutaires**

Pour les statutaires, il y a quelques suppléments salariaux en plus du salaire de base qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension. Ces éléments salariaux sont soumis aux cotisations de pension.

### **2.3. Modification dans le tableau de conversion des indices des travailleurs**

- Pour les jeunes jusqu'au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année dans laquelle ils ont 18 ans et qui travaillent comme ouvrier ou comme employé avec un contrat agréé d'insertion socioprofessionnelle, les codes 148 et 248 (les codes d'avant le 01.01.2005) ne sont plus convertis vers le code de réduction 3430 dans le tableau de conversion.
- Les codes 193, 194, 293 et 294 (les codes avant le 01.01.2005) pour les programmes de transition peuvent dès maintenant également être convertis vers les codes de réduction 1111 et 1112 (plan actif – période de transition), à côté des codes déjà existants 3220, 3221, 3230 ou 3231 (les programmes de transition).

### **2.4. Nouveau code mesures pour les mesures pour la réorganisation du temps de travail**

Dès maintenant, on fait une différence entre les systèmes d'interruption de carrière dans lesquels l'ONEM intervient (interruption de carrière complète = code 3, interruption de carrière partielle = code 4) et les systèmes de réduction de carrière par suite de la redistribution du travail dans le secteur public. Ce dernier est le cas pour une démission partielle anticipée ou pour la semaine de quatre jours volontaire. Dès maintenant, on devra indiquer le nouveau code 7 ici. (Voir également la brochure technique DmfA 3/2005 + DmfA-PPL 3/2005).

## 2.5. Notion concierge définie

Un concierge doit être indiqué avec une "C". On entend par "concierge", un gardien de maison ou un surveillant dans un bâtiment où il/elle habite.

## 2.6. Justification des prestations

Il est possible qu'un travailleur, qui est payé en trentièmes, reçoit une rémunération dans le trimestre dans lequel il sort de service, sans qu'il n'ait pour cela réalisé des prestations au cours de ce trimestre. Cette rémunération est mentionnée avec le code 7 (un travailleur qui ne doit pas réaliser des prestations pendant le trimestre).

Cela est par exemple le cas quand quelqu'un sort de service le 2<sup>ième</sup> octobre 2005. Les deux premiers jours d'octobre sont un samedi et un dimanche. Il reçoit donc encore deux jours de salaire sans devoir réaliser des prestations.

## 2.7. Codes de prestation normaux

- Le code de prestation 11 (incapacité de travail par suite de maladie, d'accident de droit commun, d'accident de travail et de maladie professionnelle) est également utilisé pour les jours après la première semaine de l'accident du travail pour lequel l'employeur paie un supplément en plus de l'allocation dans le cadre de

la réglementation des accidents du travail du secteur privé.

- Un nouveau code de prestation est introduit. Le code 301 (toutes les données du temps de travail qui sont couvertes par le salaire exonérées des cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de celles mentionnées sous un autre code) a été introduit pour les rémunérations exonérées du corps enseignant et du service d'incendie volontaire et pour les heures supplémentaires des statutaires exonérées.

### **EASYPAY:**

Voir également la brochure technique DmfA 3/2005 + DmfA-PPL 3/2005).

## 2.8. Modification du tableau comparatif des codes de prestation

Dans le tableau comparatif pour les codes de prestation, les codes 221 et 231 de la déclaration d'avant le 1.01.2005 (incapacité de travail dans la réglementation des accidents du travail du secteur privé) sont convertis vers le code de prestation 60 (accident du travail) sur la DmfAPPL.

## 2.9. Modification du tableau des codes de réduction

- Dans ce tableau, on a ajouté une colonne par laquelle vous pouvez voir dorénavant quel code l'ONEM mentionne sur la carte de travail du travailleur.
- Les codes de réduction 1111 et 1112 (la période de transition du plan actif) peuvent maintenant également être utilisés pour les travailleurs, occupés dans un programme de transition. Il s'agit des catégories 193, 194, 293 et 294 dans la déclaration d'avant le 01.01.2005 (voir également point 2.3).

# III. Administration salariale et fiscalité

Dans ce chapitre, vous trouvez les nouvelles fiscales suivantes qui sont importantes pour l'administration salariale:

1. Travail d'étudiants: également 23 jours hors les mois d'été exonérés de retenue du précompte professionnel
2. Avantages salariaux fiscaux pour certaines heures supplémentaires
  - 2.1. Avantage salarial fiscal heures supplémentaires: quelques éclaircissements
  - 2.2. Exonération du versement du précompte professionnel sur le sursalaire: modalités de déclaration et argumentation
3. Secteur de la marine marchande, de dragage et de remorquage: limitation du domaine d'application pour l'exonération du versement du précompte professionnel
4. Recherche scientifique: extension du domaine d'application pour l'exonération du versement du précompte professionnel.
5. Exonération du précompte professionnel pour jeunes travailleurs

## 1. Travail d'étudiants: 23 jours hors des mois d'été également exonérés de la retenue du précompte professionnel

Référence:

- EASYPAY News, juillet 2005, p. 17-18;
- AR du 12 juillet 2005 pour la modification AR/CIR 92 sur la partie du précompte professionnel, *M.B.* du 22 juillet 2005, 32956- 32957.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet (en pratique: à partir du 1<sup>er</sup> octobre), les étudiants peuvent également être occupés à un tarif avantageux de l'ONSS hors des mois d'été, à condition qu'un on remplisse les conditions suivantes:

- l'étudiant travaille au maximum 23 jours de travail hors de la période de juillet, août ou septembre;
- les prestations sont réalisées pendant les périodes de présence non-obligatoire dans les établissements scolaires (comme le week-end, les vacances de

Pâques, de Noël, d'automne et de carnaval);  
- via un contrat de travail écrit pour étudiants.

L'administration fiscale a décidé qu'on ne doit pas non plus retenir du précompte professionnel sur le revenu gagné pour le travail d'étudiant hors des mois d'été.

Pour cette exonération du précompte professionnel, les mêmes conditions sont valables que pour le tarif avantageux de l'ONSS.

Entrée en vigueur: le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## 2. Avantages salariaux fiscaux pour certaines heures supplémentaires

### 2.1. Avantage salarial fiscal heures supplémentaires: quelques spécifications

Référence:

- Réponse écrite SPF Finances d.d. 05.07.2005.

Ci-dessous, vous trouvez quelques spécifications que le Service Public Fédéral a communiqués dans le cadre de la mesure précitée:

### **2.1.1. Limitation de l'avantage salarial fiscal jusqu'au précompte professionnel normal**

La réduction du précompte professionnel et le non-versement du précompte professionnel par suite d'heures supplémentaires est limité jusqu'au précompte professionnel normal calculé. On ne tient pas compte du précompte professionnel exceptionnel.

### **2.1.2. Pas de réglementation de priorité lors d'une coïncidence de différents systèmes d'exonération de versement du précompte professionnel**

On a posé la question s'il faut respecter une certaine réglementation de priorité en cas de coïncidence de différents systèmes d'exonération de versement du précompte professionnel (p.ex. l'exonération du versement pour le travail de nuit et/ou en équipes et l'exonération de versement pour les heures supplémentaires).

Toutefois, cela n'est pas le cas. La seule règle qui doit être respectée, est que l'exonération de versement du précompte professionnel reste limitée jusqu'au précompte professionnel calculé.

## **2.2. Exonération de versement du précompte professionnel sur le sursalaire: modalités de déclaration et argumentation**

Référence:

- AR du 4 août 2005, *M.B.* du 12 août 2005, 35767-35768.

### **2.2.1. Modalités de déclaration**

Par analogie avec l'exonération du versement du précompte professionnel pour le travail en équipes et de nuit, l'employeur doit également faire une

double déclaration pour l'exonération du versement du précompte professionnel sur le sursalaire:

#### **a. Déclaration 1**

La première déclaration contient le total des rémunérations imposables payées à tous les travailleurs:

- dans la case "revenus imposables": les rémunérations imposables accordées ou payées pendant la période à laquelle la déclaration se rapporte;
- dans la case "précompte professionnel dû": le précompte professionnel retenu.

#### **b. Déclaration 2**

La deuxième déclaration concerne uniquement les rémunérations pour les premières 65 heures supplémentaires de l'année civile et le précompte professionnel qui ne doit pas être versé.

- Dans la case "type de revenus": code 8.
- Dans la case "revenus imposables": les rémunérations imposables pour les heures supplémentaires, payées ou accordées pendant la période à laquelle la déclaration se rapporte.
- Dans la case "précompte professionnel dû": un montant négatif égal à 24,75% du montant brut qui servait de base de calcul pour le calcul du sursalaire.

### **2.2.2. Argumentation**

L'employeur doit tenir une liste nominative à la disposition de l'administration fiscale mentionnant, pour chaque travailleur pour lequel on revendique l'avantage salarial fiscal:

- l'identité complète;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- la base de calcul du sursalaire;
- la période pendant laquelle le travailleur a réalisé des heures supplémentaires.

### **3. Secteur de la marine marchande, de dragage et de remorquage: limitation du domaine d'application pour l'exonération de versement du précompte professionnel**

Référence:

- La loi du 20 juillet 2005, *M.B.* du 10<sup>ième</sup> août 2005, 34608-34609.

Sous certaines conditions, les employeurs qui appartiennent au secteur de la marine marchande, de dragage et de remorquage, sont exonérés du versement du précompte professionnel retenu sur le salaire de leurs travailleurs.

Cette réglementation a déjà été mise sur pied à la fin de 1999, néanmoins, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, le champ d'application en raison du travailleur a été modifié.

### **4. Recherche scientifique: extension du domaine d'application et des modalités de déclaration exceptionnelles pour l'exonération de versement du précompte professionnel**

Référence:

- article 366-367 de la loi-programme du 27 décembre 2004, *M.B.* du 31 décembre 2004, 87070;
- Easypay News, janvier 2005, p. 29;

- AR du 24 août 2005, *M.B.* du 5 septembre 2005, 38711-38712.

#### **4.1. Extension du domaine d'application**

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005, ce ne sont plus uniquement les universités, les écoles supérieures et certains Fonds pour des recherches scientifiques qui peuvent recevoir une exonération pour verser une partie du précompte professionnel.

Les entreprises privées qui payent ou accordent des rémunérations à des scientifiques qui travaillent à des projets de recherche pour exécuter un contrat de collaboration conclu avec des universités ou écoles supérieures, établies dans l'Union européenne, ou des institutions scientifiques agréées, peuvent dorénavant également être exonérées de verser 50% du précompte professionnel.

#### **4.2. Modalités de déclaration exceptionnelles**

Le 5 septembre 2005, les modalités de déclaration exceptionnelles sous ce rapport, ont été publiées dans le Moniteur belge et valent pour les rémunérations payées ou accordées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005:

1. l'identité complète de l'employeur avec mention du numéro national ou du numéro de référence comme débiteur concernant le précompte professionnel;
2. des données déterminées pour chaque travailleur qui a effectivement été occupé comme scientifique pour la réalisation de projets de recherche mentionnés;
3. le montant total des rémunérations et du précompte professionnel retenu.

## 5. Exonération du pré-compte professionnel pour jeunes travailleurs

Les jeunes qui entrent en service au cours des mois d'octobre, novembre ou décembre, sont exonérés du précompte professionnel sous les conditions mentionnées ci-après.

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

1. remplit les conditions qui sont imposées par la législation du chômage afin de bénéficier des allocations d'attente, c.-à-d.:
  - qui ne sont plus en âge scolaire;
  - qui ont terminés des études avec un programme d'études complet du cycle supérieur ou inférieur de l'enseignement technique ou professionnel, ou un processus d'apprentissage, ou qui ont reçu

un certificat pour l'enseignement secondaire avec un programme d'études limité;

- qui ont terminés toutes les activités qui sont imposées par un programme d'études, de temps d'apprentissage ou de formation avec un programme d'apprentissage limité et par chaque programme d'études avec un programme d'études complet.
2. a été embauché sur base d'un contrat de travail qui prend une demande pendant les mois d'octobre, novembre ou décembre.
  3. dont le salaire mensuel imposable ne dépasse pas 2.075 euro; tenant compte de 13,07% de cotisations personnelles, cela revient à un montant brut de 2.386,98 euro (employés) ou 2.416,04 euro (ouvriers).

Cette exonération est valable à partir du mois d'embauche jusqu'à la fin de l'année civile relative.

### EASYPAY :

#### *Version characterbased*

##### Fichiers de base

##### Travailleurs

Ecran-1 : Date d'entrée = ≥ 01/10/2005

Ecran-4 : Code PP = 1 assujetti

Ecran-5 : codes préprogrammés:

Codes préprogrammés	Montant	Du	Au
2397 MONTANT PP MANUEL	999999,9999	01/10/2005	31/12/2005

Option 'Lignes d'occupation', écran-T → champ : 'Code PP': assujetti.

#### *Version web*

##### Fichiers de base

##### Contrats

Ecran <données fixes> : Date de début et de fin : = ≥ 01/10/2005

Ecran <données fixes> : PP assujetti = assujetti

Ecran <codes périodiques> :

Prest.Code	Omschrijving	Bedrag	Periodiek	Van datum	Tot datum	Maand
2397	MANUEEL BEDRAG BV	999999999,0000		01/10/2005	31/10/2005	

# IV. Services publics

Sous cette rubrique, nous traitons quelques sujets importants pour les employeurs du secteur public:

1. Mandataires publics et cotisations sociales
2. Secteur public quand même pas exclu du bonus emploi renforcé
3. Augmentation de l'indice de 2% des appointements publics
4. Modifications régime Wep-plus et régime de contractuels subventionnés en Flandre

## 1. Mandataires publics et cotisations sociales

Ces derniers temps, il y a eu beaucoup de discussions sur le fait si les mandataires publics doivent obligatoirement être soumis au statut des indépendants oui ou non et si, par conséquent, ils devront payer obligatoirement des cotisations sociales oui ou non. Nous vous apportons un aperçu des obligations valables en ce moment.

Référence:

- La loi du 13 juillet 2005 concernant l'introduction d'une cotisation annuelle à charge de certaines institutions, *M.B.* du 29 juillet 2005, 33547-33550.
- AR du 10 août 2005 pour exécuter la loi du 13 juillet 2005 concernant l'introduction d'une cotisation annuelle à charge de certaines institutions, *M.B.* du 17 août 2005, 36163.

### 1.1. Introduction

Les nombreuses réactions et la crainte que les mandataires publics renonceraient à leur engagement social, ont fait que l'on ait annulé l'obligation du mandataire public d'adopter le statut social d'indépendant. Puisque, par cette obligation, les mandataires publics qui bénéficiaient d'un revenu de remplacement (la prépension, le chômage) ne pouvaient plus combiner cela avec leur revenu comme indépendant.

Au lieu du mandataire public même, c'est l'institution où la personne exerce son mandat public qui est maintenant obligé à s'adhérer à l'INASTI et à payer des cotisations.

### 1.2. Domaine d'application

L'obligation se réfère aux institutions privées ou publiques dont au moins une personne qui exerce un mandat public a son siège.

Une personne qui exerce un mandat public est une personne physique ou morale qui est chargée d'un mandat dans une institution publique ou privée:

- soit en raison de la fonction qu'il exerce auprès d'une administration du Royaume, d'une région, d'une communauté, d'une province, d'une commune ou d'une institution publique;
- soit comme représentant d'une organisation de travailleurs, d'employeurs ou d'indépendants;
- soit comme représentant du Royaume, de la région, de la communauté, de la province ou de la commune.

### 1.3. Inscription obligatoire

Les institutions, dont on parle ci-dessus, doivent s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI). Cette inscription doit être faite dans les trois mois après le fait qui les soumet à cette loi. En manière de transition, les institutions déjà existantes doivent s'adhérer avant le 1<sup>er</sup> septembre de cette année.

Sur le site web de l'INASTI ([www.rsvz-inasti.fgov.be](http://www.rsvz-inasti.fgov.be)), vous trouvez un bulletin de inscription.

### 1.4. Déclaration obligatoire

Les institutions devront déposer une déclaration chaque année, avant le 1<sup>er</sup> juillet, de manière électronique auprès de l'INASTI. A titre exceptionnelle, la déclaration de cette année doit être déposée avant le 1<sup>er</sup> décembre. La déclaration doit être déposée ensemble avec les données suivantes:

- les données d'identité du mandataire public (le nom, le prénom et le numéro de registre national de la personne

physique ou le nom et le numéro d'entreprise de la personne morale);

- le montant brut total des rémunérations accordées pendant cette année en raison de l'exercice du mandat public;
- la période pendant laquelle le mandat a été exercé;
- l'identité et le numéro d'entreprise de l'institution qui représente le mandataire public.

Remarque: la déclaration doit contenir **tous les mandataires publics** qui étaient actifs pendant l'année précédant la déclaration, même s'ils n'ont pas reçu de rémunération dans cette année ou si cette rémunération était inférieure au seuil de 200 euro.

### 1.5. Cotisation obligatoire

Les institutions devront payer annuellement une cotisation de 20% du montant qui excède 200 euro par année. Ce montant est lié à l'indice des prix à la consommation.

Cette année, les cotisations doivent être payées avant le 1<sup>er</sup> décembre. A partir de l'année suivante, les cotisations doivent chaque fois être payées avant le 1<sup>er</sup> juillet.

## 2. Secteur public quand même pas exclu du bonus emploi renforcé

Les mesures annoncées concernant le calcul du bonus emploi ont également causées quelque confusion les derniers mois. Vous trouvez plus d'explication sur ce sujet dans la partie I: Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2005.

### 3. Augmentation de l'indice de 2% des appointements publics

Suite au franchissement de l'indice-pivot à la fin de juillet, les barèmes des fonctionnaires sont indexés avec 2% à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Référence:

- La loi du 2 août 1971, *M.B.* du 20 août 1971.
- La loi du 1<sup>er</sup> mars 1977, *M.B.* du 12 mars 1977.

Quand la moyenne arithmétique des indices des 4 derniers mois dépasse l'indice-pivot, les salaires des fonctionnaires sont indexés avec 2%.

Cette détermination est applicable aux salaires et aux appointements des membres du personnel de services du secteur public, des institutions d'utilité publique, des provinces, des communes, des associations, des communes et des institutions inférieures aux provinces et aux communes et des agglomérations et fédérations de communes.

L'indexation a donc lieu le premier jour du 2<sup>ème</sup> mois précédant le mois pendant lequel l'indice-pivot a été dépassé.

L'indice-pivot a été dépassé en juillet, ce qui fait les salaires soient augmentés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Concrètement, cela implique que les barèmes, qui sont toujours présentés à 100%, doivent être multipliés par **1,3728** à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005 (avant le 1<sup>er</sup> septembre, c'était x **1,3459**).

#### EASYPAY:

Voir également la brochure technique DmfA 3/2005 + DmfA-PPL 3/2005.

### 4. Modifications régime Wep-plus et régime des contractuels subventionnés en Flandre

Le Gouvernement flamand a adapté ses Arrêtés concernant le régime Wep-plus et le régime des contractuels subventionnés, en vue de l'augmentation du nombre de lieux d'expérience professionnelle. On se dirige en particulier aux demandeurs d'emploi de très longue durée et qui suivent des cours à temps partiel. Nous résumons les modifications principales.

Référence:

- Arrêté du Gouvernement flamand du 8 juillet 2005, *M.B.* du 23 août 2005, 36800.
- Arrêté du Gouvernement flamand du 8 juillet 2005, *M.B.* du 23 août 2005, 36796.
- Arrêté du Gouvernement flamand du 8 juillet 2005, *M.B.* du 23 août 2005, 36793.

## 4.1. Modifications

### 4.1.1. Modifications du régime Wep-plus

#### Conditions:

On considère comme travailleur du groupe-cible seuls ceux qui remplissent une des conditions suivantes le jour avant leur entrée en service:

- être chômeur complètement rémunéré depuis au moins 24 mois
- bénéficier depuis au moins 12 mois d'un revenu d'intégration ou avoir droit à l'aide sociale financière et être inscrit comme demandeur d'emploi.

La troisième condition possible, c.-à-d. être chômeur complètement rémunéré depuis au moins 36 mois, est supprimée.

#### Modifications des montants des primes salariales:

Les montants pour les primes salariales ont été modifiés. Le montant annuel de la prime salariale par travailleur groupe-cible s'élève:

- au max. 7.015 euro pour une occupation d'au moins à temps partiel;
- au max. 11.230 euro pour une occupation d'au moins quatre cinquièmes (mais pas à temps plein);
- au max. 14.030 euro pour une occupation à temps plein sur base d'un contrat de travail.

On doit réduire le montant de l'allocation d'insertion ou le minimum vital réduit de ces montants.

La prime salariale augmentée, applicable dans les communes dont le taux de chômage est 20% plus haut que le taux de chômage moyen de la région, est supprimée.

#### Modifications des montants des primes d'encadrement:

Tout comme les primes salariales, les montants des primes d'encadrement changent. La prime d'encadrement est un pourcentage de la prime salariale. Ce pourcentage dépend de l'institution qui y a droit.

### 4.1.2. Modifications du régime des contractuels subventionnés

#### Modification de la catégorie groupe-cible:

La catégorie groupe-cible "déscolarisés de l'enseignement à temps partiel" est remplacée par une nouvelle catégorie "élèves à temps partiel". Ce sont les demandeurs d'emploi entre 16 et 18 ans qui ne travaillent pas, qui suivent un programme d'études à temps partiel. C'est une extension du groupe-cible puisque maintenant ils doivent remplir moins de conditions qu'avant.

#### Limitation des catégories groupe-cible qui entrent en ligne de compte pour la prime:

Dorénavant (à partir du 01.06.2005), uniquement les demandeurs d'emploi de très longue durée et des élèves à temps partiel auront encore droit à une prime. Les montants sont les mêmes que les primes salariales du régime Wep-plus.

#### Montants modifiés de la prime d'encadrement:

Tout comme dans le régime wep-plus, les montants des primes d'encadrement ont été modifiés.

#### Adaptation de la durée d'occupation totale possible:

L'attributeur de parcours peut, en accord avec l'organisation d'assistance, prolonger la durée d'occupation jusqu'à 18 mois au maximum, quand on a jugé que les contractuels subventionnés ne sont pas encore prêts pour se lancer sur le marché de l'emploi. Si le travailleur est bien prêt pour se lancer sur le marché de l'emploi, il peut alors avancer vers le *marché régulier* à partir du 7<sup>ième</sup> mois d'occupation.

#### Occupation auprès d'un employeur-utilisateur:

Dès maintenant, un contractuel subventionné peut être occupé auprès d'un employeur-utilisateur pour au maximum 3 mois.

## **4.2. Entrée en vigueur**

Les modifications du régime Wep-plus entrent en vigueur, à effet rétroactif, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Les modifications du régime des contractuels subventionnés entrent en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, à l'exclusion de la règle concernant la catégorie groupe-cible limitée qui entre en ligne de compte pour la prime. Cette dernière entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2005.

# V. Assouplissement du travail d'étudiants à partir du 01.10.2005

## 1. Règles du jeu concernant l'assouplissement du travail d'étudiants: quelques FAQ's

Dans le cadre des nouvelles mesures annoncées concernant le travail d'étudiants, de différents employeurs ont posé des questions sur le fait s'ils peuvent profiter de la cotisation de solidarité pour étudiants ou non. Ci-après, vous trouvez un aperçu des questions les plus fréquentes.

Référence:

- Art. 7 de la Loi-programme du 11 juillet 2005, *M.B.* du 12 juillet 2005, 32180-32181.
- EASYPAY NEWS juillet 2005, p. 20-21.

### 1.1. Contrat d'apprentissage après l'embauche en tant qu'étudiant salarié

Un employeur, avec un étudiant-salarié en service (juillet-août-septembre), peut-il embaucher cet étudiant en tant qu'apprenti après l'été?

Un employeur, qui a occupé un étudiant pendant les mois de juillet et d'août et pour lequel était uniquement la cotisation de solidarité était due, peut conclure un contrat d'apprentissage industriel ou agréé avec cet étudiant immédiatement après la période de travail d'étudiant. L'ONSS est d'avis que le contrat d'étudiants n'est pas une préparation au contrat d'apprentissage et que ces contrats sont vraiment différents.

Attention: un apprenti agréé/industriel n'entre pas en ligne de compte pour un travail d'étudiants pour lequel on doit uniquement payer la cotisation de solidarité. Cela vaut tant pendant leur apprentissage qu'immédiatement après. En d'autres mots, avant l'apprentissage, cela est encore possible.

### 1.2. "23 jours de travail": proportionner ou non?

Les jours d'un étudiant à temps plein sont proportionnés selon le régime du travail,

les jours d'un étudiant à temps partiel pas. A cause de cela, un étudiant à temps partiel ne peut travailler que 23 (demi-)jours dans une semaine de 6 jours, tandis qu'un étudiant à temps plein peut travailler 27 jours (complets) dans une semaine de 6 jours. Est-ce que cela est correct?

Selon l'ONSS, cela est effectivement correct. La conversion du nombre de jours n'est qu'admise pour les étudiants à temps plein et pas pour les étudiants à temps partiel.

Dans un projet d'un Arrêté Royal, on a prévu que cette conversion sera supprimée. Le Conseil d'Etat doit encore se prononcer sur ce projet.

### 1.3. Deux emplois d'étudiants à temps partiel chez deux employeurs: est-ce possible?

Supposons qu'un étudiant travaille chez employeur 1 dans la matinée et chez employeur 2 dans l'après-midi. Les deux employeurs déclareront 23 jours de travail. Les deux employeurs, peuvent-ils bénéficier de la cotisation de solidarité avantageuse?

L'étudiant ne sera en effet pas soumis aux cotisations de la sécurité sociale normales. En effet, dans cet exemple, les 23 jours ne

sont pas dépassés. L'ONSS demandera, le cas échéant, des données supplémentaires chez les employeurs concernés, desquels il sera clair que la limite de 23 jours de travail n'a pas été dépassée.

#### **1.4. Emploi d'étudiant comme travailleur occasionnel: cotisation de solidarité sur le salaire forfaitaire?**

Un étudiant peut être occupé en tant que travailleur occasionnel dans l'agriculture, l'horticulture ou l'horéca et dans ce cas, l'employeur peut calculer la cotisation de solidarité sur le salaire journalier forfaitaire pour cet étudiant-travailleur occasionnel. Ces étudiants doivent être mentionnés sur la déclaration DmfA avec le code 840 ou 841 (cela a été communiqué par téléphone par l'ONSS et est sous toute réserve).

## **2. Le droit aux allocations familiales pour l'étudiant travaillant a été modifié**

Dans le Moniteur belge, de nombreuses dispositions ont été publiées ces derniers temps concernant les allocations familiales. Ci-dessous, vous trouvez un aperçu de l'ancienne et de la nouvelle réglementation.

Référence:

- AR du 10 août 2005, *M.B.* du 19 août 2005, p. 36472-367473.
- AR du 10 août 2005, *M.B.* du 19 août 2005, p. 36473-36477.

### **2.1. Réglementation à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005**

L'étudiant qui exerce une activité lucrative, maintient le droit aux allocations familiales, au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans, dans les situations suivantes :

- troisième trimestre: pendant le troisième trimestre (qui coïncide principalement aux vacances d'été) il n'y a pas de limitations. L'étudiant peut travailler en tant qu'indépendant, dans le cadre d'un contrat d'étudiants ou dans le cadre d'un contrat de travail normal;
- premier, deuxième et quatrième trimestre: pendant ces trimestres, qui sont en grand partie égaux à l'année scolaire ou universitaire (inclusif les

vacances de Noël et de Pâques), l'étudiant peut **travailler au maximum 240 h par trimestre**, également en tant qu'indépendant, étudiant ou avec un contrat de travail normal. On n'impose pas d'autres limitations. Ces données seront contrôlées à l'aide de la DmfA.

Remarque: la règle ci-dessus se rapporte uniquement au droit des allocations familiales et ne peut pas être confondue avec les règles concernant le statut de l'étudiant dans le droit du travail ou avec les conditions valables pour les cotisations ONSS réduites d'étudiant.

### **2.2. Réglementation pour diplômés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005**

La même réglementation est valable pour les déscolarisés, tant pour le troisième trimestre que pour les autres trimestres. En d'autres mots, le diplômé concerné peut

également travailler au maximum 204 heures dans le troisième trimestre en tant qu'indépendant, étudiant ou dans le cadre d'un contrat de travail normal.

### 3. Correction: augmentation des plafonds salariaux pour rester fiscalement à charge

Dans notre édition précédente de l'Easypay News de juillet 2005, nous avons publié un tableau dans lequel les plafonds salariaux maximaux pour étudiants pour rester fiscalement à charge étaient faux, par suite d'une erreur dans la note d'information originelle que nous avons reçue du cabinet du Ministre du Travail. Le montant communiqué de l'augmentation est correct (2.120 euro), mais ce montant ne peut pas être mis dans le montant brut lui-même.

Référence:

- EASYPAY NEWS juillet 2005, p. 21.

Un étudiant sera considéré comme une personne à charge quand il ne gagne pas plus que les montants mentionnés ci-dessous. Il s'agit de montants imposables.

- Ses parents sont mariés (ou des cohabitants légaux): au maximum **3.175 euro** par an.
- Son parent est un parent isolé et l'étudiant n'est pas handicapé: au maximum **4.587,50 euro** par an.
- Son parent est un parent isolé et l'étudiant est handicapé: au maximum **5.812,50 euro** par an.

Cependant, les montants suivants ne sont pas pris en considération comme revenu:

- allocations familiales, bourses d'études, allocations de maternité, primes d'adoption, allocations d'entretien accordées par décision judiciaire avec effet rétroactif, primes pour épargne pré-nuptiale;
- la première tranche de 2.540 euro du montant reçu des autres allocations d'entretien qui sont accordées aux enfants en 2005;
- **les rémunérations que l'étudiant a reçues dans le cadre d'un contrat d'étudiants jusqu'à un montant de 2.120 euro par an.**

Concrètement, cela veut dire que quand l'étudiant travaille, il peut au fond gagner les montants (imposables) suivantes:

	Revenu annuel maximum imposable indexé (année de revenus 2005)		
	Plafond	<b>NOUVEAU : Première tranche salariale exonérée, gagnée pour le travail d'étudiants</b>	Plafond augmenté (avec augmentation + 2.120 euro)
En général	3.175 euro	+ 2.120 euro	<b>5.295 euro</b>
A charge d'un isolé	4.587,5 euro	+ 2.120 euro	<b>6.707,5 euro</b>
Handicapé à charge d'un isolé	5.812,5 euro	+ 2.120 euro	<b>7.932,5 euro</b>

Remarque: Afin de connaître le montant brut que l'étudiant peut gagner cette année, les cotisations ONSS personnelles devront y être additionnées. En fonction de la situation dans laquelle l'étudiant se trouve, celles-ci s'élèvent à 2,5%, 4,5% ou 13,07%.

# VI. Loi portant des dispositions sociales diverses

La loi portant des dispositions diverses, qui règlent entre autres les différents éléments importants pour l'administration salariale, a été publiée très dispersée dans le Moniteur belge. Ci-dessous, vous trouvez un résumé des dispositions principales de la "petite" et "grande" loi portant des dispositions diverses:

1. "Petite" loi portant des dispositions diverses
  - 1.1. Diminution de la cotisation ONSS pour des maladies professionnelles à partir du 4<sup>ème</sup> trimestre 2005
  - 1.2. Introduction d'une présomption réfutable d'emploi privé des voitures d'entreprise
2. "Grande" loi portant des dispositions diverses
  - 2.1. Délai d'entrée en vigueur de l'insensibilité partielle pour saisie ou transfert de certains montants salariaux sur le compte courant du travailleur
  - 2.2. Durée du travail hebdomadaire minimale pour travail à temps partiel – Déviation de la règle de 1/3 via la CCT dorénavant sans approbation du Ministre du Travail
  - 2.3. Horéca, horticulture et agriculture: Dimona avec l'enregistrement du temps par jour pour les travailleurs occasionnels
  - 2.4. Accords fiscaux uniquement impératifs pour le fisc
  - 2.5. Entreprises de foires: application de la loi sur le travail
  - 2.6. Secteur de dragage: Base légale adaptée pour les exonérations de l'ONSS
  - 2.7. Maintien du droit aux allocations familiales pour certains jeunes jusqu'à 25 ans

## 1. "Petite" loi portant des dispositions diverses

Référence:

La loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses, *M.B.* du 28 juillet 2005, 33409.

### 1.1. Diminution de la cotisation ONSS pour des maladies professionnelles à partir du 4<sup>ème</sup> trimestre de 2005

A partir du 4<sup>ème</sup> trimestre 2005, la cotisation ONSS patronale pour des maladies professionnelles est réduite avec 0,02% jusqu'à 1%.

## 1.2. Introduction d'une présomption réfutable d'emploi privé des voitures d'entreprise

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2005, on doit payer la cotisation de solidarité (taxe CO2) pour chaque véhicule mis à la disposition d'un travailleur par l'employeur parce que le législateur suppose que chaque voiture d'entreprise est également utilisée à des fins privées.

L'employeur peut uniquement échapper à cette cotisation de solidarité s'il peut réfuter cette présomption, en d'autres mots, s'il peut prouver que le véhicule mis à la disposition est utilisé:

- a. ou bien par quelqu'un qui n'est pas soumis à la sécurité sociale pour travailleurs;
- b. ou bien purement à des fins professionnelles.

## 2. "Grande" loi portant des dispositions diverses

Référence:

- Loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses, *M.B.* du 29 juillet 2005.

### 2.1. Délai d'entrée en vigueur de l'insensibilité partielle pour saisie ou transfert de certains montants salariaux sur le compte courant du travailleur

Dans l'Easypay News d'octobre 2004, nous prévenions qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, les montants salariaux, qui sont crédités sur un compte-courant du travailleur, seraient aussi partiellement non susceptible pour saisie ou transfert, si le créancier du travailleur voulait saisir auprès de sa banque ou exécuter un transfert de créance.

En raison de problèmes pratiques pour l'exécution de cette loi, l'entrée en vigueur en est reportée sine die, mais au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### 2.2. Durée du travail hebdomadaire minimale pour travail à temps partiel - Déviation de la règle de 1/3 via la CCT dorénavant sans approbation du Ministre du Travail

#### 2.2.1. Principe

Les travailleurs à temps partiel doivent au moins prester 1/3 de la durée du travail d'un travailleur à temps plein.

#### 2.2.2. Exception

On peut dévier de cette règle de 1/3 à condition d'avoir la permission du Roi ou une CCT approuvée par le Ministre du Travail.

#### 2.2.3. Nouveau

A partir du 8 août, l'approbation par le Ministre du Travail n'est plus exigée et

une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise approuvée par la Commission Paritaire suffit.

### 2.3. Horéca, horticulture et agriculture: Dimona avec l'enregistrement du temps par jour pour les travailleurs occasionnels

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la Dimona est également obligée pour les travailleurs occasionnels dans l'horéca, l'agriculture et l'horticulture.

A partir de cette date, il faut remplir le début et la fin des prestations par jour pour tous les travailleurs occasionnels (également ceux du secteur de l'agriculture et intérimaire).

Maintenant, la loi portant des dispositions sociales diverses prévoit également la possibilité de faire une modification de la déclaration DIMONA si l'heure de fin remplie ne correspond pas à la réalité.

### 2.4. Accords fiscaux uniquement impératifs pour le fisc

Les accords entre l'administration fiscale et le contribuable concernant la qualification de certains revenus, p.ex. comme des frais propres à l'employeur, sont uniquement impératifs pour le fisc et pas pour l'ONSS.

### 2.5. Entreprises de foires: application de la loi sur le travail

Art. 3 §1 de la loi du travail du 16 mars 1971 exclut certaines catégories de travailleurs des stipulations concernant le travail du dimanche, la durée du travail, le travail de nuit, les pauses et les temps de repos.

Une de ces catégories était les travailleurs des entreprises de foires.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, cette catégorie a été effacée de l'art. 3 de la loi du travail, de sorte que, strictement vu, l'interdiction du travail de nuit, du travail du dimanche, ... est dorénavant également valable pour ces travailleurs.

## **2.6. Secteur de dragage: base légale adaptée pour les exonérations de l'ONSS**

Par analogie avec ce qui a été mentionné dans le Chapitre 3 "Administration salariale et fiscalité", le champ d'application a également changé pour l'exonération partielle de certaines cotisations patronales et pour l'exonération partielle du versement de certaines cotisations personnelles dans le secteur de dragage.

Dès maintenant, ce sont uniquement les marins communautaires (les marins qui paient des impôts et/ou des cotisations de sécurité sociale dans un Etat membre de l'EEE) qui peuvent bénéficier de cet avantage. Il s'agit des marins:

a. qui travaillent sur des bateaux de dragage qui tient la mer avec une propre

propulsion, enregistrés dans un Etat membre de l'UE;

b. pour lesquels on peut soumettre un congé;

c. et qui travaillent au moins 50% de leur temps professionnel sur un bateau.

## **2.7. Maintien du droit aux allocations familiales pour certains jeunes jusqu'à 25 ans**

La loi portant des dispositions sociales diverses prévoit une base légale pour accorder quand même les allocations familiales aux jeunes qui parcourent une formation pour laquelle on accorde des unités de valeur dans le "système Bachelor-Master", sans qu'on doive suivre des cours. Les allocations familiales peuvent être accordées jusqu'à ce que le jeune ait 25 ans.

Un AR devra préciser de quelles formations il s'agit.

# VII. Easy-Services: E-learning: une nouvelle tendance pour acquérir des connaissances

E-learning devient une méthode didactique toujours plus importante dans le management de formation, cette méthode didactique offre la possibilité de mettre l'élève central dans l'actualité de formation. En outre, E-learning offre la possibilité de pouvoir gérer l'actualité de formation d'une manière efficace et avantageuse au niveau de management.

EASY-SERVICES peut, d'une part, vous assister lors de l'organisation et l'implémentation de votre projet e-learning et, d'autre part, lors la création des formations e-learning socio-juridique et propres à l'entreprise.

## 1. Introduction

Pour beaucoup d'organisations, il est très important que la *connaissance et les aptitudes* des collaborateurs restent actuelles. La possibilité de répondre à l'offre de la concurrence et la puissance de réagir d'une manière flexible aux demandes (futures) du marché, sont alors déterminantes pour le *succès* d'une organisation. La puissance pour réaliser ces buts, est fortement liée à l'aptitude des collaborateurs de s'adapter d'une façon facile et pertinente. *Apprendre est un élément crucial* dans ce processus et les méthodes didactiques traditionnelles ne tiennent pas toujours compte des exigences d'apprentissage.

E-learning peut être un moyen pour réaliser de buts divers, comme la réduction des frais, la flexibilité, l'efficacité et l'amélioration de la qualité. Cependant, E-learning est la méthode didactique qui lie les *besoins des élèves* aux *contenus d'apprentissage spécifiques*. En plus de l'aspect individuel, on peut également prévoir de nombreuses possibilités afin de stimuler la *coopération et la concertation* entre les élèves.

## 2. Caractéristiques de e-learning

- Le contenu d'apprentissage est mis à la disposition des élèves via l'Internet ou l'intranet.

- Au moyen de techniques multimédias, on peut offrir un contenu d'apprentissage et interactif.
- L'élève est mis central dans la méthode didactique e-learning.
- L'entourage d'apprentissage peut être adapté au besoin spécifique de l'organisation.

## 3. Avantages de e-learning

- L'élève peut apprendre quand cela lui arrange le mieux dans son propre emploi du temps.
- L'élève apprend à son propre rythme et ceci selon le propre besoin.
- Le contenu d'apprentissage peut être adapté rapidement.
- Les progrès et les résultats peuvent être observés avec précision.

Si vous voulez plus de renseignements concernant ce que e-learning peut comprendre pour votre organisation, comment votre organisation peut introduire e-learning, comment vous pouvez convertir un contenu socio-juridique ou propre à l'entreprise vers un contenu d'apprentissage e-learning ou si vous voulez avoir une démonstration de e-learning, veuillez contacter Madame Nadine Degrande, 051/48.69.68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be).

## MESSAGES MESSAGES MESSAGES

*Savez vous . . .* qu'EASYTIME organise une journée d'étude/symposium cet automne à laquelle vous pouvez faire connaissance des solutions pour l'enregistrement du temps, les demandes de congé électroniques et les solutions intranet pour chacun de vos collaborateurs? Assistez, sans engagement, au symposium "Intégration de l'enregistrement du temps et de la contrôle d'accès" du 25/10/2005.

Vous trouvez toujours plus d'information sur notre site web [www.easypay.be](http://www.easypay.be), sous "Easytime – Evènements", où vous trouverez une brochure descriptive et un formulaire d'inscription.

Vous pouvez aussi toujours contacter M. Fries Vandendriessche, au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be).

---

*Savez-vous ...* qu'EASYPAY organise une journée d'étude en novembre, concernant l'assouplissement de la réglementation et des avantages salariaux fiscaux pour les heures supplémentaires à partir du 01/07/2005.

Nous vous enverrons par un Easypay flash, la date et la localité correctes et le formulaire d'inscription.

---

*Savez-vous ...* qu'EASYPAY a une version web complète où vous pouvez mettre à la disposition en ligne le traitement salarial et les résultats du traitement salarial par travailleur tant via Internet, tant via intranet.

Êtes-vous intéressé par la version web d'EASYPAY? Vous pouvez toujours contacter le service commercial au numéro 051/48.69.68, ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)

---

*Savez-vous ...* qu'EASYPAY a un module de 'Régularisation automatique'. Via cette option, on peut automatiquement régulariser les corrections du passé. Vous remplissez l'indication correcte du salaire et vous référez vers la période à laquelle celle-ci se rapporte.

Le système calcule la nouvelle fiche de paie avec l'ONSS et le PP de la période remplie. Comme résultat, vous recevez une fiche de paie avec les différences par rapport à la fiche de paie précédente. De ces différences, on crée automatiquement une déclaration DmfA régularisée.

Êtes-vous intéressé par ce module? Vous pouvez toujours contacter le service commercial au numéro 051/48.69.68, ou par e-mail op [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)

---

*Savez-vous ...* que SSE organise régulièrement des soirées d'info pour certains client groupé (e.a. les comptables, l'horéca). Si vous voulez obtenir plus d'information concernant ces initiatives visées à ces secteurs, vous pouvez toujours contacter le secrétariat de SSE au numéro 051/48.01.80 ou via e-mail à [sse@easypay.be](mailto:sse@easypay.be).

---

*Savez-vous ...* qu'EASY-SERVICES vous offre des **sessions dans la matinée** permettant une économie de temps concernant des sujets actuels?

- Travailleurs plus âgés, opportunité ou problématique.
- Les règles du jeu dans la politique de prévention.
- Le rapport de la mobilité.

Pour plus d'information concernant le contenu, les données et la localité de ces sessions de matinée ou pour vous inscrire, veuillez contacter Madame Nadine Degrande, 051/48.69.68., [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

Le Groupe EASYPAY organise deux sessions d'information courtes concernant le sujet "Raisonnement indépendant" en coopération avec IFEL, Eunomia, Maas & Schelde et Intelli.

Le 20 octobre 2005 – **Comparaison du statut travailleur – indépendant**  
(bureaux d'EASYPAY à Meulebeke – de 19.00 à 21.00).

Le 24 novembre 2005 – **Possibilités de financement**  
(Maas & Schelde – Brugge – de 19.00 à 21.00).

Pour plus d'information concernant le contenu de ces sessions d'information, veuillez contacter Madame Nadine Degrande, 051/48.69.68., [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)