

# Octobre 2004

## Contenu

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2004	5
Administration salariale et fiscalité	24
Réglementation bien-être au travail : modifications récentes	28
Publication loi-programme du 09.07.2004 : résumé des aspects sociaux	33
Nouvelles sociales	36
Easy-Services	54
Messages	55

Rédaction : Service juridique Secrétariat Social EASYPAY,  
Secrétariat Social Agréé SSE, a.s.b.l. n° 920-921-922  
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 : 30/09/2004

# **Table des matières**

## **I. Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2004**

### **1. Cotisations ONSS**

- 1.1. Cotisations de base : inchangées
- 1.2. Cotisation pour la formation et l'occupation de groupes à risque (code 852)
- 1.3. Cotisation spéciale destinée au régime du chômage de 1,60% : catégories de travailleurs occasionnels exclues pour le calcul du seuil du personnel (10 travailleurs)
- 1.4. CP 124 Construction : cotisations forfaitaires de sécurité d'existence

### **2. Modifications DmfA pour le trimestre 3/2004**

- 2.1. Réduction groupe-cible Restructurations
- 2.2. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour des travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration
- 2.3. Maribel social : Modifications régime général
- 2.4. Ateliers de travail adapté : Modifications
- 2.5. Artistes
- 2.6. Employeurs titres-services
- 2.7. Etudiants : mention spécifique pour ouvriers et employés
- 2.8. Nombre de jours par semaine dans le régime de travail lors de contrats de courte durée
- 2.9. Liste de contrôle anomalies DmfA

## **II. Administration salariale et fiscalité**

1. Précompte professionnel : exonération partielle du versement du précompte professionnel pour le travail de nuit en équipe à partir du 01/07/2004: points chauds et précisions (réponses du ministre des Finances)
2. Exonération fiscale pour le personnel supplémentaire : modification plafond salarial et prolongation de la mesure
3. Déduction fiscale des frais de garde des enfants : augmentation de la limite d'âge à 12 ans (à partir de l'AR 2005)
4. Enfant mort-né fiscalement à charge (à partir de l'AR 2005)

## **III. Réglementation bien-être au travail : modifications récentes**

1. Surveillance de santé au travail : droit à la surveillance de santé par le conseiller en prévention – médecin du travail avant la reprise du travail suivant une incapacité de travail d'au moins 4 semaines
2. Vêtements de travail et moyens de protection personnelle
3. Mesures pour des travailleurs avec du travail de nuit et en équipe

4. Sièges de travail et sièges de repos

#### **IV. Publication loi-programme du 09.07.2004 : résumé des aspects sociaux**

1. Crédit temps à temps plein: délai de préavis suspendu en cas de préavis par l'employeur
2. Repos de maternité : modifications
3. Congé d'adoption : modifications
4. Premiers emplois : modifications principales
5. CP 124 construction

#### **V. Nouvelles sociales**

1. Nouvelle liste des Commissions paritaires
2. Indexation des allocations sociales à partir du 01.10.2004
3. Indemnité maximale pour l'emploi professionnel du propre véhicule : pas d'indexation en ce moment
4. Congé-éducation payé : indexation limite salariale générale
5. Nouvelles limites salariales pour les sportifs rémunérés
6. Prime syndicale : limite pour l'exonération ONSS
7. Insaisissabilité et incessibilité des montants sur le compte à vue
8. Vacances annuelles : assimilation du congé d'adoption prolongé
9. Canada Dry: L'ONEm ne peut pas prendre la place des employeurs et travailleurs pour déterminer les délais de préavis
10. Titres-services : nouvelle CP 322.01 – listing ONEm – titres-services pour la garde d'enfant à domicile en Flandres
11. Réglementation de chômage : Modification des formulaires ONEm
12. Modifications fiche d'accidents du travail
13. Subventions supplémentaires pour l'occupation dans le secteur culturel en Flandres
14. CP 140.04 transport des biens : salaire pour les jours fériés
15. Déplacements domicile-lieu de travail en train : gratuits pour le secteur privé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005

## **VI. Easy-Services: La guerre contre la fraude sociale est accélérée!**

## **VII. Messages**

# Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 3/2004

Dans cette rubrique vous trouvez un aperçu des modifications principales sur le plan de la déclaration ONSS pour le trimestre 3/2004

## 1. Cotisations ONSS

### 1.1. Cotisations de base : inchangées

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

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

Référence :

- art. 2-4 Loi du 1<sup>er</sup> avril 2003, *M.B.*, le 16 mai 2004 , 26827
- AR du 20 septembre 2003, *M.B.*, le 30 septembre 2003 , 48025 - 48026
- AR du 5 juin 2004, *M.B.*, le 17 juin 2004 , 45023 – 45039.

La cotisation spéciale en faveur de la formation et l'occupation de groupes à risque s'élève à 0,10% par trimestre en 2004.

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

### EASYPAY

Ce pourcentage se trouve dans :

#### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Pourcentages ONSS : écran-6

Groupes à risque (fonds b.) : **0,10**

#### Version web :

Fichiers de base

Pourcentages ONSS : écran <Global>

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

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 3/2004.

Le Service Fédéral Public de l'Emploi, Travail et Concertation sociale nous a passé encore une fois une liste actualisée contenant les secteurs (commissions paritaires) pour lesquels une CCT a été

conclue concernant les groupes à risque et qui sont donc exonérés de cette cotisation ONSS spéciale. Une telle CCT groupes à risque concernant l'année 2004 pouvait être déposée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2004 au

plus tard, auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ci-après vous trouvez une liste actualisée contenant les

secteurs pour lesquels une CCT a été déposée pour la période 2003-2004.

### Secteurs exonérés pendant la période 2003-2004 :

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

#### Obligations de faire un rapport:

Si vous avez conclu, en tant qu'employeur, une CCT au niveau de l'entreprise, concernant les groupes à risque, vous devez déposer un rapport d'évaluation et un compte-rendu financier concernant cette mesure auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce rapport doit contenir les données concernant l'année 2004 et être déposé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il faut utiliser les modèles respectifs publiés dans le Moniteur Belge du 17 juin 2004. ([www.moniteur.be](http://www.moniteur.be))

occupant au 30 juin de l'année précédente, au moins 10 travailleurs.

Pour déterminer le seuil de 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, on tient compte de tous les travailleurs en service à ce jour chez l'employeur (travailleurs ordinaires et apprentis).

Entrent également en ligne de compte pour le calcul : les travailleurs dont le travail est suspendu pour une cause légale comme maladie ou accident, repos de maternité, chômage temporaire, à l'exception des travailleurs en crédit-temps à temps plein.

### **1.3. Cotisation spéciale destinée au régime du chômage de 1,60% (code 855-857) : catégories de travailleurs occasionnels exclues pour le calcul du seuil du personnel (10 travailleurs)**

Référence :  
Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 3.2.204.

#### *- Seuil du personnel :*

La cotisation spéciale de chômage, code 857 de 1,60% (code 855: 1,69% par l'effet de la cotisation de modération salariale) vaut uniquement pour les employeurs

L'ONSS spécifie qu'il ne faut pas tenir compte des catégories de travailleurs occasionnels suivantes pour savoir si cette cotisation est due :

- Ouvriers occasionnels dans le secteur de l'agriculture (CP 144) et de l'horticulture (CP 145) dont les cotisations sont calculées sur base d'un salaire journalier fictif forfaitaire.
- Ouvriers occasionnels dans le secteur hôtelier (CP 302) occupés pendant au maximum 45 jours d'intense activité par an, dont les cotisations sont calculées sur base d'un salaire journalier fictif forfaitaire (les dits super-extras).

- Ouvriers déclarés comme des ouvriers saisonniers (statut S),
- Ouvriers avec des prestations limitées (statut LP).

- Cotisation :

Le champ d'application des travailleurs redevables de cette cotisation spéciale de chômage, n'a pas changé.

Pour les ouvriers occasionnels mentionnés (agri-, horticulture et super-extras dans le secteur hôtelier) la cotisation n'est, tout comme avant, PAS due. Si le travailleur a travaillé, pendant le même trimestre, tant comme travailleur ordinaire que comme travailleur occasionnel, la cotisation n'est donc pas due sur la partie du salaire gagné en tant que travailleur occasionnel.

Le statut du travailleur (prestations limitées, ouvrier saisonnier, ...) n'a pas d'importance.

#### **1.4. CP 124 Construction : cotisations forfaitaires de sécurité d'existence**

Références :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 7.1.301.

##### **1.4.1. Principes**

En exécution de l'accord sectoriel 2003-2004, la commission paritaire n° 124 pour la construction a décidé de ne plus calculer complètement les cotisations de sécurité d'existence sur base d'un pourcentage du salaire. A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, elles seront calculées partiellement sur une **base forfaitaire** par travailleur occupé.

Le secteur de la construction veut ainsi inciter une augmentation des heures de prestation déclarées et en même temps réduire les frais par heure prestée, en relation avec l'augmentation du nombre d'heures effectivement prestées.

Cette cotisation forfaitaire comprend en principe toutes les cotisations pour le fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers du bâtiment, à l'exception des montants suivants qui sont toujours

calculés sur un pourcentage du salaire brut :

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

L'ONSS encaisse pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, une cotisation FSE supplémentaire exceptionnelle pour la prépension qui s'élève à 0,75%. Par contre, en application des accords conclus entre les partenaires de la CP 124, cette cotisation prépension est déjà reprise dans la nouvelle cotisation forfaitaire de 400 ou 480 euro (voir 1.4.3). A titre de compensation, le Fonds de cotisation d'existence pour la construction (pas l'ONSS) remboursera aux employeurs de la construction un montant qui correspond à cette cotisation prépension de 0,75% qui a été payée de trop.

##### **1.4.2. Champ d'application**

Employeurs :

La cotisation forfaitaire est due par tous les employeurs qui ressortent sous la Commission paritaire 124 pour la Construction, mais également par les bureaux d'intérim de la construction, pour les ouvriers qu'ils mettent à la disposition d'entreprise de la construction.

Travailleurs :

Cette cotisation forfaitaire est due pour :

- Ouvriers manuels
- Elèves-ouvriers
- Contractuels subventionnés.

Cette cotisation n'est PAS due pour les apprentis (déclarés sur la DmfA avec un des codes "type apprentis"), ni pour les élèves jusqu'au 31 décembre de l'année pendant lesquels ils atteignent l'âge de 18

ans (code travailleur 035), ni pour les apprentis à partir de l'année pendant laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans (code travailleur 015).

### 1.4.3. Calcul de la cotisation

Le montant de base de la cotisation forfaitaire pour chaque ouvrier (ligne de travailleur) occupé au cours du trimestre, s'élève à :

- 400 euro pour les indices d'employeur 026 ( finition construction) - 226 ( finition construction - intérim)
- 480 euro pour les indices d'employeur 024 ( construction) - 224 ( construction - intérim) - 044 (dalleurs - plafonneurs) - 244 (dalleurs - plafonneurs intérim) 054 (toitures) - 254 (toitures - intérim).

Ce montant de base trimestriel est fixé proportionnellement :

- En cas d'une occupation à temps partielle
- En cas de prestations trimestrielles incomplètes :
  - Si l'ouvrier entre en service et/ou sort de service au cours du trimestre.
  - Si l'exécution du contrat de travail est suspendue pour des *raisons déterminées* (en particulier : en cas d'une incapacité de travail hors de la période du salaire garanti 1<sup>ère</sup> semaine).

Ce calcul proportionnel se fait comme suit: le montant de base de la cotisation forfaitaire est multiplié par la fraction de prestation (le facteur dit 'μ'). Le montant dû est calculé à l'aide de la formule suivante :

<b>Forfait de base F x μ<sub>(c)</sub></b>
--

dont:

**F** = Le forfait de base de la

cotisation (400 ou 480 euro).

**μ<sub>(c)</sub>** = Le total des fractions de prestations de toutes les lignes d'occupation de la ligne du travailleur en question pour le trimestre concerné.

Le total des fractions de prestations d'une ligne du travailleur ne peut pas être > 1.

**μ** = La fraction de prestation par ligne d'occupation, comme utilisée (à l'exception des 2 éléments suivants) pour le calcul proportionnel de la réduction des cotisations ONSS patronales (réduction structurelle et groupe-cible).

Contrairement à la fraction de prestations utilisée pour calculer les réductions de cotisations ONSS, les spécifications suivantes valent pour la fraction de prestations pour calculer la cotisation forfaitaire de sécurité d'existence pour les ouvriers de la construction :

- Les jours (ou heures) de chômage temporaire économique (code DmfA temps de travail 71) sont également pris en compte
- Aucun facteur de correction n'est pris en compte dans la formule de calcul.

La fraction de prestations **μ** par ligne d'occupation, utilisée pour calculer la cotisation forfaitaire de sécurité d'existence, peut donc être exprimée comme suit :

Pour les travailleurs à déclarer avec des jours (travailleurs à temps plein)	$\mu = X / (13 \times D)$
Pour des travailleurs à déclarer avec des jours et des heures (travailleurs à temps partiel + catégories spéciales de travailleurs à temps plein)	$\mu = Z / (13 \times U)$

dont:

D = le nombre de jours par semaine du régime de travail  
U = le nombre d'heures par semaine de la personne de référence

X, respectivement Z = les jours, respectivement les heures correspondant aux codes DmfA temps de travail 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, 71 et 72. Pour plus de détails et exemples : voir la brochure technique.

Le résultat de cette fraction de prestation  $\mu$  est arrondi à 2 décimales, selon les règles classiques de l'arrondi.

#### 1.4.4. DmfA

Sur la DmfA, la cotisation forfaitaire de sécurité d'existence est calculée par ligne de travailleur. Ceci implique qu'il faut calculer séparément la cotisation forfaitaire pour chaque ligne de travailleur si le travailleur a travaillé pendant le même trimestre pour le même employeur sous plusieurs indices de l'employeur.

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, les cotisations pour le fonds de sécurité d'existence pour la construction, sont déclarées comme suit :

<i>Cotisation de sécurité d'existence</i>	<i>Code de cotisation</i>
Cotisation forfaitaire	Nouveau code 826
Cotisations calculées sur un % *	Code existant 820

- \* Cotisations calculées sur un % pour le Fonds de Sécurité d'Existence, c.-à-d. :
- Cotisation vacances annuelles : 10,27%;
  - Cotisation jours de repos compensatoire : 2,60%;
  - Cotisation remboursement salaire garanti : 1,50% (uniquement pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs).

#### 1.4.5. Encaissement

L'Office national de Sécurité Sociale (ONSS) est également responsable pour l'encaissement de la cotisation forfaitaire. L'encaissement sera effectué de la même façon que l'encaissement des autres cotisations de sécurité sociale.

#### 1.4.6. Aperçu taux de cotisations des fonds sociaux CP 124 3<sup>ème</sup> trimestre 2004

Ci-après, vous trouvez un tableau mentionnant les cotisations du fonds de sécurité d'existence (FSE) pour le 3<sup>ème</sup> trimestre, par indice de l'employeur pour le secteur de la construction (CP 124).

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

Catégorie de l'employeur		3 <sup>ème</sup> trimestre 2004			
		FSE		FFC (2)	OPOC (3)
		Forfait EUR	% cotis. (1)		
024	10+	480	13,62%	0,40%	11,22%
	-10	480	15,12%	0,40%	11,22%
054	10+	480	13,62%	0,40%	11,22%
	-10	480	15,12%	0,40%	11,22%
044	10+	480	13,62%	0,40%	9,12%
	-10	480	15,12%	0,40%	9,12%
026	10+	480	13,62%	0,40%	9,12%
	-10	400	15,12%	0,40%	9,12%

Remarque :

- (1) Y compris la cotisation pour la prépension de 0,75% pendant le 3<sup>ème</sup> trimestre 2004 (voir n° 1.4.1).
- (2) La cotisation pour le Fonds de Formation professionnelle est encaissée par l'ONSS sous le même code 820 que les cotisations calculées sur un % pour le Fonds de Sécurité d'Existence
- (3) Les cotisations timbres fidélité et intempéries sont payées directement à l'OPOC.

**EASYPAY**

Ces données se trouvent dans :

Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Pourcentages ONSS : écran-3

Fonds de Sécurité d'Existence

Code 820 : pourcentage à appliquer

Forfait (826) : 480 ou 400

Version web :

Fichiers de base

Pourcentages ONSS : écran <Fonds de Sécurité d'Existence>

Code 820 : : pourcentage à appliquer

Forfait (826) : 480 ou 400

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 3/2004.

## 2. Modifications DmFA pour le trimestre 3/2004

### 2.1. Réduction groupe-cible Restructurations

Référence : AR du 16 juillet 2004, M.B., le 6 août 2004, 59184 – 59189.

Ci-après nous reprenons un résumé des directives principales. Pour PLUS D'INFORMATION, nous référons au DOSSIER EXTRA de ce NEWS, concernant les Mesures d'occupation des Restructurations.

#### 2.1.1. Principe

Un employeur qui occupe un travailleur, licencié dans le cadre d'une restructuration, entre en ligne de compte pour une réduction des cotisations ONSS patronales groupe-cible Restructurations.

#### 2.1.2. Montant

Cette réduction ONSS groupe-cible Restructurations correspond à un montant forfaitaire de réduction de 400 euro au maximum par trimestre par travailleur ouvrant le droit.

Comme c'est le cas pour la réduction structurelle et les autres réductions groupe-cible, le forfait de base de la réduction groupe-cible Restructurations de 400 euro est réduit à l'aide de la formule suivante en cas de travail à temps partiel ou en cas de prestations incomplètes pendant le trimestre concerné :

400 euro x fraction de prestation de l'occupation  $\mu_{(\text{occupation})}$  x facteur de multiplication  $1/\beta$

#### 2.1.3. Durée

La réduction ONSS groupe-cible Restructurations est accordée à l'employeur qui occupe un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration. Cette réduction est valable pendant 3 trimestres au maximum, à partir du trimestre de la première entrée en

service chez un nouvel employeur jusqu'au 2<sup>ème</sup> trimestre suivant inclus.

#### 2.1.4. Entrée en vigueur

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004

### 2.2. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour des travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration

Référence :

- AR du 16 juillet 2004, M.B., le 6 août 2004, 59184 – 59189.

Ci-après nous reprenons un résumé des directives principales. Pour PLUS D'INFORMATION, nous référons au DOSSIER EXTRA de ce NEWS, concernant les Mesures d'occupation des Restructurations.

#### 2.2.1. Principe

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui entre en service endéans un certain terme chez un nouvel employeur, a droit à une réduction temporaire des cotisations personnelles de sécurité sociale. Grâce à ce fait, son salaire net sera plus élevé pendant cette période.

#### 2.2.2. Montant

La réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale suite à l'entrée en service après un licenciement dans le cadre d'une restructuration, correspond à un montant forfaitaire de réduction d'au maximum 133,33 euro par mois. Pour les ouvriers, le montant de réduction de 133,33 euro est augmenté de 8% (intervention pour la perte de réduction pendant la période des vacances annuelles).

Le forfait de base de 133,33 euro (ou pour les ouvriers de 133,33 x 1,08) de cette réduction est réduit comme suit :

Occupation pendant le trimestre concerné	Réduction
--	-----------

Travailleurs à temps plein avec des prestations complètes	133,33 EUR
Travailleurs à temps plein avec des prestations incomplètes	J/D x 133,33 EUR
Travailleurs à temps partiel et assimilés	H/U x 133,33 EUR

Dont :

- J = Le nombre de jours du travailleur déclarés avec les codes DmfA temps de travail 1,3,4, 5 et 20;  
D = Le nombre maximal de jours prestés pour le mois concerné dans le régime de travail concerné;

H = Le nombre d'heures déclarées avec les codes DmfA temps de travail 1, 3, 4, 5 et 20;

U = Le nombre d'heures sur base mensuelle qui correspond à D

### 2.2.3. Durée

La réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration est accordée pendant au maximum 3 trimestres, c.-à-d. à partir du premier trimestre de la première entrée en service chez un nouvel employeur, jusqu'au 2<sup>me</sup> trimestre suivant inclus.

### 2.2.4. Entrée en vigueur

A partir du 3<sup>me</sup> trimestre 2004.

## EASYPAY

Le forfait de base se trouve dans :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Constantes ONSS – écran-2  
Champ 'Réd. Restruct./mois trav.' : 133,33

### Version web :

Fichiers de base  
Constantes ONSS - écran <Dispositions légales>  
Champ 'Réd. Restruct./mois trav.' : 133,33

Cette réduction doit être indiquée comme suit :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Travailleurs  
Ecran-8  
Champ 'Restructuration' : 1 oui  
Champ 'du' – 'au' : date de début et de fin de la carte de réduction B  
Rem. : Si la date de début est la même que la date originale d'entrée en service, vous ne devez pas remplir les champs 'du' – 'au'. Le programme reprend alors la 'Date originale d'entrée en service' de l'écran-1 des données du travailleur.

### Version-web :

Fichiers de base  
 Contrats  
 Ecran <Dimona/Dmfa>  
 Champ 'Restructuration' : 1 oui  
 Champ 'du' – 'au' : date de début et de fin de la carte de réduction B  
 Rem. Si la date de début est la même que la date originale d'entrée en service, vous ne devez pas remplir les champs 'du' – 'au'. Le programme reprend alors les données du travailleur.

### 2.3. Maribel social : Modifications régime général

Référence :

- AR du 13 septembre 2004, *M.B.*, le 21 septembre 2004, 68408-68411.

Le Maribel social est une réduction forfaitaire des cotisations ONSS patronales spécifique pour les employeurs du secteur non marchand et certains employeurs du secteur public.

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, le régime du Maribel social sera adapté sur certains points, et ce tant pour le régime général que pour le régime des ateliers de travail adapté (voir n° 2.4).

Ci-après vous trouvez les modifications concernant la régime général :

2.3.1. Augmentation du montant de réduction Maribel Social.

2.3.2. Règles de cumul : pas de Maribel social pour les travailleurs avec la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée.

2.3.3. Récupération des montants de réduction Maribel Social du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestre 2004 pour les travailleurs avec la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée.

#### INTRODUCTION

- Champ d'application Maribel Social  
 (AR 18.07.2002, *M.B.*, le 22.08.2002):

Pour le secteur privé, il s'agit des commissions paritaires suivantes, y inclus toutes les sous-commissions et départements éventuels :

Com. Par.	Description
305.01	Hôpitaux privés
305.02	Etablissements et services de santé
318	Services des aides familiales et des aides seniors
318.01	Services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
318.02	Services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande
319	Etablissement et services d'éducation et d'hébergement

319.01	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande
319.02	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
327	Les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux
329	Secteur socioculturel

Les employeurs suivants du secteur public sont également soumis au règlement du Maribel social :

- Les employeurs affiliés à l'ONSS-APL pour le personnel qu'ils déclarent sous les codes NACE suivants : 55231; 63303; 80421; 80422; 85110; 85120; 85142 jusqu'à 85145 inclus; 85311 jusqu'à 85316 inclus; 85321 jusqu'à 85324 inclus; 91330; 92312; 92313; 92321; 92322; 92510; 92520; 92530; 92611, 92613 et 92621.
- Un nombre limitatif de services et instituts publics (en particulier les hôpitaux privés)

- Travailleurs ayant-droit :

La réduction est accordée à chaque travailleur occupé à mi-temps au moins. Cette condition est remplie si la somme de

toutes les occupations d'un travailleur chez un même employeur pendant un certain trimestre s'élève à 49% au moins (AR 31.12.2003). Les travailleurs des ateliers de travail adapté ont exceptionnellement une fraction de prestations minimale de 33% (voir 2.4).

### **2.3.1. Augmentation montant de réduction Maribel social**

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, le montant de la réduction patronale Maribel social, est augmenté de 288,18 euro à **332 euro** par travailleur ayant-droit, par trimestre.

Cette augmentation de la réduction Maribel social vaut pour TOUS les employeurs qui se trouvent dans le champ d'application du Maribel social, y compris les ateliers de travail adapté (voir ci-après 2.4).

## **EASYPAY**

Ce montant se trouve dans :

Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Constantes ONSS : écran-2  
Maribel social : **322** (avant 288,18)

Version-web :

Mise à jour des fichiers de base  
Constantes ONSS : écran <Dispositions légales>  
Maribel social : **322** (avant 288,18)

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 3/2004.

### **2.3.2. Règles de cumul : PAS de Maribel social pour les travailleurs avec la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée**

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, les travailleurs *ouvrant le droit à une réduction ONSS patronale groupe-cible dans le cadre des chômeurs de longue durée* sont *exclus* du champ d'application du Maribel social

Il s'agit nettement des travailleurs suivants qui, depuis 2004, ouvrent le droit à la

réduction groupe-cible pour les chômeurs de longue durée :

- Chômeurs de longue durée, catégorie générale (ACTIVA)
- Chômeurs de longue durée occupés dans le régime d'économie d'insertion sociale (SINE)
- Chômeurs de longue durée occupés dans un programme régional de transition professionnelle (Wep-Plus en Flandres et Programme de Transition Professionnelle dans la Région Wallonne)
- Travailleurs ouvrant le droit dans le cadre des *mesures de transition* (entrés

en services avant le 01.01.2004 en application des Plans d'Embauche, Emplois-services, Activa, SINE).

Les ateliers de travail adapté de la CP 327 ne sont pas soumis à cette mesure.

Il s'en suit que, si la réduction ONSS groupe-cible chômeurs de longue durée (et les mesures de transition y liées) est effectivement appliquée pour un travailleur, la réduction Maribel social n'est PAS appliquée. De cette façon les travailleurs ayant-droit à la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée peuvent en profiter au maximum, vu que la réduction Maribel social n'est PLUS déduite d'abord des cotisations patronales dues.

La règle de cumul des réductions de cotisations ONSS patronales, est donc définie comme suit :

- 1) Limitation des réductions de cotisations patronales jusqu'au montant des cotisations patronales dues.
- 2) PAS de déduction du montant de réduction Maribel social.
- 3) En cas de limitation, on limite *d'abord le montant de la réduction groupe-cible* (dans ce cas celle des chômeurs de longue durée), *ensuite éventuellement le montant de la réduction structurelle*.

### **2.3.3. Récupération montants de réduction Maribel social du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestre 2004 pour les travailleurs avec la réduction ONSS groupe-cible chômeurs de longue durée**

Les employeurs ont le droit de revendiquer du Fonds Maribel social, les montants de réduction Maribel social (forfait par travailleur ouvrant le droit de – à ce moment – 288,18 euro par trimestre) concernant le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestre 2004 qui ont été chargés pour les travailleurs ayant droit à la réduction ONSS groupe-cible chômeurs de longue durée, et que l'ONSS a déjà versés au Fonds sectoriel du Maribel social.

L'employeur devait déposer une demande écrite de revendication avant le 30.09.2004 auprès du Fonds Maribel social de sa Commission paritaire (uniquement pour les employeurs du secteur non marchand) (voir Flash du 27.09.2004).

Les montants remboursés par le Fonds Maribel social, suite à cette mesure de récupération, ne doivent pas être utilisés pour le financement d'occupation supplémentaire.

Cette mesure de récupération n'est PAS d'application pour les ateliers sociaux de la CP 327, ni pour les ateliers de travail adapté de la CP 327.

## 2.4. Ateliers de travail adapté : Modifications

### 2.4.1. Modifications Maribel social

Le régime particulier du Maribel social pour les ateliers de travail adapté subit les modifications suivantes à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004 :

1. Augmentation montant de réduction Maribel social
2. Modification travailleurs ouvrant le droit
3. Modification règles de cumul.

### 2.4.2. Réduction structurelle. Indexation de la limite salariale pour le supplément bas salaires.

#### 2.4.1. Modifications Maribel social

Références :

- Art. 283-284 Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.*, le 15 juillet 2004, 55626.
- AR du 13 septembre 2004, *M.B.*, le 21 septembre 2004, 68408-68411.

Les ateliers de travail adapté de la CP 327 (= indices ONSS 073-173-273) suivent un règlement particulier concernant la réduction de cotisations Maribel social. Ce régime subit les modifications suivantes :

##### 1. Augmentation du montant de réduction Maribel social

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, le montant de la réduction patronale Maribel social, est augmenté à **332 euro** par travailleur ayant-droit, par trimestre.

##### 2. Modification travailleurs ouvrant le droit

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, la réduction est accordée à chaque travailleur occupé pour au moins **33%** dans un atelier de travail adapté, pendant le trimestre concerné (avant, ce pourcentage était fixé à 22%).

##### 3. Modification règles de cumul

Pour CHAQUE travailleur d'un atelier de travail adapté (donc non seulement pour ceux qui ouvrent le droit à la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée) la réduction Maribel social n'est PLUS déduite d'abord des cotisations patronales dues.

La règle de cumul des réductions de cotisations ONSS patronales au niveau de la déclaration ONSS par travailleur, est fixée comme suit :

- 1) Limitation des réductions de cotisations patronales jusqu'au montant des cotisations patronales dues.
- 2) PAS de déduction du montant de réduction Maribel social.
- 3) En cas de limitation, on limite *d'abord le montant de la réduction groupe-cible, ensuite éventuellement le montant de la réduction structurelle.*

Remarque : Le montant total de réduction Maribel social auquel l'atelier de travail adapté a droit et qui est accordé comme dotation par le Fonds Maribel social, est automatiquement et globalement plafonné au niveau de l'employeur à un montant correspondant aux cotisations patronales entrant en ligne de compte pour cette réduction et redevables par l'atelier de travail adapté après déduction de toutes les autres réductions de cotisations ONSS patronales (réduction structurelle et éventuellement réduction groupe-cible).

## 2.4.2. Réduction structurelle : Indexation de la limite salariale du supplément bas salaires (sous réserve)

Référence :

- art. 331 Loi-programme I du 24 décembre 2002, *M.B.*, le 31 décembre 2002, 58754.

Dès que les salaires des travailleurs des ateliers de travail adapté sont indexés, la limite salariale  $S_0$  (5.310 euro en 2004) sera normalement indexée aussi pour calculer le dit supplément bas salaires de la réduction structurelle. Ceci se fera par moyen d'un AR à élaborer qui donnera des résultats à partir de l'année suivant l'indexation salariale.

Ci-dessous vous trouvez un calcul actuel du montant de base de la réduction structurelle pour les ateliers de travail adapté (= catégorie 3)

SALAIRE TRIMESTRIEL	MONTANT DE BASE REDUCTION STRUCTURELLE
Salaire trimestriel de référence $S < 5.310$ euro	$471 \text{ euro} + 0,175 \times (5.310 - S)$
Salaire trimestriel de référence $S \text{ max. } 5.310$ euro	471 euro
Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$ euro	$471 + 0,0173 \times (W - 12.000)$

## 2.5. Artistes

Référence :

- art. 123 Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.*, le 15 juillet 2004, 55600,
- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 1.2.209 et n° 4.3.1204.

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, les artistes salariés peuvent profiter des avantages suivants :

1. Une augmentation (et en même temps une limitation) de l'exonération existante des cotisations ONSS patronales
2. Une indemnité exonérée de cotisations ONSS pour les "petits frais".

### 2.5.1. Augmentation et limitation des réductions de cotisations ONSS patronales pour les artistes

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, les personnes – soumises ou non à un contrat de travail – livrant des prestations artistiques sur commande d'un tiers, sont censées être soumises au régime de sécurité sociale des travailleurs (ONSS) (sur base d'une présomption renversable).

#### 1) Augmentation de la réduction de cotisations ONSS patronales

Afin de rendre plus avantageuse l'occupation des artistes avec un statut ONSS, le *forfait salarial exonéré de cotisations ONSS est augmenté à 55,67 euro (avant 35 euro) par jour, respectivement 7,33 euro (avant 4,5 euro) par heure.* Ceci entre en vigueur à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004.

Les règles de calcul détaillées de cette exonération de cotisations sont expliquées dans la brochure technique concernant la DmfA 3/2004.

## **EASYPAY**

Le forfait salarial exonéré de cotisations ONSS se trouve dans :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Constantes ONSS – écran-2

Réduction artistes

Salaire journalier exonéré 55,67 (avant 35,00)

Salaire horaire exonéré 7,33 (avant 4,50)

### Version-web :

Fichiers de base

Constantes ONSS – écran <Dispositions légales>

Réduction artistes

Salaire journalier exonéré 55,67 (avant 35,00)

Salaire horaire exonéré 7,33 (avant 4,50)

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 3/2004.

## **2) Limitation de la réduction de cotisations ONSS patronales**

Par contre, le forfait salarial exonéré de cotisations est limité au maximum à *50 fois le montant journalier exonéré (c.-à-d. 2.783,5 euro au maximum)* ou *380 fois le montant horaire exonéré (c.-à-d. 2.785,4 euro au maximum)*.

Si l'artiste salarié est occupé en tant qu'intérimaire, cette limitation vaut par utilisateur.

## **EASYPAY**

La limite du nombre de jours et d'heures se trouve dans :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Constantes ONSS – écran-2

Champ 'Limite nombre de jours' : 50

'Limité nombre d'heures' : 380

### Version web :

Fichiers de base

Constantes ONSS – écran <Dispositions légales>

Champ 'Limite nombre de jours' : 50

'Limité nombre d'heures' : 380

## 2.5.2. Règlement de petite indemnité

### - Principe:

Pour de petites commandes occasionnelles, les artistes reçoivent souvent uniquement une indemnité de frais de la part de leur client, ce qui n'est pas toujours facile à prouver. Sans cette preuve, il fallait en principe également payer des cotisations ONSS sur ces petites indemnités pour les artistes qui ne travaillent pas sur base indépendante. Afin d'éviter cela, un règlement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004 disant que les personnes prestant des prestations artistiques sont exonérées des cotisations de sécurité sociale et des impôts pour *un nombre limité de jours par an pour lesquels ils reçoivent une petite indemnité*. S'ils répondent à ces conditions, il ne doivent donc pas être déclarés à l'ONSS (et donc pas non plus à la Dimona).

### - Limites :

Ce règlement de petite indemnité exonérée de charges, est appliqué si l'artiste remplit les conditions suivantes :

- L'ensemble des indemnités s'élève à 1.000 euro au maximum en 2004 et 2.000 euro au maximum par année civile suivante
- L'indemnité de petits frais par prestation s'élève à 100 euro au maximum.
- Pour des prestations pour 15 jours au maximum en 2004 et 30 jours au maximum par année civile suivante, dont l'artiste preste au maximum 7 jours consécutifs pour le même client.

Si l'artiste concerné livre des prestations pour plusieurs clients pendant un même jour, l'indemnité peut s'élever à 100 euro par client. Par contre, le maximum sur base annuelle ne change pas.

Les indemnités payées par le client à l'artiste, sont censées couvrir les frais donc également p.ex. les indemnités de déplacement. Des indemnités pour des frais spécifiques ne sont donc pas permises.

Les limites mentionnées sont adaptées annuellement à l'évolution du chiffre d'indice de santé (et sont annoncées en décembre de l'année précédente).

### - Sanction si les limites sont dépassées

- 1) Si le montant annuel de 2.000 euro (1.000 euro en 2004) ou les 30 jours permis (15 en 2004) sont dépassés par l'artiste, celui-ci doit être déclaré à l'ONSS par le client pour lequel il travaille en ce moment, et également par les clients qui l'engageront encore pendant le reste de l'année. S'il s'agit des clients pour lesquels l'artiste a déjà livré des prestations au cours de l'année, pour lesquelles la petite indemnité a été appliquée, ces clients doivent également déclarer les prestations suivantes.
- 2) Si le montant journalier de 100 euro est dépassé chez un certain client (même sans que le montant annuel ne soit dépassé), l'artiste est soumis aux cotisations pour toutes les indemnités qu'il reçoit de ce client pendant la même année civile !

### - Exceptions :

- 1) Cette exonération ne vaut pas pour les artistes qui, au moment qu'ils livrent des prestations artistiques, sont déjà liés au client par un *contrat de travail ou d'engagement ou une nomination statutaire*, à moins qu'ils peuvent prouver que les prestations des activités sont bien différentes.
- 2) Ce règlement ne peut pas non plus être cumulé avec le règlement spécifique *d'exonération pour le volontaire pour des prestations similaires*, même pas si les prestations sont prestées pour de différents clients.

### - Contrôle:

Les artistes qui veulent livrer des prestations dans ce règlement exonéré d'impôts et de l'ONSS, devront demander et faire remplir par leurs clients une *carte d'artistes*. De cette façon, les clients peuvent constater si l'artiste entre encore

en ligne de compte pour la petite indemnité. Les modalités concernant cette carte d'artistes ne sont pas encore déterminées.

- Entrée en vigueur :

Depuis le 01.07.2004

## 2.6. Employeurs titres-services

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 5.1.320.

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, la déclaration des travailleurs occupés dans un régime de titres-services en service d'une entreprise agréée, doit se faire comme suit :

	Type employeurs titres-services	Commission paritaire	Indice ONSS de l'employeur
1.	Bureaux d'intérim (département 'sui-generis' pour les activités titres-services)	CP 322.01	597
2.	Autres employeurs avec des activités mélangées de titres-services		
2.a.	Non – commerciaux (p.ex. ALE)	CP 322.01	597 (mention 'N' ajoutée par l'ONSS : cotisation FSE non due)
2.b.	Commerciaux	CP 322.01	597
3.	Employeurs (autres que les bureaux d'intérim) avec une seule activité titres-services		
3.a.	Commission paritaire non composée	CP 322.01	597
3.b.	CP active	CP compétente pour cette activité p.ex. nettoyage CP121	Indice correspondant à la CP compétente p.ex. pour la CP 121 = 066 - 166

De plus, il faut mentionner sur la DmfA dans le champ 'Formule de salaire' la mention 'titres-services'. Ceci vaut pour les déclarations à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre,

pour tous les travailleurs occupés dans un régime de titres-services, indépendamment de la commission paritaire ou de la sous-commission sous laquelle ils ressortent.

### EASYPAY

Les travailleurs occupés avec des titres-services doivent être indiqués sur la DmfA à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004. Afin que ce code spécifique de rémunération 'titres-services' soit rempli correctement, vous devez remplir le suivant :

Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Travailleurs – écran-8

Champ 'Formule de salaire' : 3 titres-services

Rem. Si un travailleur est occupé tant comme travailleur avec titres-services que comme travailleur ordinaire, il faut créer deux fiches signalétiques. Dans la fiche signalétique du travailleur avec titres-services, vous devez remplir à l'écran-8, champ 'Formule de salaire' = 3 titres-services. L'autre fiche signalétique est remplie de la même façon que pour un ouvrier ou un employé ordinaire.

Version web :

Fichiers de base

Contrats – écran <Dimona/Dmfa>

Champ 'Formule de salaire' : titres-services

Rem. Si un travailleur est occupé tant comme travailleur avec titres-services que comme travailleur ordinaire, il faut créer deux contrats. Dans le contrat du travailleur avec titres-services, vous devez remplir à l'écran <Dimona/Dmfa>, champ 'Formule de salaire' = titres-services. L'autre contrat est rempli de la même façon que pour un ouvrier ou un employé ordinaire.

Ces champs peuvent être remplis après l'installation de la mise à jour 3/2004.

## **2.7. Etudiants : mention spécifique pour ouvriers et employés**

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 5.1.108.

A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, la déclaration des étudiants-ouvriers (code ONSS travailleur 840) et des étudiants-employés (code travailleur 841) est distincte.

Par contre, la cotisation ONSS de solidarité reste la même pour les deux catégories d'étudiants (c.-à-d. 7,5% dont 2,5% de cotisation personnelle et 5% de cotisation patronale).

En plus des données d'identification de ces travailleurs, vous devez uniquement mentionner les données suivantes :

- salaire : Le salaire brut que l'étudiant reçoit (à 100%),
- cotisation : La cotisation de solidarité (= 7,5% du salaire),
- nombre de jours : Le nombre de jours que l'étudiant a presté pendant son contrat d'étudiant. Pour les travailleurs à temps plein, occupés dans un autre régime que celui de la semaine de 5 jours, vous devez mentionner le nombre de jours de travail réduit en fonction de la semaine de 5 jours.

## EASYPAY

Le logiciel reprendra **automatiquement** le code travailleur 840 et 841 à l'aide du champ :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Travailleurs – écran-4

Champ 'Statut' : 8 étudiant ouvrier ou 9 étudiant employé

### Version-web :

Fichiers de base

Contrats – écran <Données fixes>

Champ 'Code travailleur' : Lors de l'introduction du code 840, le système demande s'il s'agit d'un employé ou d'un ouvrier. A l'aide de ce champ, le code 840 ou 841 est repris sur la déclaration DmfA.

Après l'installation du logiciel 3/2004, la déclaration DmfA concernant le 3<sup>ème</sup> trimestre peut être effectuée.

## **2.8. Nombre de jours par semaine dans le régime de travail lors de contrats de courte durée**

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 5.1.312.

Dans les dernières instructions, l'ONSS explique comment déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail pour un travailleur avec un contrat de travail de courte durée. Suite à ces instructions, nous répétons ci-après les principes généraux :

1. Principes généraux
2. Précision contrats de courte durée.

### **2.8.1. Principes généraux**

Sur la DmfA, il faut déclarer le nombre de jours par semaine du régime de travail, tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel. Indépendamment du type d'horaire, il faut *toujours indiquer un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler* (sans tenir compte du nombre d'heures par jour).

#### **1) Régime de travail fixe (nombre fixe de jours par semaine)**

Un régime fixe de travail est un régime contenant *chaque semaine le même nombre de jours à prester*.

P.ex. Un travailleur travaille chaque semaine 3 jours (même si ce ne sont pas toujours les mêmes jours).

Le nombre de jours par semaine du régime de travail est un chiffre correspondant au nombre de jours constant que le travailleur est censé travailler chaque semaine. Il s'agit toujours d'un chiffre complet.

#### **2) Régime de travail variable (nombre variable de jours par semaine)**

### a) Régime variable selon un cycle

Exemples d'un régime variable selon un cycle :

Le nombre de jour par semaine du régime de travail est le nombre *moyen* par semaine que le travailleur est censé travailler. Cette moyenne est fixée sur base des jours à travailler pendant tout le cycle. Le résultat est un chiffre arrondi à 2 décimales.

p.ex. Régime variable selon un cycle, selon lequel le travailleur travaille 5 jours pendant les 3 premières semaines, et 4 jours pendant la 4<sup>ème</sup> semaine :  
nombre de jours par semaine du régime de travail = 4,75 (5+5+5+4 divisé par 4).

### b) Régime complètement variable (sans cycle)

Chaque travailleur travaille un nombre variable de jours par semaine sans cycle répétitif. Le nombre de jours par semaine du régime de travail est égal au résultat (arrondi à 2 décimales) de la *division du nombre total de jours déclarés pour le travailleur pendant le trimestre déclaré, par le nombre de semaines du trimestre (13)*.

Le nombre de jours par semaine du régime diffère donc normalement un peu chaque trimestre. Strictement cela implique une nouvelle ligne d'occupation par trimestre.

### 3) Cas particuliers

- Contrats free lance, pour lesquels on n'a pas livré de prestations pendant le trimestre :  
→ nombre de jours par semaine du régime de travail = 0.
- Travailleurs en crédit-temps à temps plein :  
→ nombre de jours par semaine du régime de travail = 0.

#### 2.8.2. Contrats de travail de courte durée

L'ONSS précise le suivant :

- 1) Si le travailleur a un contrat de travail d'au moins 1 semaine :  
Le nombre de jours par semaine du régime de travail, à déclarer sur la DmfA, correspond au nombre (moyen) de jours par semaine que le travailleur est censé travailler (voir les règles ci-dessus).
- 2) Si le travailleur a un contrat de travail de moins d'une semaine (p.ex. un contrat de 2 jours) :  
Le nombre de jours par semaine du régime de travail, à déclarer sur la DmfA, correspond au nombre (*moyen*) *théorique qu'il aurait dû prester s'il avait été engagé par un contrat de travail pendant une période d'au moins 1 semaine pour le même travail (à comparer par l'employeur à un autre travailleur à temps plein avec la même fonction et avec une durée d'occupation d'au moins 1 semaine)*.

#### 2.9. Liste de contrôle anomalies DmfA

L'ONSS annonce qu'une liste de contrôle d'anomalies fréquentes sur la DmfA, est disponible sur son site web ([www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)).

#### **EASYPAY**

Les anomalies mentionnées dans les messages DmfA, leurs causes et solutions se trouvent sur le site web d'Easypay : [www.easypay.be](http://www.easypay.be). Pour plus d'explication, nous référons à la brochure technique concernant la DmfA 3/2004.

# **Administration salariale et fiscalité**

Dans la rubrique suivante, nous traitons quelques sujets fiscaux importants pour votre administration salariale :

1. Précompte professionnel : exonération partielle du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe à partir du 01/07/2004: points chauds et précisions (réponses du ministre des Finances)
2. Exonération fiscale personnel supplémentaire : modification du plafond salarial et prolongation de la mesure
3. Déduction fiscale des frais de garde des enfants : augmentation de la limite d'âge à 12 ans (à partir de l'AR 2005)
4. Enfant mort-né fiscalement à charge (à partir de l'AR 2005)

## **1. Précompte professionnel : exonération partielle du versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe à partir du 01/07/2004: points chauds et précisions (réponses du ministre des Finances)**

Référence :

- Loi-programme du 22 décembre 2003, *M.B.*, le 31 décembre 2003, 62160-62261.
- Easypay News juillet 2004, 13-15.
- A.R. du 16 juin 2004, *M.B.*, le 24 juin 2004, 52084-52086.
- Réponse écrite du ministre des Finances du 30.07.2004

Ci-après vous trouvez quelques précisions (*en italique*) données par le ministre des Finances concernant la mesure mentionnée :

### **1.1 Principe**

Les entreprises ayant du travail de nuit et en équipe pour lequel elles paient des primes d'équipe, sont exonérées de verser au fisc un montant de précompte professionnel, égal à 1% des rémunérations imposables qui comprennent des primes d'équipe.

### **1.2 Champ d'application**

#### **1.2.1 Employeurs**

Les entreprises occupant des travailleurs qui tombent sous la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle (donc ouvriers et employés du secteur marchand), entrent en ligne de compte pour cette mesure favorable. Les entreprises qui tombent sous le Maribel social sont donc exclues, *à l'exception du secteur des aides familiales et seniors (PC 318). Bien que ces employeurs profitent du Maribel social, ils tombent sous la catégorie 1 de la réduction structurelle et profitent donc également de cette mesure favorable.*

#### **1.2.2 Travailleurs**

- Les travailleurs ne doivent pas répondre aux conditions pour profiter effectivement de la réduction structurelle pendant le trimestre concerné. Ainsi un travailleur à temps partiel (moins que mi-temps) avec des prestations en dessous de la limite minimale (27,5%) qui n'entre pas en ligne de compte pour une réduction structurelle, peut quand-même entrer en ligne de compte pour l'exonération du versement du précompte professionnel.
- N'entrent PAS en ligne de compte pour la mesure mentionnée : les travailleurs qui ne sont pas visés par la réduction structurelle à cause d'une soumission limitée à l'ONSS (p.ex. jeunes jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18<sup>ème</sup> anniversaire) ou parce qu'ils ne sont pas soumis à l'ONSS.
- N'entrent PAS non plus en ligne de compte : les travailleurs qui ont une autre réduction ONSS spécifique non-cumulable avec la réduction structurelle (p.ex. GESCOs, réduction recherche scientifique, réduction artistes, réduction dragueurs, ...).
- Ouvriers frontaliers : NI les ouvriers frontaliers français travaillant dans la région frontalière belge, NI les ouvriers frontaliers belges travaillant dans la région frontalière française, n'entrent en ligne de compte pour cette exonération, vue que les employeurs respectifs ne sont pas redevables de précompte professionnel en Belgique pour ces travailleurs.

### 1.2.3 Travail en équipe

Le travail doit être effectué en au moins deux équipes d'au moins 2 travailleurs, qui font le même travail tant en ce qui concerne le contenu que la capacité, et qui se succèdent au cours de la journée, sans qu'il n'y ait une interruption entre les équipes successives, et sans que le chevauchement ne dépasse ¼ de leur tâche journalière.

### 1.2.4 Travail de nuit

Le travail doit être effectué entre 20h et 6h, à l'exception des travailleurs qui travaillent uniquement entre 6h et 24h et les travailleurs qui commencent à travailler normalement à partir de 5h.

### 1.2.5 Rémunération

Chaque rémunération du mois concerné contenant au moins 1 prime de travail de nuit ou en équipe, est prise en considération.

C.-à-d. il n'y pas de prestation minimale exigée. L'occupation occasionnelle de travailleurs dans un régime de travail de nuit ou en équipe, entre toujours en ligne de compte pour la mesure favorable.

## 1.3 Exonération

- Base : précompte professionnel de toutes les rémunérations imposables qui comprennent des primes d'équipes, sauf le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les arriérés.
- Montant : 1% des rémunérations imposables contenant des primes d'équipe.
- Condition: le précompte professionnel pour les rémunérations et les primes sera retenu complètement par l'employeur.
- Limitation : L'exonération est toujours limitée au montant du

*précompte professionnel légal à retenir.*

- *Volontariat fiscal : Même sur le montant du précompte professionnel qu'un travailleur fait retenir volontairement de son salaire, l'exonération est appliquée.*

#### **1.4 Formalités**

Pour la description détaillée des formalités, nous référons à l'édition du NEWS de juillet 2004.

#### **1.5 Entrée en vigueur**

Cette mesure est d'application pour les rémunérations payées ou accordées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, indépendamment de la période à laquelle les rémunérations réfèrent.

#### **1.6 Circulaire**

En ce moment, le ministère des Finances rédige un circulaire à titre d'explication de cette problématique. *Le fisc publiera ce circulaire sur son site web [www.fisconet.fgov.be](http://www.fisconet.fgov.be)*

## **2. Exonération fiscale pour le personnel supplémentaire : modification plafond salarial et prolongation de la mesure**

Référence :

- Loi du 4 juillet 2004, *M.B.*, le 9 septembre 2004, 65789.
- A.R. du 10 août 2004, *M.B.*, le 9 septembre 2004, 65790.
- Easypay NEWS, avril 2004, p. 11-12.

#### **2.1 Situation**

Les entreprises industrielles, commerciales et du secteur de l'agriculture, avec moins de 11 travailleurs, peuvent profiter d'une

exonération fiscale sur les profits pour chaque travailleur supplémentaire occupé en Belgique.

#### **2.2 Arrondis montant de base de l'exonération**

Le montant de base non-indexé de cette exonération fiscale sur les profits, s'élevait à l'origine à 3.718,40 euro (ou 150.000 BEF) pour chaque travailleur supplémentaire occupé en Belgique.

Pour des raisons de transparence, ce montant a été arrondi à 3.720 euro.

Le montant indexé de l'exonération a été fixé à 4.530 euro pour l'année fiscale de revenus 2004 (année d'imposition 2005).

#### **2.3 Modification plafond salarial**

L'exonération est uniquement accordée pour l'occupation supplémentaire d'un travailleur duquel le salaire journalier ou horaire brut ne dépasse pas une certaine limite. Ce plafond salarial pour l'année de revenus 2004 (année d'imposition 2005) est déterminé à 90,32 euro par jour ou 11,88 euro par heure.

#### **2.4 Prolongation de la mesure**

L'exonération fiscale est *prolongée jusqu'à 2007 inclus.*

Le nombre de travailleurs supplémentaires occupés en Belgique pour les années 2004, 2005, 2006 et 2007 est comparé chaque fois au nombre de l'année civile précédente.

#### **2.5 Entrée en vigueur**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## **3. Déduction fiscale des frais de garde des enfants : augmentation**

## **de la limite d'âge à 12 ans (à partir de l'AR 2005)**

Référence :

- Loi du 6 juillet 2004, *M.B.*, le 5 août 2004, 58940.

### **3.1. Augmentation limite d'âge**

Les frais pour l'accueil d'enfants sont fiscalement déductibles pour les *enfants jusqu'à l'âge de 12 ans* (âge le 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition), pendant qu'avant c'était uniquement le cas pour les enfants jusque 3 ans.

Les frais s'élèvent au maximum à 11,20 euro par journée de garde et par enfant à déduire.

Dès à présent, les dépenses payées aux écoles maternelles et primaires, sont également prises en compte pour la déduction fiscale.

### **3.2 Entrée en vigueur.**

Cette mesure est applicable à partir de l'année d'imposition 2006 (année de revenus 2005).

Les directives définitives concernant cette nouvelle réglementation ne sont pas encore fixées dans un arrêté exécutif.

## **4. Enfant mort-né fiscalement à charge (à partir de l'AR 2005)**

Référence :

- Loi du 6 juillet 2004, *M.B.*, le 5 août 2004, 58941.

### **4.1 Situation actuelle**

Dans la législation fiscale actuelle, un enfant mort-né n'est PAS considéré comme fiscalement à charge.

### **4.2 Nouvelle situation**

A partir de l'année d'imposition 2006, un enfant mort-né ou un enfant perdu après une fausse couche après au moins 180 jours de grossesse, est également considéré comme faisant partie de la famille de l'assujetti aux impôts au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'imposition.

Afin que l'enfant mort-né puisse être considéré comme fiscalement à charge, la naissance ou la fausse couche doit s'être présenté pendant la période imposable.

### **4.3 Entrée en vigueur**

Cette mesure est applicable à partir de l'année d'imposition 2006 (année de revenus 2005).

# **Réglementation bien-être au travail : Modifications récentes**

Récemment quelques modifications sont entrées en vigueur concernant le bien-être des travailleurs au travail. Pourtant, beaucoup de ces modifications sont plutôt une confirmation de la réglementation existante. Par contre, il y a quelques modifications qui peuvent être importantes pour chaque employeur. Dans cette rubrique, nous les résumons. Il s'agit e.a. de :

1. Modifications concernant l'examen médical obligé pour certains travailleurs,
2. Un nouvel AR relatif aux vêtements de travail,
3. Mesures pour les travailleurs avec du travail de nuit et en équipe.
4. Explication concernant le nouvel AR relatif aux sièges de travail et sièges de repos

## **1. Surveillance de santé au travail : droit à la surveillance de santé par le conseiller en prévention – médecin du travail avant la reprise du travail suivant une incapacité de travail d'au moins 4 semaines.**

Un nouveau règlement est en vigueur depuis le 13 août 2004 pour les travailleurs soumis à la surveillance de santé obligée. Dès à présent, ils ont le droit de faire appel à un examen médical par un conseiller en prévention – médecin du travail avant la reprise du travail suivant une incapacité de travail d'au moins 4 semaines, et ce dans le but d'obtenir éventuellement une modification de leur poste de travail.

Référence :

- A.R. du 4 juillet 2004, *M.B.*, le 3 août 2004, 58671-58673.

### **1.1. Quels travailleurs sont soumis à une surveillance de santé obligatoire?**

Le Règlement général pour la Protection au Travail (RGPT, art. 124 § 1) mentionne que les travailleurs suivants sont soumis aux examens médicaux obligés :

- Les travailleurs occupés pour une fonction de sécurité
- Une fonction exigeant une vigilance augmentée
- Une activité contenant un risque déterminé
- Les travailleurs de moins de 21 ans,
- Une activité liée aux nutriments.

De plus, la loi fixe la fréquence de l'examen médical pour ces travailleurs.

A la fin de l'examen médical, le conseiller en prévention-médecin du travail remplit le document "Carte d'examen médical", qui reprend sa conclusion : ou bien il trouve que le travailleur est (in)capable ou bien il conseille une mutation vers un poste de travail avec d'autres conditions de travail.

### **1.2. Droit du travailleur à une visite pré-reprise du travail?**

Dès à présent, un travailleur soumis à la surveillance de santé obligée peut demander une visite pré-reprise du travail

au conseiller en prévention – médecin du travail, en vue d'un aménagement éventuel de leur poste de travail.

Il peut adresser sa demande à son employeur, avant la reprise du travail et cela uniquement en cas d'une incapacité de travail d'au moins 4 semaines.

Si un travailleur peut profiter de cette possibilité, il doit remplir les conditions suivantes :

1. le travailleur lui-même prend l'initiative de bénéficier de cette possibilité, en adressant une demande écrite à l'employeur;
2. le travailleur donne son accord pour que le conseiller en prévention – médecin du travail, qui a été averti par l'employeur, puisse consulter le dossier médical du travailleur auprès du médecin traitant et se concerter avec ce dernier.

### **1.3. Obligation d'information**

L'employeur a le devoir d'informer tous ses travailleurs soumis à une surveillance de santé obligatoire de leur droit de

demander un examen auprès d'un conseiller en prévention-médecin du travail avant la reprise du travail en cas d'une incapacité de travail d'au moins 4 semaines. De plus, l'employeur doit mentionner aux travailleurs les conditions reprises ci-dessus.

### **1.4. Obligations de l'employeur**

Dès que l'employeur reçoit une demande d'un travailleur, il avertit le conseiller en prévention – médecin du travail afin que le travailleur soit convoqué à la visite de pré-reprise du travail, qui doit être effectuée dans un délai de huit jours suivant la réception de la demande.

L'employeur doit également informer le conseiller en prévention-médecin du travail de toute incapacité de travail de quatre semaines ou plus, constatée pour un travailleur soumis à la surveillance de santé obligatoire, même si ce travailleur n'a pas déposée une demande.

### **1.5. Entrée en vigueur**

Cette nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 13 août 2004.

## **2. Vêtements de travail et moyens de protection personnelle**

Dans le Moniteur belge du 3 août 2004, l'AR du 6 juillet relatif aux vêtements de travail a été publié. Cet arrêté est un supplément au Code sur le bien-être au travail avec un nouveau chapitre : "Équipement individuel – Vêtements de travail". Ce texte remplace les dispositions antérieures du RGPT concernant les vêtements de travail (article 103bis 1 à article 103bis 3 ).

Référence :

- A.R. du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail, *M.B.* le 3 août 2004, 58674-58676.

### **2.1. Principe : obligation de porter des vêtements de travail**

Les travailleurs sont tenus de porter des vêtements de travail pendant leurs activités professionnelles normales, sauf si :

- l'analyse des risques a démontré que la nature de l'activité n'était pas salissante
- soit en raison de l'exercice d'une fonction publique, soit en raison des

usages propres à la profession, les travailleurs doivent porter un uniforme ou un vêtement de travail standardisé

### **2.2. Distinction vêtements de travail – vêtements de protection**

Le nouvel AR ne change pas la définition des vêtements de travail : soit une salopette, soit un ensemble composé d'un

pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière, destiné à éviter que le travailleur ne se salisse, du fait de la nature de ses activités. Il ne s'agit pas de vêtements de protection tels que les chaussures de sécurité, des vêtements de signalisation, etc.

On entend par vêtement de protection, chaque vêtement destiné à être porté par le travailleur afin de le protéger contre toutes sortes de risques. Les vêtements de protection sont soumis à un règlement spécifique concernant la protection personnelle et dépend toujours du risque présent.

### **2.3. Expansion du champ d'application**

Le champ d'application est élargi suite à ce nouveau règlement.

En effet, l'A.R. est d'application pour :

- tous les employeurs et travailleurs,
- apprentis,
- stagiaires,
- étudiants et
- personnes en formation professionnelle,

sauf :

- employés de maison
- autres domestiques

Les travailleurs suivants, exclus par l'ancien article 103 bis 1 du RGPT, sont maintenant soumis au nouveau règlement :

- représentants commerciaux,
- employés de bureau
- les travailleurs devant porter un uniforme et
- les autres travailleurs et personnel de direction qui n'ont pas d'activité salissante.

Ceci implique que l'employeur devra donner à ses employés des vêtements de travail dès que le risque de travail salissant existe.

### **2.4. Réglementation plus stricte concernant la mise à disposition des vêtements de travail par l'employeur**

L'employeur assure à ses frais la disposition des vêtements de travail et le

nettoyage, de même que la réparation et l'entretien en état normal. Il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien du vêtement de travail "*même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité*". Ceci est une nouveauté importante vue que beaucoup de CCT pourvoient une indemnité forfaitaire lorsque l'employeur n'assure pas la fourniture ou l'entretien des vêtements de travail. De telles indemnités sont exonérées d'ONSS (frais propres à l'employeur et donc exclus du salaire soumis à l'ONSS). Dès à présent de telles dispositions sont contraires à la loi et donc nulles.

### **2.5. Conditions concernant les vêtements de travail**

Enfin, les vêtements de travail doivent remplir quelques conditions, comme entre autres : présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité; être appropriés aux risques, sans induire eux-mêmes un risque accru, être confectionnés avec des matières non allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement, et être adaptés aux saisons.

### **2.6. Entrée en vigueur**

Ce règlement est entré en vigueur le 13 août 2004.

### **3. Mesures pour des travailleurs avec du travail de nuit et en équipe**

Référence :

- A.R du 16 juillet 2004, *M.B.*, le 9 août 2004, 59425 - 59428

#### **3.1. Principe : exécution d'une analyse des risques**

L'employeur doit exécuter une analyse des risques de tout le travail de nuit et en équipe, en tenant compte des risques intrinsèquement liés à ce type de travail. Cet AR spécifie de quels risques spécifiques, liés au travail de nuit et en équipe, l'employeur doit tenir compte. C.-à-d. le risque d'une vigilance réduite du travailleur et l'augmentation d'activation biologique la nuit.

#### **3.2. Travail de nuit – travail en équipe**

Tout le travail exécuté entre 20h et 6h, est considéré comme du travail de nuit. Le travail en équipe est un règlement de travail réparti entre différentes équipes. Il s'en suit pour les travailleurs qu'ils doivent travailler selon un certain horaire (tour de rôle, continu, non continu) pendant une certaine période de jours ou de semaines.

#### **3.3. Mesures en fonction de l'analyse des risques**

Si l'analyse des risques révèle d'autres risques ou tensions physiques ou psychiques, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires (p.ex. adapter les postes de travail sur base des critères ergonomiques). Les mesures visées par l'employeur doivent être présentées au Comité et font intégralement partie du plan global de prévention.

### **3.4. Surveillance de santé**

- *Examen médical préalable*

Des travailleurs prestant du travail de nuit ou en équipe exercent une activité contenant un certain risque (voir Surveillance de santé des travailleurs, Code, Titre I, Chapitre IV, art.2, 3°). Avant de les occuper dans un régime de travail de nuit ou en équipe, il faut les soumettre à un examen médical. Le conseiller en prévention – médecin de travail contrôlera si les capacités individuelles du travailleur sont compatibles avec tous les risques liés au travail de nuit ou en équipe.

- *Examen médical périodique*

Si l'analyse des risques n'a pas démontré d'autres risques que ceux liés au travail de nuit ou en équipe, le travailleur concerné est soumis à un examen médical périodique tous les 3 ans. A la demande des travailleurs de 50 ans ou plus ou à la demande du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), cette période peut être réduite à un an.

- *Examens dirigés*

Si l'analyse des risques révèle des risques spécifiques ou des tensions physiques ou psychiques spécifiques, l'examen médical périodique est effectué annuellement et des examens dirigés sont ajoutés. Ces examens dirigés consistent en un dépistage des effets précoces et réversibles des dommages liés au travail de nuit et en équipe portant notamment sur les troubles du sommeil, les troubles neuropsychologiques, les affections gastro-intestinales et cardio-vasculaires, et la fatigue physique.

### **3.5. Obligation d'information**

L'employeur informe les travailleurs prestant du travail de nuit et en équipe sur:

- les risques liés au travail de nuit et/ou en équipe;
- les mesures prises;
- la façon dont les services de prévention et de protection au travail sont disponibles;
- la façon dont les services de premiers soins sont organisés

### **3.6. Entrée en vigueur**

Ce règlement est entré en vigueur le 19 août 2004.

## **4. Sièges de travail et sièges de repos**

Référence :

- A.R. du 27 avril 2004, *M.B.*, le 24 juin 2004, p. 52088-52089.

### **4.1. Principe : exécution d'une analyse des risques**

Les employeurs occupant des travailleurs qui doivent travailler debout, doivent en exécuter une analyse des risques. Une telle analyse des risques implique qu'un employeur vérifie l'impact du travail, en tenant compte entre autres de la durée du travail effectué debout, du fait si le travailleur peut s'asseoir entre-temps, si le travailleur doit porter certaines charges, ...

### **4.2. Expansion du champ d'application**

Les anciennes règles concernant "s'asseoir au travail" (art. 171 jusqu'au. 173 inclus ARAB ) étaient uniquement d'application pour les "magasins de stockage, magasins et autres locaux affiliés où l'on traite ou offre au public de la marchandise ou d'autres produits divers".

Dans l'AR du 27 avril 2004, cette limitation est supprimée : pour chaque activité effectuée debout, l'employeur doit vérifier s'il y a bien des possibilités de s'asseoir.

### **4.3. Mesures suite à l'analyse des risques**

Suite à l'analyse des risques, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévoir un siège de travail par travailleur où celui-ci peut s'asseoir par intermittence ou après un certain temps de travail effectué debout. Il est possible que la nature des activités du travailleur concerné ne permet pas d'utiliser un siège de repos. Dans ce cas, l'employeur doit organiser les activités de telle façon que le travailleur peut effectuer son travail par intermittence ou après un certain temps sur un siège de travail.

Les temps de repos ou de travail assis doivent être au moins un quart d'heure pendant la première moitié du jour de travail et au moins un quart d'heure pendant la deuxième moitié. Ces temps de repos ou temps de travail assis doivent être pris au plus tôt après une heure et demie et au plus tard après deux heures et demie de prestations.

Si le travail peut être exécuté assis, l'employeur met à la disposition du travailleur un siège de travail.

Evidemment les sièges de travail et de repos doivent répondre aux exigences de confort et de santé. Les sièges de repos sont facilement accessibles, directement utilisables et ne peuvent en aucun cas former un obstacle pour le passage.

### **4.4. Information**

Les travailleurs doivent être informés de toutes les mesures prises par l'employeur.

### **4.5. Entrée en vigueur**

Ce règlement est entré en vigueur à partir du 5 juillet 2004.

# **Publication loi-programme du 09.07.2004 : Résumé des aspects sociaux**

Dans le Moniteur belge du 15 juillet 2004, la Loi-programme du 9 juillet 2004 a été publiée. Nous avons déjà traité les aspects sociaux de cette loi-programme dans notre édition de juillet de l'EASYPAY NEWS (p. 32-39) sur base du projet du texte, approuvé à ce moment par le gouvernement. Comme ces dispositions n'ont plus été modifiées, nous référons au chapitre mentionné du NEWS de juillet 2004 pour l'explication intégrale.

A titre de rappel, nous résumons ci-après les mesures principales concernant l'occupation, à l'exception des mesures déjà traitées autre part dans la présente édition.

Référence :

- Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.*, le 15 juillet 2004, 55579-55637.

## **1. Crédit-temps à temps plein : délai de préavis suspendu en cas de préavis par l'employeur**

Le délai de préavis en cas de préavis par l'employeur est maintenant également prolongé de la période de crédit-temps à temps plein.

Entrée en vigueur :

Cette mesure est appliquée pour les préavis donnés par l'employeur dont la date de début du délai de préavis tombe

*APRES le 25 juillet 2004* (c.-à-d. le 10<sup>ème</sup> jour suivant la publication de la Loi-programme dans le Moniteur belge). Concrètement cela implique :

si le délai de préavis a commencé le 26 juillet 2004, celui-ci est prolongé de la période du crédit-temps à temps plein (même si la notification du préavis a été donnée avant le 26 juillet 2004).

## **2. Repos de maternité : modifications**

Les modifications, applicables pour des accouchements à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, sont résumées dans le schéma suivant :

Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 2004	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2004
<b>NAISSANCE D' 1 ENFANT</b>	<b>NAISSANCE D'1 ENFANT</b>
<p><b>Repos prénatal :</b> Commence au plus tôt 7 semaines avant la date prévue d'accouchement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repos facultatif : 6 premières semaines</li> <li>- Repos obligatoire : dernière semaine avant la date prévue d'accouchement</li> </ul>	<p><b>Repos prénatal :</b> Commence au plus tôt 6 semaines avant la date prévue d'accouchement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repos facultatif : 5 premières semaines</li> <li>- Repos obligatoire : dernière semaine avant la date prévue d'accouchement</li> </ul>
<p><b>Repos postnatal :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repos obligatoire : 8 semaines à partir de la date d'accouchement</li> <li>- Prolongation facultative : Le repos postnatal PEUT être prolongé avec la période de repos prénatal facultatif qui n'a pas été pris (au max. 6 semaines). Cette période peut être transférée.</li> </ul>	<p><b>Repos postnatal :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repos obligatoire : 9 semaines à partir de la date d'accouchement</li> <li>- Prolongation facultative : Le repos postnatal PEUT être prolongé avec la période de repos prénatal facultatif qui n'a pas été pris (au max. 5 semaines). Cette période peut être transférée.</li> </ul>

<b>Durée totale maximale du congé de maternité : 15 semaines</b>	<b>Durée totale maximale du congé de maternité : 15 semaines</b>
<b>NAISSANCES MULTIPLES</b>	<b>NAISSANCES MULTIPLES</b>
<b>Repos prénatal :</b> Peut commencer au plus tôt <b>9</b> semaines (au lieu de 7 semaines pour un enfant) avant la date prévue d'accouchement - Repos facultatif : 8 premières semaines - Repos obligatoire : dernière semaine avant la date prévue d'accouchement	<b>Repos prénatal :</b> Peut commencer au plus tôt <b>8</b> semaines (au lieu de 6 semaines pour un enfant) avant la date prévue d'accouchement - Repos facultatif : 7 premières semaines - Repos obligatoire : dernière semaine avant la date prévue d'accouchement
<b>Repos postnatal :</b> - Repos obligatoire : <b>8</b> semaines à partir de la date d'accouchement - Prolongation facultative : Le repos postnatal PEUT être prolongé avec la période de repos prénatal facultatif qui n'a pas été pris (au max. <b>8</b> semaines). Cette période peut être transférée.	<b>Repos postnatal :</b> - Repos obligatoire : <b>9</b> semaines à partir de la date d'accouchement - Prolongation facultative : Le repos postnatal PEUT être prolongé avec la période de repos prénatal facultatif qui n'a pas été pris (au max. <b>8</b> semaines). Cette période peut être transférée. De plus, la travailleuse A LE DROIT de prolonger son congé postnatal de <b>2 semaines supplémentaires</b> .
<b>Durée totale maximale du repos de maternité : 17 semaines (2 semaines de plus qu'en cas de la naissance d'un enfant)</b>	<b>Durée totale maximale du repos de maternité : 19 semaines (4 semaines de plus qu'en cas de la naissance d'un enfant)</b>
<b>HOSPITALISATION DE L'ENFANT</b>	<b>HOSPITALISATION DE L'ENFANT</b>
Si l'enfant était hospitalisé pendant au moins 8 semaines suivant la naissance, la travailleuse pouvait <b>remettre</b> la partie du <b>congé prénatal qu'elle n'avait pas encore pris</b> , au moment où l'enfant revenait à la maison. Attestation médicale obligatoire.	Si l'enfant reste hospitalisé après 7 jours après la naissance, la travailleuse peut <b>prolonger son congé postnatal</b> avec une période correspondante à celle que l'enfant reste hospitalisé après 7 jours suivant la naissance. Cette prolongation dure au maximum 24 semaines. Attestation médicale obligatoire.

### 3. Congé d'adoption : modifications

Nous résumons ici les modifications, d'application pour toute inscription d'un enfant adopté *à partir du 26 juillet 2004* :

#### - Durée :

- 6 semaines au maximum, si l'enfant adopté a moins de 3 ans au début du congé,
- 4 semaines au maximum dans les autres cas,
- Durée doublée en cas d'adoption d'un enfant handicapé,
- Se termine au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans pendant le congé.

#### - Prise :

Pendant une période ininterrompue (!) endéans les 2 mois suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de population ou le registre d'étrangers.

#### - Rémunération :

Droit à une indemnité des mutuelles, dont le montant sera encore déterminé par un AR. Un AR peut également déterminer que le travailleur garde droit à son salaire à la charge de l'employeur pendant une partie de son congé d'adoption.

#### - Demande :

Il faut déposer une demande écrite (par lettre recommandée ou contre remise d'une preuve de réception écrite) chez l'employeur, au moins 1 mois avant la prise du congé, en mentionnant la date de début et de fin du congé. Il faut ajouter à la demande les documents nécessaires pour prouver l'adoption.

#### - Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui prend du congé d'adoption, et ce pendant une période qui entre en vigueur 2 mois avant la prise du congé et 1 mois suivant la fin de celui-ci, à moins qu'il s'agisse d'autres raisons qui n'ont rien à voir avec la prise du congé d'adoption. Sanction : l'employeur est tenu de payer une indemnité de protection contre le licenciement égale à 3 mois de salaire.

#### **4. Premiers emplois : modifications principales**

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004, toutes les occupations des jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sont *automatiquement* considérées comme des *conventions de premier emploi*, et ce *sans aucune formalité*, c.-à-d., pendant cette période :

- *L'inscription en tant que demandeur d'emploi n'est PLUS OBLIGÉE* avant l'entrée en service
- *La carte de premier emploi n'est plus nécessaire*

Pendant la période d'occupation jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, les jeunes ne doivent *plus s'inscrire en tant que demandeur d'emploi* et ils ne doivent *plus demander de carte de premier emploi*.

Attention : Pour les *jeunes déjà en service avant le 1er janvier de l'année de leur 19<sup>ème</sup> anniversaire*, et qui *restent en service après cette date*, l'employeur doit demander une *carte de premier emploi au*

*plus tard le 31 janvier* de l'année mentionnée. Si non, l'occupation perd son caractère de convention de premier emploi, et le droit à la réduction groupe-cible jeunes travailleurs peu diplômés est suspendu.

En cas de demande tardive de la carte de premier emploi (c.-à-d. après le 31 janvier de l'année pendant lequel le jeune atteint l'âge de 19 ans), un travailleur peu qualifié ne peut rouvrir le droit à la réduction groupe-cible jeunes travailleur, qu'à partir du trimestre suivant le trimestre de la demande tardive.

#### **5. CP 124 construction**

##### - Limites de durée du travail : flexibilité

Le *franchissement maximal des limites de la durée du travail* pendant la période d'été (période d'heure d'été) ou une période d'intense activité (p.ex. une augmentation des commandes) est augmenté à partir de cette année de 64 heures par an à *130 heures par an*, au prorata d'au maximum 1 heure supplémentaire par jour.

Pour ces heures supplémentaires l'ouvrier a le choix entre un *supplément salarial de 20% par heure supplémentaire* ou du *repos compensatoire* (1 jour par 8 heures supplémentaires prestées, à prendre endéans les 6 mois).

##### - Cotisation annuelle de responsabilisation en cas d'excès de chômage économique temporaire

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 (nous vous tenons au courant).

# Nouvelles sociales

16. Nouvelle liste des Commissions paritaires
17. Indexation des allocations sociales à partir du 01.10.2004
18. Indemnité maximale pour l'emploi professionnel du propre véhicule : pas d'indexation en ce moment
19. Congé-éducation payé : indexation limite salariale générale
20. Nouvelles limites salariales pour les sportifs rémunérés
21. Prime syndicale : limite pour l'exonération ONSS
22. Insaisissabilité et incessibilité des montants sur le compte à vue
23. Vacances annuelles : assimilation du congé d'adoption prolongé
24. Canada Dry: L'ONEm ne peut pas prendre la place des employeurs et travailleurs pour déterminer les délais de préavis
25. Titres-services : nouvelle CP 322.01 – listing ONEm – titres-services pour la garde d'enfant à domicile en Flandres
26. Réglementation de chômage : Modification des formulaires ONEm
27. Modifications fiche d'accidents du travail
28. Subventions supplémentaires pour l'occupation dans le secteur culturel en Flandres
29. CP 140.04 transport des biens : salaire pour les jours fériés
30. Déplacements domicile-lieu de travail en train : gratuits pour le secteur privé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005

## 1. Nouvelle liste des Commissions paritaires

Référence :

- Avis du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *M.B.*, le 30 août 2004, 63721 – 63726.
- A.R. du 11 juillet 2003, *M.B.*, le 5 septembre 2003, 44968-44969.

Dans le Moniteur belge du 30 août 2004, la nouvelle liste des commissions paritaires du 15 avril 2004 a été publiée.

Ci-après nous vous donnons un aperçu des nouvelles commissions paritaires :

Com. Par.	Description
322.01	Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (voir rubrique n°10 Titres-services : mise à jour)
327.01	Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande

327.02	ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française
327.03	Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la région wallonne et de la Communauté germanophone

Enfin, les Commissions paritaires suivantes sont ajoutées à la liste :

Com.par.	Description
330	Commission paritaire des établissements et des services de santé
331	Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé
333	Commission paritaire pour les attractions touristiques

Les commissions paritaires 330, 331 et 332 remplaceront la Commission paritaire 305 pour les services de santé (sous-commissions paritaires 305.01, 305.02 et 305.03). Ces sous-commissions paritaires seront annulées dès que les membres des nouvelles commissions paritaires sont nommés. Tant que l'AR concernant la nomination ne soit pas publié, l'ancienne situation reste en vigueur.

Vous trouvez toutes les modifications récentes et les descriptions des compétences des commissions

paritaires et les CCT sur le site web du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be). L'information nécessaire se trouve sous "CCT et commissions paritaires", "Commissions paritaires actives et leurs CCT".

### EASYPAY

Si vous ressortez sous une telle commission paritaire, vous devez la créer. Procédez comme suit :

#### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Commissions paritaires

Créer

Remplissez les champs demandés, e.a. numéro et nom de la CP, nombre max. de jours (base trimestrielle), ...

#### Version web :

Fichiers de base

Commissions paritaires

Dans le champ 'Commission paritaire' vous remplissez la CP correcte et appuyez sur <Enter>. Ensuite, vous devez remplir les données demandées.

## **2. Indexation des allocations sociales à partir du 01.10.2004**

Référence :

- Avis du SPF Economie du 30 septembre 2004, *M.B.*, le 30 septembre 2004, 69814-69816.

### **2.1. Franchissement de l'indice pivot**

La moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois, soit mai, juin, juillet, août et septembre 2004 s'élève à 113,94 points.

L'indice pivot pour les fonctionnaires s'élevait à 113,97 points et est donc dépassé.

### **2.2. Conséquences**

### 2.2.1 Indexation des indemnités sociales et certains montants salariaux

A partir du mois suivant le mois de franchissement de l'indice pivot, les indemnités sociales et quelques montants salariaux sont indexés de **2%**.

A partir du **1<sup>er</sup> octobre 2004**, les indemnités et montants (plafonds) salariaux sont indexés :

- Allocations familiales
- Allocations de chômage
- Allocations ONEm en cas de crédit-temps
- Allocations ONEm en cas de prépension
- Allocations de pension
- Indemnités de maladie et invalidité
- Allocations de vacances jeunes
- Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)
- Limites salariales prépension
- Supplément salarial prestations de nuit (CCT n° 49)
- Allocation supplémentaire de chômage pour des travailleurs âgés après des prestations de nuit (CCT n° 46)

- Salaire limité pour l'indemnité de licenciement collectif
- Indemnité de fermeture

Pour *certaines sportifs rémunérés*, le salaire est fixé *sur base forfaitaire pour le calcul des cotisations ONSS*. Cette base de calcul forfaitaire dépend du RMMMG et est augmenté proportionnellement à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2004 (4<sup>ème</sup> trimestre).

Les **montants** indexés sont publiés sur le site web d'EASYPAY : [www.easypay.be](http://www.easypay.be) sous la rubrique **EASYDOC**.

### 2.2.2 Indexation des salaires et appointements des fonctionnaires

Suite au franchissement de l'indice pivot, les salaires et appointements des fonctionnaires sont également indexés de **2 %**.

Cette augmentation entre en vigueur à **partir du 1<sup>er</sup> novembre 2004** (c.-à-d. le 2<sup>ème</sup> mois suivant le mois du franchissement de l'indice pivot).

#### EASYPAY

Si vous disposez de l'option 'Barèmes services publics', vous devez adapter les données suivantes :

##### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Indice barèmes  
Créer  
Période : **112004**  
Indice : **1,3459**

##### Version web :

Fichiers de base  
Indice barèmes  
Période : **112004**  
Indice : **1,3459**  
<Traiter>

### 3. Indemnité maximale pour l'emploi professionnel du propre véhicule : pas d'indexation en ce moment

Le montant maximal de l'indemnité de kilomètres pour l'emploi professionnel du propre véhicule - qui est exonéré des cotisations ONSS et des impôts - reste fixé à **0,2754 euro par km** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Bien que le ministre du Budget ait annoncé une augmentation forfaitaire (0,2795 euro/km) de l'indemnité de kilomètres pour l'emploi professionnel du propre véhicule à partir du 01.07.2004, son cabinet stipule

maintenant qu'il faudra quand-même appliquer *provisoirement* l'ancien montant maximal de **0,2754 euro/km**.

### 4. Congé-éducation payé : indexation limite salariale générale

Comme tous les ans, la limite salariale générale est indexée tous les ans le 1<sup>er</sup> septembre, dans le cadre du congé-éducation payé.

Référence :

- Avis SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *M.B.*, le 2 août 2004, 58642.

- Limite salariale générale

2004-2005 (donc à partir du 01.09.2004) a été fixé à **2.000 euro par mois** (avant 1.960 euro par mois).

Un travailleur qui prend du congé-éducation payé, garde le droit au salaire. Par contre, le salaire payé pour ces heures d'absence est limité. Le nouveau plafond pour l'année scolaire

#### EASYPAY

Ce montant se trouve dans :

Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Constantes ONSS – écran-1

Champ 'Congé-éducation' : 2000,00 (avant 1960,00)

Version web :

Fichiers de base

Constantes ONSS - écran <Plafonds/pourcentages>

Champ 'Congé-éducation' : 2000,00 (avant 1960,00)

### - Limite salariale spécifique

Pour 2 catégories spécifiques, c.-à-d. des catégories de travailleurs suivant une formation professionnelle, la limite salariale en vigueur depuis le 01.09.2003 reste la même : 2.500 euro par mois. Cette limite salariale augmentée est uniquement d'application pour les travailleurs d'au

moins 45 ans et pour les travailleurs concernés par une fermeture d'entreprise où un plan social pourvoit du congé-éducation.

En fonction du régime de travail hebdomadaire, le salaire mensuel limité est réduit aux salaires horaires limités suivants :

Régime de travail	<b>Salaires horaires limités, limite salariale mensuelle 2.000 EUR</b> (du 01.09.04 au 31.08.05 inclus)	Limite salariale mensuelle 2.500 EUR
40 h	11,5385 EUR	14,4231 EUR
39 h	11,8343 EUR	14,7929 EUR
38 h	12,1457 EUR	15,1822 EUR
37,5 h	12,3077 EUR	15,3846 EUR
37 h	12,4740 EUR	15,5925 EUR
36 h	12,8205 EUR	16,0256 EUR
35 h	13,1868 EUR	16,4835 EUR

Pour un travailleur à temps partiel ayant droit au congé-éducation, le salaire des heures de congé-éducation

est calculé sur base de la limite salariale mentionnée réduite en fonction de la fraction de prestations.

## 5. Nouvelles limites salariales pour les sportifs rémunérés

Les salaires minimaux pour certains sportifs rémunérés et les montants pour déterminer l'indemnité de rupture, ont été augmentés.

Référence :

- AR du 5 juillet 2004, *M.B.*, le 3 août 2004, 58673 - 58674

- AR du 13 juillet 2004, *M.B.*, le 3 août 2004, 58677 - 58678

### 5.1. Statut sportif rémunéré : salaire minimal

Afin d'obtenir le statut de sportif rémunéré, le sportif rémunéré doit avoir un salaire annuel minimal. Pour la période à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004 jusqu'au 30 juin 2005 ce salaire minimal est fixé à 7.704 euro.

Entrée en vigueur : à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

### 5.2. Indemnité de rupture des sportifs rémunérés : limites

Si le contrat de travail de durée illimitée d'un sportif rémunéré est terminé sans raisons impérieuses ou sans prise en compte des formes légales, la partie

mettant fin au contrat est obligée de payer une indemnité. Cette indemnité correspond au salaire actuel et les avantages acquis en application du contrat de travail, et ce pour un terme correspondant aux normes suivants :

EUR	Indemnité pendant les 2 premières années	Indemnité à partir de la 3 <sup>ème</sup> année
< 15.106,00	4 ½ mois	3 mois
> 15.106,00 - ≤ 24.631,52	6 mois	3 mois
> 24.631,52 - < 32.842,03	6 mois	
> 32.842,03 - < 98.526,10	12 mois	
> 98.526,10	18 mois	

Salaire annuel	Indemnité de rupture
----------------	----------------------

### 5.3. Entrée en vigueur

A partir du 1<sup>er</sup> août 2004.

## 6. Prime syndicale : limite pour l'exonération ONSS

La limite pour l'exonération ONSS en cas d'application d'une prime syndicale a été fixée à 128,00 par an à partir de 2004.

Référence :

- A.M. du 1<sup>er</sup> juin 2004, *M.B.*, le 10 juin 2004, p. 43761.

### 6.1. Prime syndicale

Dans la plupart des secteurs (privés et publics), les syndicats accordent aux travailleurs affiliés une prime syndicale chaque année à titre de récompense pour leurs actions et leurs contributions financières. Le montant de cette prime est négocié par secteur ou par entreprise.

### 6.2. Exonération ONSS : limite prime syndicale

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la prime syndicale est exonérée de cotisations ONSS pour un montant maximal de 128,00 euro (avant : 123,95 euro).

### 6.3. Entrée en vigueur

Ce règlement est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## 7. Insaisissabilité et incessibilité des montants sur le compte à vue

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2005, les montants salariaux déjà crédités sur le compte à vue du travailleur, seront partiellement insaisissables ou incessibles, au cas où le créancier du travailleur voudrait appliquer une saisie ou cession sur ces montants. Afin de permettre une telle mesure, l'employeur devra pourvoir les décomptes du salaire d'un code particulier.

Référence :

- Loi du 14 juin 2004, *M.B.*, le 2 juillet 2004, 53749-53751
- Art. 1409-1411 Code judiciaire.

- Principe :

Lors de chaque décompte de paiement aux travailleurs, les employeurs devront communiquer à leur banque un code particulier pour les montants qu'ils paient aux travailleurs et qui sont partiellement saisissables ou cessibles.

Ce code particulier doit permettre d'identifier et de saisir ou cesser, en cas de saisie sur le compte en banque du travailleur, les montants partiellement insaisissable ou incessible, même quand ils sont mélangés sur le compte à vue du travailleur.

La partie insaisissable ou incessible est calculée selon les mêmes limites de revenu qu'en cas de saisie ou cession effectué chez l'employeur même par un créancier. Ce code sera mentionné sur l'extrait de compte du travailleur.

Le type de code et les modalités ne sont pas encore déterminés. *Un AR doit encore être publié.*

- Modes de paiement visés :

Le code particulier devra être mentionné pour des *virements (paiements par virement postal)* sur le compte à vue que le travailleur a ouvert auprès d'un institut de crédit.

Le code particulier mentionné ne doit PAS être communiqué pour des *virements au comptant* sur le compte à vue du travailleur. Il s'agit p.ex. de virements au guichet de la banque par

l'employeur ou des paiements par chèque circulaire. Néanmoins, un AR peut déterminer selon quelles modalités éventuelles un code particulier pourrait quand-même être ajouté aux paiements au comptant.

- Montants visés

Les employeurs devront communiquer ce code à leur banque pour *tous les montants payés pour l'exécution d'un contrat de travail, contrat d'apprentissage ou un contrat de travail sous une autorité et contre paiement d'un salaire sans contrat de travail*'.

En principe, il s'agit de presque TOUS les montants (salaires, primes et indemnités) qu'un employeur peut accorder à ses travailleurs, A L'EXCEPTION des montants qui ne sont pas strictement dus pour l'exécution du contrat de travail, c.-à-d. :

- Suppléments de l'employeur aux cotisations de sécurité sociale (selon une doctrine déterminée),
- Indemnités morales (selon une doctrine déterminée),
- Prêts privés accordés par un employeur à son travailleur.

- Sanctions :

L'employeur qui omet d'accorder un code particulier ou ne le communique pas à son institut de crédit, risque une amende de 200 à 5.000 euro.

Un employeur qui accorde *de mauvaise fois* un code aux revenus qui

ne sont pas partiellement saisissables, peut également attraper une telle amende. De plus, dans ce cas, l'employeur risque que le juge des saisies lui déclare partiellement ou complètement complice aux causes et frais de la saisie ou la cession, et qu'il est contraint de payer une indemnité supplémentaire au créancier.

- Entrée en vigueur :

Cette nouvelle mesure n'entrera en vigueur qu'à une date à déterminer par un AR, mais en tout cas *au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2005*. Nous vous tenons au courant.

## **8. Vacances annuelles : assimilation du congé d'adoption prolongé**

Référence :

- Article 292-299 Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.*, le 15 juillet 2004, 55629-55631

L'Office national pour les Vacances annuelles stipule que le nouveau congé d'adoption prolongé sera assimilé pour le calcul du pécule de vacances et les jours de vacances pour les ouvriers.

La réglementation doit encore être adaptée dans ce sens.

Le Service Public Fédéral Affaires sociales confirme que ceci sera également assimilé pour les employés.

## **9. Canada Dry: L'ONEm ne peut pas prendre la place de l'employeur et du travailleur pour déterminer le délai de préavis**

Selon un arrêt récent de la Cour de Cassation, l'ONEm ne peut en aucun cas prendre la place de l'employeur et du travailleur pour déterminer la durée du délai de préavis en cas de licenciement d'un employé supérieur.
--

Référence :

- Cour de cassation, arrêt du 24 mai 2004.

Si un employé supérieure (c.-à-d. avec un salaire annuel brut de plus de 26.418 euro en 2004) est licencié, la loi dit que le délai de préavis est fixé soit par un accord entre l'employeur et l'employé au plus tôt au moment où le préavis est donné, soit par le tribunal du travail.

En pratique, l'employeur et l'employé se mettent souvent d'accord en appliquant le délai de préavis légal minimal; bien qu'une application de la formule Claeys par exemple, donne un délai de préavis plus long.

A titre de récompense, l'employé reçoit souvent une indemnité mensuelle supplémentaire (exonérée de cotisations ONSS) de la part de l'employeur, en plus des allocations de chômage de l'ONEm.

Une telle indemnité de chômage est parfois accordée lors du licenciement de travailleurs âgés qui ne peuvent pas (encore) profiter de la prépension (le règlement dit Canady Dry).

Dans ces cas, l'ONEm s'oppose souvent au délai de préavis minimal mais légal accordé entre l'employeur et le travailleur (délai mentionné sur le

C4). Il exclut donc parfois des travailleurs licenciés du droit aux allocations de chômage pour la période égale au nombre de mois que le résultat de la formule Claeys (p.ex. 25 mois) dépasse le délai de préavis minimal fixé par la loi (p.ex. 18 mois en cas de 27 ans d'ancienneté). Selon l'ONEm le travailleur a alors décidé volontairement de renoncer à l'allocation pendant cette période (dans l'exemple : 7 mois).

La Cour de Cassation a décidé dans cette matière que l'ONEm doit respecter l'accord entre l'employeur et le travailleur pour autant que celui-ci respecte les délais minimaux légaux. Autrement dit : L'ONEm n'a pas le droit de se mettre à la place de l'employeur et du travailleur et dire que la durée du délai de préavis ne suffit pas.

## 10. Titres-services : mise à jour

Ci-après vous trouvez, à titre de mise à jour, les modifications récentes du régime des titres-services. La façon dont il faut indiquer les travailleurs titres-services sur la déclaration DmfA, est traitée dans le chapitre sur la DmfA (n° 2.6). Pour une explication globale du système des titres-services, nous référons à l'article dans l'EASYPAY NEWS d'avril 2004.

Référence :

- Art. 270-274 Loi-programme du 9 juillet 2004, *M.B.*, le 15 juillet 2004, 55625
- AR du 14 juillet 2004, *M.B.*, le 22 juillet 2004, 56889
- Lettre du 28 mai 2004 du ministre de l'Emploi
- Décret flamand du 7 mai 2004 relatif à l'attribution des titres-services pour l'accueil d'enfant, *M.B.*, le 18 août 2004, 62036-62038
- Easypay NEWS Janvier 2004, 38-39
- Easypay NEWS Avril 2004, 25-30
- Easypay NEWS Juillet 2004, 27-31.

### 10.1. Création CP 322.01

La Sous-commission paritaire 322.01 pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité a été créée officiellement. La compétence de cette CP 322.01 et la situation par rapport aux autres commissions paritaires qui peuvent être compétentes pour des employeurs

qui font des activités titres-services, se trouve dans le schéma suivant.

Dans la nouvelle CP 322.01 il n'y a pas encore de CCT. Pour l'instant, les barèmes salariaux sont les mêmes que les barèmes pour la CP 318 pour les services des aides familiales et des aides seniors.

<b>Commission paritaire compétente pour les entreprises titres-services</b>		
Nouvelle entreprise avec uniquement des activités titres-services		
ou		
Entreprise existante avec un département "sui-generis" titres-services		
<b>Une activité principale dans le cadre des titres-services</b>	<b>Activités mélangées avec titres-services</b>	
<b>Activité principale</b>	<b>Mélangée</b>	<b>Départements</b>

		<b>distincts</b>	
Nettoyer / nettoyer des fenêtres	CP 121	CP 322.01	CP 121
Laver, repasser, coudre	CP 110		CP 110
Préparer des repas	CP 302		CP 302
Service aux personnes handicapées	CP 140		CP 140
Faire les courses	CP 322.01		CP 322.01
Bureau d'intérim	Toujours CP 322.01		

## 10.2. Participation des autorités par titre-services

Depuis le 20 juillet 2004, la participation des services publics fédéraux par titre-services est fixée à 14,80 euro, pendant que la propre cotisation de l'utilisateur particulier reste la même (6,20 euro). Le titre-services a donc une valeur visuelle de 21 euro (= montant à rembourser à l'employeur par l'entreprise d'émission Accor).

## 10.3. Listing pour l'ONEm

Tous les employeurs occupant des travailleurs dans le cadre du régime des titres-services, indépendamment de leur CP, devront passer à l'ONEm une liste communiquant tous les travailleurs occupés par un contrat titres-services et ce par trimestre et au plus tard le dernier jour du mois suivant ce trimestre.

Il concerne en particulier les données suivantes, dans la mesure où l'ONEm ne peut pas obtenir ces données via la DmfA :

- des contrats titres-services *terminés* pendant ce trimestre, divisés par type (durée illimitée ou autres – catégorie A ou B),
- des contrats titres-services *en cours* pendant ce trimestre divisés par type (durée illimitée ou autres – catégorie A ou B),
- le nombre d'heures prestées pendant ce trimestre dans le cadre des contrats titres-services.

L'ONEm doit fixer encore le modèle et la façon de transmettre cette liste. Tant que ce modèle n'est pas disponible, les employeurs titres-services ne sont pas soumis à cette obligation.

## 10.4. Titres-services pour garde d'enfants à domicile en Flandres

Le système des titres-services est également appliqué pour la *garde d'enfants à domicile* et ce *uniquement en Flandres et selon des modalités spécifiques*.

Des particuliers pourront faire appel à un travailleur envoyé par une organisation agréée pour la garde d'enfant à domicile, qu'ils paient par moyen des titres-services.

Les particuliers pourront acheter des titres-services auprès d'une entreprise d'émission (qui n'est pas encore désignée). Par heure prestée, l'utilisateur remet un titre-services à l'entreprise agréée par Kind en gezin, qui peut encaisser la valeur de ces titres-services et un montant

supplémentaire financé par le Gouvernement Flamand, auprès de l'entreprise d'émission.

- Employeurs entrant en ligne de compte :

Trois catégories d'entreprises entrent en ligne de compte :

- 1) les crèches ou initiatives d'accueil d'enfants hors de l'école, agréées par Kind en Gezin,
- 2) les services des aides familiales agréés par la Communauté flamande,
- 3) des personnes de droit ayant pour activité principale ou partielle la garde d'enfants (seulement un agrément provisoire est possible pour 2 ans et limité géographiquement à une province et une domaine de grande ville).

Chaque entreprise doit être agréée par Kind en Gezin. Afin d'obtenir cet agrément, l'entreprise doit remplir les conditions suivantes :

- 1) contrôler et attester si l'habitation de l'utilisateur est assez sûr et hygiénique,
- 2) un travailleur ne peut jamais garder plus de 5 enfants en même temps,
- 3) avoir des règles écrites avec l'utilisateur (e.a. concernant le nombre d'enfants, leur identité, les moments d'accueil et la durée, etc.),
- 4) avoir des règles écrites avec le travailleur (au moins concernant la relation avec les enfants, la relation avec l'utilisateur, le cas échéant la relation avec des tiers, le cas échéant des tâches domestiques),
- 5) disposer d'un certificat de bonnes mœurs au nom du travailleur effectuant la garde d'enfants,

- 6) disposer d'une assurance de responsabilité civile et d'assistance juridique,
- 7) effectuer la sélection des travailleurs sur base d'une description de fonction et prévoir de la formation (continue)

- Travailleurs entrant en ligne de compte :

Le travailleur doit répondre aux conditions suivantes :

- être demandeur d'emploi non travaillant au moment de l'entrée en service ;
- avoir suivi une formation de garde d'enfants agréée par Kind en Gezin, avant l'entrée en service ;
- être occupé par un contrat de travail titres-services.

- Autres conditions :

Le Gouvernement flamand doit encore déterminer par un arrêté d'exécution e.a. la valeur nominale des titres-services, l'intervention du Gouvernement flamand et la procédure de demande.

- Entrée en vigueur : à déterminer par un Décret du Gouvernement flamand (ce règlement n'est donc pas encore opérationnel)

### EASYPAY

Dès que le modèle est disponible chez l'ONEm, le logiciel nécessaire sera prévu pour imprimer cette liste.

Nous vous tenons au courant.

## **11. Règlement de chômage : Modification des formulaires ONEm**

Dans le cadre de la simplification administratives, quelques formulaires ont été adaptés et renouvelés. Il s'agit principalement des formulaires concernant le régime de chômage dans lequel il faut déposer des demandes d'allocations.

Référence :

- A.M. du 22 juin 2004 , *M.B.*, le 17 août 2004, p. 61906 – 61907.

### **11.1. Généralités**

Dans le cadre de la simplification administrative et l'introduction de la déclaration électronique des risques sociaux (DRS) quelques documents ont été adaptés et renouvelés.

Les documents modifiés sont traités brièvement ci-dessous :

#### **A. Formulaire C131 A**

Ce document est divisé en :

1. **Document C 131 A-Travailleur**  
"certificat de chômage pour les heures d'inactivité"
2. **Formulaire C 131 A-Employeur**  
"certificat de chômage pour les heures d'inactivité"

- *But*

Demander et communiquer les données du statut du travailleur à temps partiel avec maintien des droits et éventuellement l'allocation de salaire garanti du travailleur à temps partiel

- *Procédure*

Le travailleur doit remplir la Partie A du formulaire C 131 A Travailleur s'il veut recevoir une allocation de salaire garanti; Partie B s'il veut uniquement obtenir le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

Les formulaires C131 A Travailleur et C 131 A Employeur doivent être déposés auprès du bureau de chômage endéans un terme de 2 mois à partir du jour suivant le début de l'occupation à temps partiel.

- *Par voie électronique*

Si l'employeur n'utilise pas le formulaire C 131 A Employeur mais envoie les données par voie électronique, le travailleur doit uniquement déposer le formulaire C 131 A Travailleur auprès de son organisme de paiement.

#### **B. Formulaire C.3.2.**

Ce document est divisé en :

- a. **Document C3.2.-Travailleur**  
"Demande d'allocations de chômage temporaire"
- b. **Formulaire C.3.2 – Employeur**  
"Certificat de chômage temporaire".

- *But*

- i. Demande allocations de chômage temporaire (annuelle et pour cause de grève ou lock-out)
- ii. Certificat de chômage temporaire

- *Procédure*

- a. Déposition mensuelle du formulaire de contrôle

En cas de chômage temporaire, l'employeur donne au travailleur concerné un formulaire de contrôle chômage temporaire C3.2A. L'employeur doit passer ce document au travailleur au plus tard le premier jour du chômage effectif de chaque mois. En cas de chômage pour cause de grève ou lock-out, il ne donne ce formulaire qu'à la demande du travailleur.

- b. Déposition d'un formulaire de paiement à la fin de chaque mois.

A la fin du mois, l'employeur donne un certificat des heures de chômage

temporaires au travailleur, c.-à-d. le formulaire C3.2 Employeur.

L'employeur remplit les rubriques 1, 2 et 4 sur le verso et mentionne dans la rubrique 5 dans la grille le nombre d'heures de chômage temporaire du travailleur.

A la fin du mois, le travailleur dépose le formulaire C3.2 Employeur et sa carte de contrôle C 3.2 A auprès de son organisme de paiement. A l'aide de ces documents, les allocations auxquelles le travailleur a droit sont calculées.

c. Déposition des formulaires pour la demande d'allocations

Le travailleur doit déposer une demande d'allocations :

- i. Une fois au début de la première période de chômage temporaire pendant l'année de référence, qui commence le 1<sup>er</sup> octobre jusqu'au 30 septembre de l'année suivante,
- ii. Lors de chaque modification de durée de travail contractuelle, également suite au crédit-temps ou à une interruption de carrière
- iii. Lors de chaque période de chômage temporaire suite à une grève ou lock-out.

Dans les situations mentionnées, le travailleur doit déposer le formulaire C 3.2 Travailleur, ensemble avec l'exemplaire supplémentaire C 3.2 Employeur auprès de son institut de paiement. Par conséquent, deux exemplaires du C 3.2 Employeur sont transférés, c.-à-d. un en tant que demande d'allocations et un en tant que certificat des heures de chômage temporaire (cf. supra). L'employeur remplit sur ce deuxième formulaire uniquement les rubriques 1, 2 et 5.

- Voie électronique

Quand l'employeur envoie les formulaires par voie électronique au lieu de remplir le formulaire C 3.2 Employeur, le travailleur doit uniquement déposer le formulaire C 3.2 Travailleur auprès de son institut de paiement.

**C. Formulaire C 103 – Vacances jeunes**

Ce document est divisé en :

**1.Document C 103 Vacances jeunes Travailleur “demande d'allocation de vacances jeunes”**

**2.Formulaire C 103 Vacances jeunes Employeur “Certificat de vacances jeunes – formulaire de demande et de paiement”.**

- But

Permettre aux jeunes travailleurs de demander des allocations de vacances.

- Procédure

Après le premier mois dans lequel il a pris des vacances jeunes, le jeune travailleur doit déposer trois formulaires : le C 103 Vacances jeunes Travailleur, qu'il remplit lui-même, et le C 103 Vacances jeunes Employeur, à remplir par l'employeur, en double.

Après le deuxième mois civil, et les mois suivants, avec des vacances jeunes, le jeune travailleur doit uniquement déposer le formulaire C 103 Vacances jeunes Employeur. Le jeune travailleur dépose les formulaires auprès d'un institut de paiement au choix ou auprès d'une Caisse d'allocations d chômage.

Ces documents peuvent être déposés au plus tôt en avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises, et au plus tard en février de l'année suivante.

- Voie électronique

Quand l'employeur envoie les formulaires par voie électronique au lieu de remplir le formulaire C 103 Employeur, le travailleur doit uniquement déposer le formulaire C 103 Vacances jeunes Travailleur auprès de son institut de paiement.

**D. Formulaire C 103**

L'A.M. actuel dit que la double preuve de chômage est supprimée en cas de fermeture de l'entreprise pour les vacances annuelles. Cette suppression est logique vue que le formulaire C 103 a été supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et intégré dans la preuve de chômage temporaire C3.2 Employeur.

## EASYPAY

Vous pouvez imprimer ces documents via :

### Version character based :

Programmes spéciaux

Gestion des documents C3.2. – C131  
– C4 – C103

Ensuite, un menu est affiché contenant les différents formulaires.

### Version web :

Documents

Création documents : un aperçu est affiché des différents formulaires à rédiger.

Impression documents : via ce point, vous pouvez imprimer les documents.

## **11.3. Entrée en vigueur**

Ce règlement entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

En ce qui concerne les formulaires C3.2 et C103, on acceptait encore les anciens formulaires jusqu'à la fin de septembre 2004. Tous les formulaires actuels se trouvent maintenant sur le site web de l'ONEm ([www.onem.fgov.be](http://www.onem.fgov.be)).

## **12. Modifications fiche d'accidents du travail**

L'AR du 8 juillet 2004 a assoupli les règlements concernant les fiches d'accidents du travail. Cet AR a également changé quelques dispositions concernant le contenu.

Référence :

- A.R du 8 juillet 2004 modifiant différentes dispositions concernant l'établissement des fiches d'accidents du travail, *M.B.*, 18 août 2004, p. 62152 – 62161.

### **12.1. Nouveau règlement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005**

Jusqu'au 31 décembre 2004, chaque employeur doit rédiger une fiche d'accidents du travail pour chaque accident du travail ayant causé au moins 1 jour d'incapacité de travail. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la fiche d'accidents du travail doit uniquement être déposée pour les accidents du travail ayant causé au moins 4 jours d'incapacité de travail.

Pour calculer le nombre de jours d'incapacité de travail, le jour même de l'accident n'est pas pris en compte. Le terme commence donc le lendemain de l'accident du travail. Les samedis, dimanches et jours fériés sont pris en compte.

### **12.2. Contenu fiche d'accidents du travail**

Une telle fiche d'accidents du travail contient de l'information très détaillée concernant la fiche elle-même, l'employeur et la victime, l'accident et les blessures (cf. Annexe IV de l'AR du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail).

Les blessures sont qualifiées à l'aide d'un nombre de tableaux. Tableau A (la déviation) et Tableau B (Agent matériel) ont fortement été modifiés et repris dans l'AR du 8 juillet 2004. Dans le modèle de déclaration d'accidents du travail, les rubriques "causes matérielles" et "forme de l'accident" sont remplacées par

respectivement “Déviation” et “Agent matériel”.

### **12.3. Alternative : copie de la déclaration d'accidents du travail**

Comme alternative pour la fiche d'accidents du travail, l'employeur peut garder une copie de la déclaration

d'accidents du travail, dûment remplie, à condition que les informations concernant l'accident soient rédigées par le conseiller en prévention.

### **12.4. Entrée en vigueur**

Ce nouveau règlement entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## **13. Subventions supplémentaires pour l'occupation dans le secteur culturel en Flandres**

En plus des régularisations des contrats du TCT vers des contrats de travail ordinaires, un nouveau décret flamand prévoit une subvention supplémentaire pour l'occupation dans le secteur culturel et le secteur social.

Référence :

- Décret du 7 mai 2004 relatif aux subventions additionnelles à l'emploi dans le secteur, *M.B.*, le 25 août 2004, 63031 – 63033.

### **13.1. Introduction**

Ce Décret cadre dans les mesures des autorités flamandes de remplacer le plus que possible les occupations temporaires (p.ex. Troisième circuit de travail) par des occupations régulières, également dans les secteurs social et culturel.

### **13.2. Régularisation des projets TCT en cours**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les subventions pour les projets TCT ont été remplacées de façon systématique par des subventions du personnel. Avant, les frais salariaux des TCT étaient supportés par le VDAB, mais maintenant c'est l'organisation qui occupe les travailleurs TCT qui porte les frais. Cette organisation est considérée comme un employeur à part entière, et le travailleur TCT comme un travailleur ordinaire.

Ces organisations, qui portent maintenant tous les frais salariaux, reçoivent des subventions de la Communauté flamande.

### **13.3. Attribution d'une subvention additionnelle pour l'occupation**

Le Décret prévoit également une subvention additionnelle. Ces subventions sont divisées entre les secteurs suivants :

- Politique culturelle locale
- Politique locale en matière d'animation des jeunes
- Animation socioculturelle des adultes
- Organisations nationales des jeunes
- Musées

Les organisations agréées ou subventionnées dans ces secteurs peuvent recevoir des subventions additionnelles du personnel pour l'occupation du personnel dans la propre organisation.

Le Gouvernement flamand détermine les règles spécifiques concernant la répartition des moyens.

### 13.4. Dispositions spécifiques pour les municipalités

Quelques dispositions spécifiques sont prévues pour les municipalités concernant l'occupation supplémentaire dans le cadre de la politique locale en matière d'animation des jeunes et de la politique culturelle.

Cette occupation doit être organisée dans une asbl. Par contre, le ministre peut accepter des exceptions à cette obligation.

Les municipalités communiquent chez quelle organisation l'occupation est créée et pour quel travail le travailleur

est occupé. Ceci est communiqué dans un plan de politique locale en matière d'animation des jeunes ou un plan de politique culturelle ou, à défaut des 2 plans mentionnés, dans une note spécifique de justification.

### 13.5. Mesure de transition

Le Gouvernement flamand doit déterminer encore la date d'entrée en vigueur.

La première répartition des moyens ne peut être appliquée que suite aux prochains plans politiques et au plus tôt en 2007.

## 14. CP 140.04 transport des biens : salaire pour les jours fériés

Suite à l'annulation de l'AR du 7 octobre 1996 qui déterminait le salaire pour chaque jour férié, jour de remplacement et jour de repos compensatoire pour le personnel voyageant, une nouvelle formule a été élaborée par les partenaires sociaux. Récemment, un nouvel accord a été signé.

Référence :

-Projet AR, séance du 26 avril 2004, CP pour le transport (non publié).

### 14.1. Ancienne situation

Le 19 mai 2004, le Conseil d'Etat a déclaré nul l'AR du 7 octobre 1996, fixant le salaire pour chaque jour férié, jour de remplacement ou de repos compensatoire pour le personnel voyageant. Cet AR annulé prévoyait qu'un ouvrier (personnel voyageant) avait droit, pour les jours fériés, au salaire horaire normal x 8, augmenté par le salaire de 2 heures de liaison.

### 14.2. Nouvelle formule en vue

Tant pour le personnel voyageant, que le personnel non voyageant, une nouvelle formule a été élaborée, mais elle n'a pas encore été publiée dans le Moniteur belge. La nouvelle formule peut être présentée comme suit :

1. Le **salaire journalier moyen**: tous les montants soumis à l'ONSS des 6

derniers mois, sauf le salaire assimilé, est divisé par le nombre de jours rémunérés bruts, à l'exception des jours assimilés.

2. Ce salaire journalier moyen est multiplié par le nombre de jours par trimestre (c.-à-d. 65 jours dans le régime de 5 jours par semaine, 78 dans le régime de 6 jours, etc.) et ensuite divisé par 13 semaines. Ceci résulte en le **salaire hebdomadaire moyen**.

3. Le salaire hebdomadaire moyen est divisé par 38 heures. Ainsi **on obtient le salaire horaire moyen**.

4. Le salaire horaire moyen est multiplié par le nombre d'heures de travail perdues, comme mentionnées dans l'horaire repris dans le règlement de travail. Le salaire calculé ainsi est dû pour chaque jour férié, jour de

remplacement ou de repos compensatoire pour un jour travaillé.

### 14.3. Situation actuelle

Vue l'annulation, et le fait que la nouvelle formule n'est pas encore en vigueur, il faut encore appliquer provisoirement la législation générale concernant les jours fériés.

Il faut alors faire la différence suivante:

1. Pour un **régime de travail classique**, il faut appliquer l'article 3 de l'AR du 18 avril 1974, disant que "*Lorsque sa rémunération se calcule par heure, le travailleur a droit, pour le jour férié, au paiement de la rémunération horaire multipliée*

*par le nombre d'heures de travail perdues. La moyenne horaire des primes se calcule sur la période de paie précédant le jour férié".*

2. Pour un **régime de travail flexible**, il faut appliquer l'article 4 § 4 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, disant que "*la rémunération due pour un jour férié est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.*"

#### Entrée en vigueur :

Après la publication dans le Moniteur belge.

## 15. Déplacements domicile-lieu de travail en train : gratuits pour le secteur privé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005

Référence :

- Avis du SPF Mobilité et Transport du 13 septembre 2004, *M.B.*, le 13 septembre 2004, 66754-66755.

### 15.1. Cotisation patronale 80%

Pour chaque entreprise qui assume, sur base volontaire, 80% des déplacements domicile – lieu de travail, l'Etat assume les 20% restants. Le secteur public pouvait déjà profiter de cette mesure depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, cette mesure vaut également pour le secteur privé.

Afin de pouvoir profiter de cette mesure, l'entreprise du secteur privé doit avoir conclu un accord avec la SNCB avant le 30 octobre 2004, sous forme d'une "Convention Tiers payant pour le secteur privé".

C'est un accord par lequel la SNCB (et éventuellement la STIB) s'engage à livrer aux travailleurs de l'entreprise des billets

de validation au prix normal, dont les cotisations patronales sont déduites.

Les cotisations patronales sont ensuite facturées à l'entreprise.

La SNCB est obligée de renoncer à la facturation du restant de 20% (qui sera payé par l'Etat à la SNCB).

### 15.2. Cotisation patronale 100%

Si la cotisation patronale s'élevait à 100% en septembre, la SNCB est obligée de réduire la partie des cotisations patronales avec 10% en 2005.

Cette réduction s'élèvera à 12,5% en 2006 et 15% en 2007.

En cas d'une prolongation des efforts de l'Etat après le 31 décembre 2007, ces

pourcentages seront augmentés à 17,5% en 2008 et 20% en 2009.

### **15.3. Dispositions communes**

De plus, la SNCB s'engage à ne pas facturer des frais administratifs.

Cet engagement de la SNCB concerne les billets de validation achetés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, indépendant de leur durée de validité.

### **15.4. Information**

Les entreprises privées intéressées à cette mesure peuvent s'adresser à partir du 20 septembre 2004 à la SNCB. Par téléphone au n° 02-528 25 28, par fax au n° 02-528 26 59, par e-mail à l'adresse [business@b-rail.be](mailto:business@b-rail.be) ou sur son site web à l'adresse [www.b-rail.be](http://www.b-rail.be)

# **Easy-Services :**

## **La guerre contre la fraude sociale est accélérée !**

Une approche plus résolue de la fraude sociale : des différentes déclarations gouvernementales nous pouvons déduire que la lutte contre la fraude sociale devient une des actions principales, à côté de la lutte contre la fraude fiscale. L'inspection sociale, avec une armée d'environ 1000 fonctionnaires, peut donc partir en guerre!

En tant que responsable du personnel, vous êtes bien inquiet devant toutes ces déclarations de guerre! Même si vous êtes ferme sur vos étriers, vous vous demandez quand-même si toutes vos affaires sont bien en ordre, pour le cas où "ils" viennent. Est-ce que les documents sociaux sont bien en ordre, tels que le règlement de travail, le registre du personnel, les contrats de travail, ...? L'administration salariale, correspond-elle à la comptabilité? Tous les frais remboursés au personnel, sont-ils repris correctement sur les fiches de paie? Notre règlement de travail, est-il actualisé? Est-ce que les heures supplémentaires sont payées correctement? Les déclarations DIMONA, sont-elles tous faites? Est-ce que toutes les primes d'assurance d'accidents du travail ont été payées? Et comment est l'affaire avec ces frais propres à l'employeur?

De plus, vous vous demandez sans doute quelles activités l'inspection sociale peut effectuer. Est-ce que les inspecteurs ont le droit de venir fouiner dans vos affaires comme ça?

Sans doute vous voulez éviter des nuits blanches et être préparé à la visite des inspecteurs sociaux. Donc : préparez-vous à l'ACTION! EASY-SERVICES peut vous assister lors d'une inspection sociale. En tant que filiale du groupe EASYPAY, nous connaissons très bien le domaine des audits sociaux.

De tels audits ont pour but de bien inventorier les conséquences externes et internes de la politique sociale menée dans votre entreprise, de maximaliser les opportunités et réduire au minimum les risques. Un audit social est une procédure à mesure, dans laquelle vous déterminez quels aspects (sur le plan de la législation, de l'organisation,...) doivent être examinés.

Un audit de votre administration salariale et gestion du personnel peut avoir des impacts positifs, et non seulement dans le but d'anticiper sur une inspection sociale. Vous voulez peut-être savoir si vous avez encore des possibilités d'appliquer des techniques de rémunération alternatives. Avez-vous déjà pensé aux chèques-repas, chèques-cadeaux, plan-PC-privé, voitures d'entreprise, assurances-groupe, indemnités des frais, ...? Peut-être bien, alors vous savez quelle importance un traitement exact de ces sujets a dans le traitement salarial. Peut-être pas, et alors l'introduction d'un tel "élément salarial alternatif" peut résulter en une économie de vos frais salariaux.

Vous voyez, un audit social est impératif pour votre entreprise. Pour plus d'information concernant l'exécution de vos audits sociaux, contactez Madame Nadine Degrande, 051 / 48.69. 68, [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

---

---

## MESSAGES MESSAGES MESSAGES

---

---

*Saviez-vous qu' ... EASYPAY a développé un nouveau module, 'Téléchargement des PID – Régularisations automatiques à partir de 2003' ?*

Vue la complexité des régularisations, nous avons élaboré, à la demande de et en collaboration avec nos clients, un module **simple, rapide, complet et correct**.

Ce module permet de télécharger rapidement les PID de chez l'ONSS et est intégré par ligne d'occupation dans le système EASYPAY. A l'aide de ces PID, vous pouvez démarrer automatiquement la régularisation. Dès que la déclaration de régularisation est faite et envoyée vers l'ONSS via le module 'Régularisations ONSS', vous recevez les accusés de réception et les messages de l'ONSS. En cas d'un message positif, vous recevez après quelques jours l'avis de modification.

Ce module vous permet donc de faire *automatiquement vos régularisations ONSS*.

Vous pouvez vous inscrire pour ce module. Etes-vous intéressé, demandez nos conditions d'installation à M. Carl Bauwens à l'adresse [carl.bauwens@easypay.be](mailto:carl.bauwens@easypay.be) ou contactez nous au numéro 051/48.69.68.

Veillez vous inscrire à temps si vous voulez implémenter ce module automatique pour les régularisations, de sorte que nous puissions planifier et exécuter rapidement l'installation. Contactez Mme Greet Declercq encore aujourd'hui au n° 051/48.69.68. Vous désirez une démonstration avant de décider? Aucun problème! Contactez également Mme Greet Declercq.

---

*Saviez-vous qu' ... EASYTIME organise quelques journées d'études/colloques où vous pouvez faire la connaissance, sans engagement, de nos solutions pour l'enregistrement des temps, les demandes électroniques de congé et nos solutions intranet pour chacun de vos travailleurs? Au mois d'octobre, e.a., un colloque est organisé concernant l' "Intégration de l'enregistrement des temps et du contrôle d'accès".*

Pour plus d'information, visitez notre site web [www.easypay.be](http://www.easypay.be), sous "Easytime – Evénements", où vous trouvez une brochure complète et un formulaire d'inscription.

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

Saviez-vous qu' ... **EASYPAY** organise les sessions d'information suivantes :

- Une session d'info '**entreprises titres-services**' le 20 octobre 2004. Cette session d'info a lieu à partir de 13h30 dans les bureaux d'Easypay, Nijverheidsstraat 16 à 8760 Meulebeke.
- Une session d'info '**Gestion RH et démo de la version web pour les hôpitaux et le secteur des soins**' le 21 octobre 2004.  
Cette session d'info a lieu au Montil à Affligem (avant-midi : néerlandais, après-midi: français)
- Une session d'info '**Services publics**' le 9 novembre 2004.  
Cette session d'info a lieu au Montil à Affligem (avant-midi : néerlandais, après-midi: français)
- Une session d'info '**Intérim**' le 18 novembre 2004.  
Cette session d'info a lieu au Montil à Affligem (avant-midi : néerlandais, après-midi: français)

Au cours de ces sessions, nous donnons une démonstration de la version web d'EASYPAY pour ce secteur spécifique.

Vous pouvez vous inscrire en envoyant un e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be)

---

Saviez-vous que ... vous pouvez obtenir une réduction importante sur vos annonces sur [Job@Stepstone.com](http://Job@Stepstone.com) et [Vacature.com](http://Vacature.com) si vous optez pour une procédure complète de sélection et de recrutement ou une procédure modulaire de recrutement chez EASY-HR.

Pour plus d'info, contactez Mme Degrande au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail : [nadine.degrande@easypay.be](mailto:nadine.degrande@easypay.be)

---

Saviez-vous que ... **SSE**, le secrétariat social agréé du Groupe Easypay, vous offre la possibilité de confier une partie de votre administration salariale (p.ex. confection et envoi de la DmfA, exécution des travaux de fins d'année) à nos collaborateurs via notre formule de co-sourçage. Cette formule vous offre l'avantage de garder la partie principale de votre administration salariale sous votre gestion, mais en même temps vous pouvez faire appel à l'expérience et la connaissance de notre secrétariat social agréé SSE pour d'autres éléments.

Pour plus d'information, vous pouvez toujours contacter, sans aucun engagement, M. Carl Bauwens au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail : [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).