

# ***Juillet 2004***

## ***Contenu***

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2004	<b>2</b>
Administration salariale et fiscalité	<b>12</b>
Travail d'étudiant	<b>17</b>
Exclusion de la notion salariale ONSS : suppléments des avantages sociaux	<b>23</b>
Titres-services : mise à jour	<b>26</b>
Projet Loi-programme (aspects sociaux)	<b>31</b>
Nouvelles sociales	<b>39</b>
Messages	<b>54</b>

**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 : 30/06/2004

# Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2004

Sous cette rubrique vous trouvez un aperçu des modifications principales sur le plan de la déclaration ONSS pour le trimestre 2/2004.

## 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 risques (code 852)

La cotisation spéciale en faveur de la formation et l'occupation de groupes à risques 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 spécifique n'a été conclue dans ce cadre.

L'ONSS spécifie que les entreprises publiques autonomes ne sont PAS redevables de cette cotisation.

#### EASYPAY

Ce pourcentage se trouve dans :

##### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Pourcentages ONSS : écran-4  
852 Groupes à risques (fonds b.) : **0,10**

##### Version web :

Fichiers de base  
Pourcentages ONSS : écran <Cotisations supplémentaires>  
Groupes à risques (fonds base) : **0,10**

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi du logiciel pour le trimestre 2/2004.

Le Service Public Fédéral de l'Emploi et du Travail nous a passé une liste actualisée contenant les secteurs (commissions paritaires) pour lesquels une CCT a été conclue concernant les groupes à risques et qui sont donc **exonérés** de cette cotisation.

Il s'agit toujours d'une liste provisoire qui est complétée régulièrement en fonction des nouvelles CCT conclues.

A titre d'information, nous vous donnons la liste provisoire des secteurs pour lesquels une nouvelle CCT a été conclue pour 2003-2004.

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

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

#### 1.3. Cotisation pour l'assistance des jeunes suivant un parcours d'insertion (code 854)

La cotisation spéciale pour l'assistance aux jeunes suivant un parcours d'insertion, à déclarer avec le code 854, s'élève à 0,05% des salaires bruts par trimestre en 2004.

L'ONSS spécifie que les entreprises publiques autonomes ne sont PAS redevables de cette cotisation.

#### 1.4. Nouvelle cotisation patronale pour la pension complémentaire sectorielle (code 825) pour les ouvriers de l'industrie alimentaire CP 118

##### 1.4.1. Champ d'application

A partir du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, l'ONSS charge une cotisation spéciale de sécurité d'existence pour le financement d'une pension complémentaire sectorielle, pour les employeurs de la CP 118 (industrie alimentaire). Cette cotisation est chargée en plus de la cotisation normale destinée au Fonds de Sécurité d'Existence compétent.

La ~~division de~~ la cotisation globale de sécurité d'existence en une cotisation de base (code existant 820) et une cotisation séparée pour une pension complémentaire sectorielle (nouveau code 825), permet que les employeurs concernés qui ont déjà un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise, ne doivent plus payer de pension complémentaire au niveau du secteur.

Cette cotisation est due par les employeurs de l'industrie alimentaire (CP 118) pour leurs :

- Ouvriers manuels
- Ouvriers manuels - élèves
- Contractuels subventionnés

L'ONSS stipule que la cotisation n'est pas due pour tous les types d'apprentissage.

#### EASYPAY

Ce pourcentage se trouve dans :

##### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Pourcentages ONSS : écran-4  
854 Parcours d'insertion : **0,05**

##### Version web :

Fichiers de base  
Pourcentages ONSS : écran <Cotisations supplémentaires>  
Parcours d'insertion : **0,05**

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi des programmes pour le trimestre 2/2004.

## 1.4.2. Types de cotisation

Pour cette cotisation supplémentaire code 825, il existe 3 possibilités :

Possibilité	Type de cotisation	Taux de cotisation 2 <sup>ème</sup> trimestre 2004
1. Cotisation participation complète	Type '0'	1,39% (0,06% cotisation de solidarité incl.)
2. Exonération pour cause d'un plan de pension au niveau de l'entreprise avant la conclusion d'un plan sectoriel de pension	Type '8'	0%
3. Opting out (plan de pension au niveau de l'entreprise au plus tôt à partir de la date de conclusion d'un plan sectoriel de pension) à partir du 01/07/2004	Type '2'	0,06% cotisation de solidarité

Par employeur, un seul taux de cotisation est possible pour tous les ouvriers ensemble.

Par contre, la cotisation Type '2' n'est appliquée qu'à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004, comme aucun employeur ne tombe sous cette réglementation pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2004.

Même les employeurs complètement exonérés, qui ont donc une pension complémentaire au niveau de l'entreprise, introduite avant la conclusion d'un plan sectoriel de pension (cotisation type '8'), doivent déclarer explicitement cette cotisation (mentionner le montant '0'). Pour le 2<sup>ème</sup> trimestre, l'ONSS informera les secrétariats sociaux agréés quels employeurs affiliés sont exonérés de cette cotisation spéciale de sécurité d'existence pour la pension complémentaire (type de cotisation '8').

Les employeurs du sous-secteur de l'industrie du sucre, qui jusqu'à présent, n'étaient pas redevables de cette cotisation, sont déclarés à partir du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, sous le nouvel indice ONSS 848, pour lequel seule la cotisation unique de sécurité d'existence pour la pension complémentaire est due.

### 1.4.3. CP 118: taux de cotisation de sécurité d'existence : 2<sup>ème</sup> trimestre 2004

Ci-dessous vous trouvez un tableau mentionnant les pourcentages de cotisation valables pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2004. Il s'agit de la cotisation de base d'existence d'une part et de la cotisation spéciale pour la pension complémentaire par catégorie ONSS d'employeur (indice) de l'industrie alimentaire (CP 118) d'autre part :

Indice de l'employeur	048-052	848	051	058-158	258
Cotisation de base	1,45%	0,00%	0,15%	1,00%	1,00%
Cotisation de pension complémentaire (participation complète)	1,39%	1,39%	1,39%	1,39%	1,39%

### EASYPAY

Les pourcentages de la cotisation globale de sécurité d'existence - la cotisation de base (code 820) d'une part et la cotisation spéciale pour la pension complémentaire sectorielle (nouveau code 825) d'autre part - se trouvent sous :

Version character based :

Par employeur, un seul taux de cotisation est d'application. Ceci est indiqué dans :  
Mise à jour des fichiers de base

Employeurs

écran-5

Champ 'Fonds de pension sectoriel' : 0 Non, pas d'application  
1 Non, plan de pension  
2 Oui, cotisation pleine  
3 L'opting out

Pourcentages ONSS

écran-3

Code 820 : Ouvriers manuels : avec cotisation de base valable pour l'indice ONSS

écran-4

Code 825 Fonds de pension sectoriel : avec cotisation spéciale, divisée en

Cotisation pleine : 1,39

Plan de pension : 0,00

L'opting-out : 0,00

Version web :

Par employeur, un seul taux de cotisation est d'application. Ceci est indiqué dans :

Fichiers de base

Employeurs

écran <ONSS/FSE>

Champ 'Fonds de pension sectoriel' : Non, pas d'application  
Non, plan de pension  
Oui, cotisation pleine  
L'opting out

Pourcentages ONSS :

écran <Fonds de sécurité d'existence>

Code 820 : Ouvriers manuels avec la cotisation de base en vigueur pour l'indice ONSS

écran <Cotisations supplémentaires>

Code 825 Fonds de Pension sectoriel, avec la cotisation séparée, divisée entre :

Cotisation pleine : 1,39

Plan de pension : 0,00

L'opting-out : 0,00

Ces données seront mises à votre disposition lors de l'envoi des programmes pour le trimestre 2/2004.

**1.4.4. Cotisation spéciale patronale (code 851) concernant les versements de pension extralégale**

La cotisation patronale spéciale de 8,86% (code 851) est due pour tous les versements effectués par l'employeur qui donne à ses travailleurs ou leurs ayants-droit, des avantages extralégaux

concernant l'âge (pension) ou le décès prématuré.

Cette cotisation est donc également due pour les cotisations payées à un Fonds de Sécurité d'existence et destinées au financement d'un fonds sectoriel de pension.

Les employeurs sans plan de pension au niveau de l'entreprise sont redevables d'une cotisation de 8,86% pour la partie des versements faits en faveur des travailleurs pour une pension complémentaire sectorielle, sauf pour la cotisation de solidarité. Les employeurs de la CP 118 de l'industrie alimentaire n'ayant pas de pension complémentaire au niveau de l'entreprise pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, sont donc redevables d'une cotisation spéciale patronale code 851, qui s'élève à 1,33% x 8,86%.

L'ONSS prévoit à partir de 2005 que les autres secteurs pourront également profiter de ce système d'un encaissement par l'ONSS d'une cotisation de sécurité d'existence pour une pension complémentaire sectorielle.

Dans ce cadre, vous trouvez ci-après une liste non exhaustive de secteurs pour lesquels une partie de la cotisation encaissée par l'ONSS et versée au Fonds de Sécurité d'existence, est destinée au financement d'un fonds sectoriel de pension. Cette partie est soumise La cotisation spéciale patronale de 8,86%, mentionnée ci-dessus (code 851).

#### 1.4.5. Autres secteurs

Commission paritaire	Dénomination	Catégorie ONSS
112	Entreprises de garage	064
124	La construction	024-026-044-054
126	L'ameublement et l'industrie transformatrice du bois	055
127	Le commerce de combustibles	091
127.02	Le commerce de combustibles de la Flandre orientale	081
130	L'imprimerie, les arts graphiques et les journaux	036
136	La transformation du papier et du carton	089
149.01	Les électriciens : installation et distribution	067-467
149.02	La carrosserie	065
149.04	Le commerce du métal	077

### EASYPAY

*Version character based:*

Traitement trimestriel

Déclaration multifonctionnelle

Encod. du base de calc. manq. le calc. des cotis.

TRAITEMENT TRIMESTRIEL

BASE DE CALCUL ONSS PAR CADRE COMPTABLE

TRIMESTRE :  
EMPLOYEUR :  
CODE ONSS :

851 PENSION COMPLEMENTAIRE :  
861 PARTICIP. AUX BENEFICES :

DM40108

Fin Creer Modifier Liste Effacer

Le pourcentage se trouve dans :  
Mise à jour des fichiers de base  
Pourcentages ONSS : écran-4  
851 Pension complémentaire : **8,86**

Version Web :

Traitement trimestriel  
Déclaration multifonctionnelle  
Base de calcul ONSS

Trimestre (taaaa)	<input type="text" value="1/2003"/>
Employeur	<input type="text" value="1"/> EASYPAY SA
Code ONSS	<input type="text" value="010"/>
<hr/>	
851 Pension complémentaire	<input type="text" value="750"/>
861 Contribution de solidarité avec le partage des bénéfices	<input type="text" value="0,00"/>

Fichiers de base

Pourcentages ONSS : écran <Cotisations supplémentaires>  
851 Pension complémentaire : **8,86**

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

### 2.1. Réduction structurelle et réductions groupes-cibles : suppression de la fraction de prestations minimale en cas de travail à temps partiel à mi-temps au moins

#### 2.1.1. DmfA 1<sup>er</sup> trimestre 2004

Afin d'ouvrir le droit à une réduction structurelle et une des réductions groupes-cibles pendant le 1<sup>er</sup> trimestre 2004, la fraction de prestations globale de toutes les occupations du travailleur ( $\mu$  global) devait être au moins 0,275.

#### 2.1.2. DmfA à partir du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004

1) A partir du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, ce minimum n'est plus nécessaire pour les occupations dont la durée de travail

moyenne contractuelle du travailleur est au moins  $\frac{1}{2}$  de la durée de travail moyenne hebdomadaire de la personne de référence. Toutes les occupations dans le cadre d'un contrat de travail à mi-temps au moins, peuvent donc ouvrir le droit à une réduction structurelle et/ou une réduction groupe-cible.

2) Pour les occupations dont la durée de travail moyenne hebdomadaire n'est pas au moins mi-temps, la fraction de prestations globale minimale de 0,275 reste nécessaire.

#### Exception :

Pour les occupations dans des ateliers de travail adapté (CP 327) (= catégorie 3 pour la réduction structurelle), il ne faut pas déterminer de fraction de prestations minimale, peu importe la durée de travail moyenne hebdomadaire.

### 2.1.3. Evaluation par ligne d'occupation

Si un travailleur a plusieurs lignes d'occupation pendant un seul trimestre, il faut contrôler par ligne d'occupation si le travailleur répond à la condition d'une durée de travail moyenne hebdomadaire d'au moins mi-temps (si ceci n'est pas le cas : une fraction globale de prestation d'au moins 0,275).

#### Exemple :

Pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, un travailleur a une fraction de prestations globale  $\mu$  global de p.ex. 0,22.

#### - Occupation 1 :

(01.04.2004 - 30.04.2004):

Durée de travail contractuelle moyenne hebdomadaire = 20/38 h

La combinaison réduction structurelle et réduction groupe-cible reste possible

#### - Occupation 2:

(01.05.2004 - 30.06.2004):

Durée de travail contractuelle moyenne hebdomadaire = 18/38 h

Pas de droit à la réduction structurelle ni à la réduction groupe-cible parce que la durée de travail contractuelle hebdomadaire < mi-temps et  $\mu$  global < 0,275.

### 2.2. Apprentis : pas de mention obligatoire du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et du travailleur de référence

Sur la DmfA, il faut uniquement déclarer le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et du travailleur de référence pour les travailleurs à temps partiel et les catégories spéciales de travailleurs à temps partiel pour qui il faut déclarer les heures (c.-à-d. les travailleurs en crédit-temps, en prépension à mi-temps, en reprise partielle du travail avec accord du médecin-conseil, les intermittents, les ouvriers saisonniers et les travailleurs avec des prestations limitées).

L'ONSS spécifie que cette mention n'est PAS obligatoire pour les apprentis, comme l'ONSS considère ceux-ci comme des

travailleurs à **temps plein**. Ceci vaut pour tous les types d'apprentis :

- type 1 : apprentis reconnus (classes moyennes)
- type 2 : élèves industriels
- type 3 : stagiaire en formation de chef d'entreprise
- type 4 : apprentis avec un contrat d'insertion socioprofessionnelle reconnu par les communautés et les régions.

Jusqu'à présent l'ONSS stipulait à tort qu'il faudrait déclarer le nombre d'heures par semaine pour les élèves industriels et la personne de référence.

### **EASYPAY**

Pour plus d'explication nous renvoyons au FAQ que vous pouvez consulter via notre site web: [www.easypay.be](http://www.easypay.be)

### 2.3. Employeurs occupant du personnel dans plusieurs succursales : mention du numéro d'identification de l'entité d'établissement par travailleur

Référence :

- EASYPAY News janvier 2004, p. 10-11

#### 2.3.1. Numéro d'identification des entités locales

Au paravent, les employeurs occupant des travailleurs dans plusieurs entités d'établissement, étaient obligés de communiquer chaque 2<sup>ème</sup> trimestre un aperçu des travailleurs occupés par entité locale (le cadre statistique décentralisé).

Suite à l'introduction de la DmfA, le cadre statistique décentralisé a été remplacé par un nouveau champ 'identification de l'entité locale'.

La Banque-carrefour des entreprises (BCE) accorde – en plus d'un numéro d'entreprise unique pour chaque entreprise – un numéro d'identification unique pour

chaque entité locale. On entend par entité locale chaque entreprise ou département (atelier, usine, magasin, bureau, ...) situé à une localité géographique déterminée avec une adresse identifiable. A cette localité, ou depuis cette localité, une ou plusieurs activités principales ou secondaires sont effectuées pour le compte de l'entreprise. Ces entités locales reçoivent un propre numéro d'identification qui est complètement indépendant de celui des entreprises auxquelles elles appartiennent.

Concrètement, il faut mentionner le numéro d'identification de l'entité locale deux fois par an (dans le deuxième et le quatrième trimestre) sur la DmfA.

### 2.3.2. Mesure de transition 4<sup>ème</sup> trimestre 2003

Comme les numéros d'identification des entités locales n'étaient pas encore disponibles pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2003, il a fallu communiquer pour chaque travailleur le code INS de la commune de l'entité où le travailleur était occupé (peu importe si tous les travailleurs étaient occupés dans une seule entité ou dans plusieurs entités de l'employeur). Sur la DmfA, on utilisait le zone destiné originellement au numéro d'identification de l'unité locale.

### 2.3.3. Répartition des numéros d'identification des unités locales

Pour la déclaration trimestrielle du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, vous devez mentionner effectivement le numéro d'identification de l'unité locale d'établissement.

Dans ce cadre, la Banque-carrefour des entreprises et l'ONSS ont organisé une action au cours de 2004 afin de vérifier les données concernant les entités d'établissement pour les employeurs qui occupent du personnel dans de différentes entités locales. Normalement, chaque entreprise occupant du personnel dans de différentes entités locales, a reçu, après une enquête, les numéros accordés aux entités locales.

Dans le cadre de cette enquête, un mailing a été envoyé au mois de mars aux entreprises non-commerciales. Un deuxième mailing a été envoyé plus tard aux entreprises commerciales.

**Important :** Si votre entreprise occupe du personnel dans de différentes entités, mais que vous n'avez pas reçu de lettre de l'ONSS, vous pouvez :

- Soit, demander les documents par téléphone aux numéros 02 509 91 81 ou 02 509 31 07, par fax au numéro 02 509 37 48 ou par e-mail aux adresses suivantes :
  - reg.stat@rsz.fgov.be pour les entreprises non-commerciales,
  - regcom.stat@rsz.fgov.be pour les entreprises commerciales ;
- Soit, télécharger les documents du site web ONSS (<http://www.rsz.fgov.be>), sous la rubrique "Obligations administratives – Déclaration des unités d'établissements".

Les documents remplis doivent être renvoyés par fax ou par e-mail aux adresses mentionnées.

Sous la rubrique "Obligations administratives – Déclaration des unités d'établissements" du site web de l'ONSS, vous serez tenu au courant des procédures à suivre.

### 2.3.4. Déclaration des numéros d'identification des entités locales pendant le 2<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre

La déclaration – par travailleur occupé au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, respectivement 4<sup>ème</sup> trimestre de chaque année – du numéro d'identification de chaque entité locale est uniquement nécessaire pour les employeurs occupant des travailleurs dans plusieurs entités locales, même s'ils sont tous occupés dans la même commune. A partir de 2 entités locales par entreprise, il faut donc remplir cette obligation.

La déclaration concerne uniquement la situation la plus récente du trimestre concerné : il n'est donc pas nécessaire de déclarer les différentes situations si un travailleur a été occupé pendant plusieurs

entités locales pendant le trimestre concerné.

**Important :** Pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, cette obligation est limitée aux entreprises qui ont été informées soit par l'ONSS, soit par la Banque-carrefour des entreprises, des numéros d'identification de leurs entités d'établissements de sorte qu'elles (et/ou leurs secrétariats sociaux) aient pu intégrer ces numéros dans leurs fichiers. Si elles n'ont pas été informées à temps, le champ "numéro d'identification d'entité locale" ne doit PAS être rempli.

### 2.3.5. Exonérations

La déclaration du numéro d'identification des unités locales n'est exceptionnellement pas obligée dans les cas suivants :

- Si l'employeur déclare des personnes en prépension (code 879) pour lesquelles une des cotisations spéciales pour la prépension est due.
- Pour les personnes déclarées sous l'indice de l'employeur 027 ou 028, c.-à-d. les personnes recevant une rente, une indemnité ou un capital, soumis à la retenue des cotisations personnelles, suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail.
- Pour les personnes déclarées sous l'indice de l'employeur 033, 099, 199, 299 ou 699, c.-à-d. en général un fonds de sécurité d'existence qui déclare des travailleurs auxquels il paie, en tant que tierce partie, une partie du salaire.
- Pour le personnel statutaire du secteur public et les travailleurs assimilés, pour lesquels il faut confectionner une déclaration complémentaire afin qu'ils aient droit aux allocations de chômage et aux indemnités d'invalidité.

### 2.3.6. Cas particuliers

- dans le bâtiment : tous les travailleurs occupés aux chantiers, n'importe la durée du chantier, sont accordés à la succursale (siège administrative ou technique) dont ils dépendent
- les membres du personnel voyageant (représentants, personnel de transport, personnel d'entretien, contrôleurs,...) sont accordés à la succursale pour laquelle ils travaillent principalement (siège social, administratif, d'exploitation, etc...)
- les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise par un bureau d'intérim sont accordés au siège du bureau d'intérim duquel ils dépendent ;
- les travailleurs rémunérés par la VDAB, l'ORBEM ou le FOREM, et mis à la disposition des employeurs du secteur non-marchand (TCT, projets PRIME,...) sont accordés au service public d'emploi duquel ils dépendent ;
- les travailleurs détachés temporairement à l'étranger, mais soumis à la sécurité sociale belge, dépendent de la succursale de laquelle ils dépendaient avant leur départ ;
- les enseignants et les travailleurs assimilés sont accordés à l'établissement de l'institut d'enseignement auquel ils étaient accordés originalement. Quand un institut scolaire a plusieurs établissements géographiquement séparés, qui ont chacun un numéro d'entreprise unique, le personnel doit être divisé entre ses établissements de sorte que chaque membre du personnel ne soit lié qu'à un seul établissement.

Pour tous les autres cas, vous pouvez toujours contacter la Gestion de la Statistique de l'ONSS : tél. 02/509.38.83 (Mme Verleysen) – 02/509.31.09 (Mme Ollevier) – 02/509.31.09 (M. Bourgeois).

## EASYPAY

**Pour l'information détaillée nous référons à la brochure technique pour le trimestre 2/2004 qui sera mise à votre disposition ensemble avec le logiciel.**

Si l'ONSS vous a accordé des numéros d'identification pour les entités locales, il faut les remplir dans le fichier des Adresses.

Remarque : la plupart des employeurs ne doivent pas remplir ce numéro, parce qu'ils n'ont qu'une seule entité d'établissement. Avez-vous en tant qu'employeur, plusieurs entités locales, vous procédez comme suit :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Libellés – Créer

Numéro employeur : numéro de l'employeur  
Référence : LOKA  
Numéro : numéro d'établissement  
Description : nom du lieu d'occupation

Adresses – Modifier

Type : 8 lieu d'occupation  
N° Employeur : numéro de l'employeur  
Volgnummer : numéro du lieu d'occupation  
**Nouveau champ** : 'N° id.entité locale' : remplissez le numéro d'identification du lieu d'occupation concerné

### Version web :

Fichiers de base

Libellés – Créer

Numéro employeur : numéro de l'employeur  
Référence : LOKA  
Numéro : numéro d'établissement  
Description : nom du lieu d'occupation

Adresses

Type : 8 lieu d'occupation  
Num. Employeur : numéro de l'employeur  
Numéro séquence : numéro du lieu d'occupation  
**Nouveau champ** : 'N° id.entité locale' : remplissez le numéro d'identification du lieu d'occupation concerné

Un programme de conversion remplira automatiquement ce champ dans la fiche signalétique du travailleur – écran 8 – nouveau champ 'N° id. unité locale'. Seulement pour les travailleurs pour lequel le numéro d'identification de l'entité locale diffère de celui rempli dans la signalétique, il faut encore modifier manuellement la signalétique.

Cette 'Numéro d'identification de l'entité locale' rend superflu l'emploi d'un cadre statistique dit décentralisé.

Pour plus d'information, nous référons à la brochure technique pour le trimestre 2/2004, qui sera mise à votre disposition ensemble avec le logiciel.

# **Administration et fiscalité**

Sous la rubrique suivante, nous traitons quelques sujets fiscaux qui sont importants pour l'administration salariale :

1. Exonération partielle du versement du PP pour le travail de nuit et d'équipe à partir du 01.07.2004
2. Exonération de 50% du versement du PP pour le personnel de recherche des instances scientifiques : liste des instances agréées
3. Augmentation du nombre maximal de kilomètres pour la déduction fiscale des frais réels des déplacements domicile – lieu de travail (transport en commun, bicyclette, covoiturage) à partir de l'année de revenus 2005
4. Augmentation de la déduction fiscale des frais professionnels de restaurant à partir de l'année de revenus 2004

## **1. Exonération partielle du versement du PP pour le travail de nuit et d'équipe à partir du 01.07.2004**

Référence :

- Loi-programme du 22 décembre 2003, *M.B.*, le 31 décembre 2003, 62160-62261
- Easypay News janvier 2004, p. 27-28
- Projet d'Arrêté royal portant exécution des articles 301, par. 1<sup>er</sup>, alinéa 3, et 302 de la loi-programme du 22 décembre 2003 et modifiant, en matière de déclaration au précompte professionnel, l'AR/CIR relatif à la déclaration dans le précompte professionnel, *M.B.*, le 24 juin 2004
- A.R. du 16 juin 2004.

### **1.1. Principe**

Afin de réduire les frais supplémentaires qui sont souvent liés au travail d'équipe et/ou de nuit, les entreprises où il y a du travail d'équipe ou de nuit et qui paient des primes d'équipes, seront, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, exonérées de l'obligation de verser au fisc un montant de précompte professionnel égal à 1% des rémunérations, y compris les primes d'équipe.

Le travailleur concerné ne gagnera pas plus net, mais l'employeur peut garder pour lui la partie du précompte professionnel exonérée de versement, en guise de compensation des frais salariaux.

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

#### **1.2.1. Les entreprises avec du travail d'équipe**

Ce sont les entreprises où le travail est effectué par des travailleurs de la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle (ouvriers et employés du secteur marchand), 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.

### 1.2.2. Les entreprises avec du travail de nuit

Ce sont les entreprises où le travail est effectué entre 20h et 6h par des travailleurs de la catégorie 1 pour l'application de la réduction structurelle (ouvriers et employés du secteur marchand), selon le règlement de travail appliqué, à l'exception des travailleurs qui travaillent uniquement entre 6h et 24h et les travailleurs qui commencent à travailler normalement à partir de 5h.

### 1.2.3. Primes d'équipe

C'est la prime accordée suite au travail d'équipe ou de nuit décrit ci-dessus.

### 1.2.4. Pour les intérimaires aussi

Cette mesure vaut aussi pour les entreprises d'intérim.

## 1.3. Exonération du versement du précompte professionnel

La partie du précompte professionnel qui est exonérée de versement au fisc, est fixée comme suit :

- Pourcentage: 1% en 2004
- Base: précompte professionnel de toutes les rémunérations imposables qui comprennent des primes d'équipes, sauv le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les arriérés.
- Condition: le *précompte professionnel* pour les rémunérations et les primes sera *retenu complètement* par l'employeur.
- Volontariat fiscal: pas d'influence

## 1.4. Formalités

Afin d'obtenir cette exonération, l'employeur doit *prouver lors de la déclaration du précompte professionnel* que les travailleurs pour qui il demande l'exonération, ont bel et bien fait du travail d'équipe, comme défini ci-dessus pendant la période à laquelle réfère la déclaration.

Concrètement, 2 déclarations (doc.274) seront faites pour le précompte professionnel :

- déclaration 1 renvoie à TOUTES les rémunérations, donc tant les rémunérations du personnel qui ne fait pas de travail de nuit ou d'équipe, que les rémunérations du personnel qui fait du travail de nuit ou d'équipe. La déclaration doit contenir les mentions suivantes :
  - dans la case "revenus imposables": les rémunérations payées par l'employeur ou les rémunérations imposables accordées pour cette période
  - dans la case "précompte professionnel dû": le précompte professionnel retenu
- déclaration 2 ne concerne que les rémunérations qui forment la base de calcul pour cette exonération du PP et le montant du PP qui ne doit pas être versé. Cette déclaration doit contenir les mentions spécifiques suivantes :
  - dans la case "nature des revenus": le code qui sera spécifié par le Service Public Fédéral des Finances (c.-à-d. code spécial 06: travail de nuit et d'équipe)
  - dans la case "revenus imposables": les rémunérations payées par l'employeur ou les rémunérations imposables accordées pour cette période
  - dans la case "précompte professionnel dû": un montant négatif, égal à 1% des rémunérations imposables.

L'employeur doit mettre à la disposition de l'administration une liste nominative (sans mise en page fixe), contenant pour chaque travailleur prestant du travail de nuit ou d'équipe, l'identité complète et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a fait du travail de nuit ou d'équipe.

## 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.

## EASYPAY

Afin de pouvoir profiter de cette exonération de versement du précompte professionnel, il faut indiquer au niveau du travailleur si celui-ci ressorte sous ce régime ou non.

### Version character based :

#### Sans option 'lignes d'occupation' :

Mise à jour des fichiers de base  
Travailleurs  
Ecran-3  
Champ 'Travail de nuit et d'équipe' : 0 non  
1 oui

#### Avec option 'lignes d'occupation'

Mise à jour des fichiers de base  
Travailleurs - Modifier  
Sélection de la ligne d'occupation  
Ecran-3  
Champ 'Travail de nuit et d'équipe' : 0 non  
1 oui

### Version web :

Fichiers de base  
Contrats  
Ecran <Données salariales>  
Champ 'Travail de nuit et d'équipe' : le cas échéant, il faut cocher ce champ

**Rem.** : Ce champ ne peut être rempli qu'après l'installation des nouveaux programmes pour le trimestre 2/2004.

Pour plus d'explication, nous référons à la brochure technique 2/2004, qui sera mise à votre disposition ensemble avec les adaptations du logiciel.

## **2. Exonération de 50% du versement du PP pour le personnel de recherche des institutions scientifiques : liste des institutions agréées**

Référence :

- A.R. du 4 mai 2004 portant agrégation des institutions scientifiques visées par l'article 385 de la loi-programme du 24 décembre 2002, *M.B.*, le 24 mai 2004, p. 40128.
- Easypay NEWS janvier 2004.

La loi-programme du 24 décembre 2002 a introduit pour les institutions scientifiques une exonération de verser 50% du précompte professionnel dû au Trésor.

Les institutions doivent prouver que les travailleurs pour lesquels elles demandent l'exonération, travaillent effectivement

comme assistant-rechercheurs ou comme scientifiques post-doctoraux.

Un A.R. du 28 septembre 2003 a fixé les modalités administratives de cette preuve.

Dans le Moniteur belge du 24 mai 2004, un A.R. a été publié contenant une liste des institutions pour lesquelles l'exonération du PP peut être appliquée.

### **3. Augmentation du nombre maximal de kilomètres pour la déduction fiscale des frais réels des déplacements domicile – lieu de travail à partir de l'année de revenus 2005**

Référence :

- A.R. modifiant, en matière de frais professionnels afférents aux déplacements entre le domicile et le lieu du travail, l'AR/CIR 92, *M.B.*, le 27 mai 2004, p. 41338.
- Circulaire du 08 avril 2004, Ci.RH.241/555.223 (AOIF 19/2004).

Chaque travailleur peut déclarer pour ses impôts personnels ses frais professionnels des déplacements domicile-lieu de travail, peu importe le moyen de transport qu'il utilise.

Pour un travailleur qui déclare ses frais professionnels réels, la déduction fiscale pour les déplacements domicile-lieu de travail est fixée à un montant forfaitaire de 0,15 euro par kilomètre parcouru (inchangé).

Le nombre de kilomètres de déplacements domicile-lieu de travail qui entre en ligne de compte pour la déduction, est illimité si le travailleur se déplace avec sa propre voiture, voiture de double emploi ou son minicar.

En cas d'autres moyens de transport (transport en commun, covoiturage, à vélo, à pied), la déduction fiscale est limitée à un nombre fixe de kilomètres de déplacements domicile-lieu de travail, aller et retour.

En ce moment, cette limite est fixée 50 km par jour aller et retour.

Cette limite maximale est augmentée à partir de l'année de revenus 2005 (année d'imposition 2006) à 75 km par jour et à partir de l'année de revenus 2006 (année d'imposition 2007) à 100 km par jour.

L'administration des finances a publié une circulaire qui explique en détail les règles. Cette circulaire se trouve sur le site web du Service Public Fédéral des Finances [www.fisconet.fgov.be](http://www.fisconet.fgov.be) (impôts directs, circulaires des impôts personnels et des impôts de société).

Une question fréquente :

Un travailleur majeur utilise la voiture de ses parents pour aller au travail. Peut-il alors déclarer des frais professionnels ?

Réponse : le forfait de 0,15 euro/km peut être accordé au conjoint ou à un enfant, mais seulement une personne assujettie peut déduire ce frais professionnel.

## 4. Augmentation de la déduction fiscale des frais professionnels de restaurant à partir de l'année de revenus 2004

Référence :

- Loi du 10 mai 2004 modifiant l'article 53 du Code des Impôts sur les revenus 1992 en matière de frais de restaurant, *M.B.*, le 24 mai 2004, p. 40127.
- Avis relatif à la déductibilité de la quotité professionnelle des frais de restaurant, *M.B.*, le 24 mai 2004, p. 40180.

La déductibilité des frais professionnels de restaurant, jusqu'il y a peu limitée à 50%, a été augmentée à 62,50% et ce pour les dépenses à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, ce pourcentage serait augmenté à 75% (à confirmer).

A titre de compensation de cette perte fiscale, quelques dérogations administratives favorables seront supprimées ou modifiées. Concrètement ceci implique que certains frais qui étaient déductibles à 100%, ne seront maintenant que déductibles à 62,5%. Ceci est le cas pour :

- Les frais de restaurant à l'étranger
- Les frais de restaurant compris dans des frais d'hôtel
- Les frais de restaurant pour des séminaires et des colloques
- Les frais de restaurant dans des restaurants d'entreprise pour des gérants et/ou des relations professionnelles.

Cette mesure vaut pour toutes les catégories d'assujettis (donc tant pour les travailleurs, que pour les chefs d'entreprise, les professions libres, etc....) qui demandent la déduction de leurs frais professionnels, y inclus les frais de restaurant.

En ce qui concerne les frais de restaurant en cas d'un séminaire, la facture du séminaire ou du colloque doit être divisée de sorte que les frais de restaurant soient séparés des autres frais.

Quand il n'y a pas de division entre les frais de restaurant et les autres frais sur les factures de séminaire ou de colloque pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 jusqu'au 24 mai 2004, le montant des frais de restaurant sera estimé à 20% du montant total des frais pour le séminaire ou le colloque. Le montant obtenu ainsi est alors soumis à la limitation en vigueur concernant les frais de restaurant. Ces mesures de récompense sont d'application pour les dépenses faites à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

# **Travail d'étudiants**

## **Etudiants salariés en 2004 : Priorités**

Pendant les mois d'été, beaucoup d'employeurs feront de nouveau appel aux étudiants salariés pour compenser le congé de leurs travailleurs fixes.

Nous voudrions tirer votre attention sur quelques sujets spécifiques, c.-à-d. :

- 1) Notion "étudiant"
- 2) Les conditions pour pouvoir profiter d'un règlement ONSS avantageux
- 3) Le précompte professionnel : exonération
- 4) Combien l'étudiant salarié peut-il gagner pour rester à la charge de ses parents ?
- 5) La déclaration obligatoire des étudiants via DIMONA
- 6) Les étudiants et la DmfA

Référence :

- A.R. du 17 décembre 2002, *M.B.*, le 31 décembre 2002 (2° éd), 58830-58831
- EasyPay News, édition extra avril 2004, p. 22

### **1. Notion "étudiant"**

La notion étudiant doit être comprise au sens large : il s'agit, en effet, non seulement des étudiants qui suivent des études supérieures ou universitaires, mais aussi des jeunes qui suivent des études secondaires, techniques ou artistiques et des jeunes qui préparent des examens pour le jury.

Ces jeunes peuvent être embauchés sur base d'un contrat de travail ordinaire (ouvrier, employé, représentant, ...) ou sur base d'un contrat spécifique pour étudiants.

La possibilité de conclure des contrats de travail d'étudiant salarié est cependant limitée à certaines catégories :

- Les jeunes à partir de 16 ans suivant des cours de plein exercice ou à partir de 15 ans s'ils ont fini les 2 premières années secondaires
- Les étudiants qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire (c.-à-d. à partir de

18 ans ou à la fin des études secondaires)

- Seulement pendant les vacances scolaires, mineurs à partir de 15 ans qui suivent seulement l'enseignement à temps partiel ou une formation à temps partiel et qui n'ont pas droit à une allocation de chômage ou de transition.

Sont exclus des contrats de travail d'étudiant :

- Les jeunes qui travaillent depuis plus de 6 mois et qui sont dès lors considérés comme des travailleurs réguliers
- Les élèves industriels et apprentis classes moyennes qui sont embauchés sur base d'un contrat de travail à temps partiel ou d'un contrat de stage
- Les étudiants qui suivent uniquement un cours de soir ou qui suivent un enseignement avec un horaire limité (moins de 15 heures/semaine)
- Les étudiants qui exécutent du travail non rémunéré faisant partie d'un programme d'étude.

### Remarque :

Un jeune arrivant sur le marché du travail peut travailler comme étudiant pendant les vacances qui suivent la fin de ses études.

Le stage d'attente de l'ONEm sera prolongé par la période d'occupation comme étudiant pendant les mois de vacances.

## 2. L'étudiant salarié non soumis à l'ONSS

### 2.1. Conditions de non – assujettissement

L'employeur et l'étudiant ne sont pas soumis à l'ONSS (normal) quand les conditions suivantes sont tous remplies :

- Il y a un contrat écrit d'engagement d'un étudiant (vous trouvez un modèle d'un contrat sous la rubrique Easydoc sur notre site web [www.easypay.be](http://www.easypay.be)).
- Le travail s'effectue uniquement en juillet, août ou septembre.
- La période d'occupation ne peut dépasser les *23 jours de travail* chez un ou plusieurs employeurs, ces 23 jours peuvent être prestés sur une période de plus d'un mois.
- Pendant l'année scolaire précédente, l'étudiant ne peut pas avoir travaillé chez le même employeur, sauf pendant des périodes de présence non obligatoire dans l'institution scolaire (p.ex. pendant le week-end ou pendant les autres vacances scolaires).

### 2.2. Notion "jour de travail"

Pour les étudiants temps plein occupés dans un régime autre que le régime de 5 jours (p.ex. régime de 6 jours ou travail de week-end), les jours travaillés sont convertis au régime de 5 jours pour déterminer la limite de 23 jours de travail. Ceci se fait à l'aide de la formule : "A/B x C", dans laquelle :

- A = le nombre de jours de travail, à savoir :
  - Les jours de travail effectif
  - Les jours auxquels l'étudiant ne preste pas, mais pour lesquels l'étudiant garde le droit au salaire et pour lesquels des cotisations de sécurité sociale

sont retenues (p.ex. jours fériés, petit chômage, ...), mais non pas les jours fériés à payer éventuellement après la fin du contrat

- Les jours de repos compensatoires (sauf les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction)
- Les jours de vacances légales pour les ouvriers.
- B = Le nombre de jours d'occupation par trimestre, prévu dans un règlement de travail fixe, ou s'il n'y a pas de nombre fixe de jours par semaine, le nombre maximal de jours de travail de la personne de référence et ce par trimestre (p.ex. 78 dans un régime de 6 jours)
- C = le nombre maximal de jours à prendre en compte pour une occupation dans un régime de 5 jours, et ce par trimestre (p.ex. 65 jours dans un régime de 5 jours)

Lorsque le calcul donne un nombre fractionnaire, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Exemple : un étudiant a travaillé à temps plein du 1<sup>er</sup> août jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre inclus, dans un régime de 6 jours. Au total il a 27 jours de travail (y inclus le jour férié du 15 août).

Conversion des jours de travail :

$A/B \times C$

$= 27 / 78 \times 65 = 22,50$  arrondi à 23, donc la limite de 23 jours n'a pas été dépassée.

### 3. Précompte professionnel : exonération

Du salaire d'un étudiant salarié, il ne faut pas retenir de précompte professionnel si les conditions suivantes ont été remplies :

- Il y a un contrat de travail écrit (pas nécessairement un contrat d'étudiant),
- Le travail doit être presté en juillet, août ou septembre,
- pendant au maximum 23 jours de travail

- Il n'y a pas de cotisations ONSS dues pour les rémunérations de l'étudiant (sauf la cotisation de solidarité)

Bien que le précompte professionnel ne soit pas dû, il faut quand-même confectionner une fiche 281.10.

### 4. Revenu maximum afin de rester fiscalement à la charge de ses parents

Afin de rester à la charge de ses parents, le salaire de l'étudiant est limité à un montant maximum. Pour l'année de

revenus 2004 – année d'imposition 2005, les montants suivants sont applicables, en fonction de la situation familiale :

Revenu annuel maximal pour l'année de revenus 2004 (année d'imposition 2005)	Brut (EUR)	Imposable (brut-2,5% ONSS) (1) (EUR)
En général	3192,31	3112,50
A charge d'un contribuable isolé	4602,56	4487,50
Handicapé à charge d'un contribuable isolé	5846,15	5700,00

(1) pour l'occupation pendant d'autres mois (donc pas en juillet, août ou septembre), le revenu brut maximal = imposable + 13,07% du brut

Rem. L'étudiant doit lui-même remplir sa déclaration d'impôts et l'employeur doit rédiger une fiche 281.10

### 5. DIMONA : obligée pour les étudiants

Depuis 2003, il faut également entrer une déclaration Dimona à l'ONSS pour les étudiants salariés. Il faut noter la qualité spécifique de l'étudiant (également pour les étudiants salariés pendant l'année scolaire), et le lieu d'occupation. En même

temps, les employeurs qui suivent correctement les obligations Dimona, ne doivent plus envoyer une copie du contrat à l'Inspection des Lois sociales.

## EASYPAY

### Version character based :

#### Mise à jour des fichiers de base

##### Travailleurs :

###### Ecran-1 :

- champ 'date d'entrée': xx/xx/2004
- champ 'date de sortie': xx/xx/2004

###### Ecran-4 :

- champ 'Code travailleur': 840 (pas pour APL) ou 700 (pour APL)

###### Ecran-7

- champ 'Code lieu de trav.' : 0 Lieu fixe  
1 Divers endroits
- champ 'Lieu de travail' : le chiffre à remplir ici, doit exister pour l'employeur concerné, dans les 'Adresses', type 8

###### Ecran-8

- champ 'N° id. entité locale' : cette donnée est à remplir si le lieu d'occupation diffère de l'adresse de l'employeur

#### Options

##### Dimona

###### Préparation déclaration Dimona :

```
DIMONA                PREPARATION DECLARATION DIMONA

DEBUT EMPLOYEUR      :
FIN   EMPLOYEUR      :

DEBUT PERIODE        :choisissez une période assez large
FIN PERIODE          :la date d'entrée et de sortie doivent tomber dans la
                     période

DATE DE CREATION     :

DM40630
Fin      Traiter    Annuler
```

###### Création support électronique Dimona

###### Envoi des fichiers Dimona

### Version-web :

#### Fichiers de base

##### Contrats :

###### Ecran <Données fixes>

- champ 'date d'entrée et de sortie': xx/xx/2004 – xx/xx/2004
- champ 'code travailleur': 840 (pas pour APL) ou 700 (pour APL)

La déclaration Dimona est effectuée automatiquement.

## 6. Les étudiants et la DmfA

Pour les étudiants salariés pendant les mois d'été, il faut remplir les données suivantes pour la déclaration multifonctionnelle (DmfA) :

- Le salaire brut de l'étudiant (toujours à 100%)
- Le montant de la cotisation de solidarité (2,5% travailleurs + 5% employeur = 7,5%)
- Le nombre de jours que l'étudiant a travaillé

Il ne faut pas mentionner la date initiale et finale du contrat de travail, vu que celles-ci sont déclarées via Dimona.

Il ne faut pas non plus mentionner la nature de l'occupation (temps plein ou temps partiel), le nombre moyen de jours par semaine ou la fraction partielle (Q/S).

### EASYPAY

Les étudiants dont l'engagement ne dure pas plus de 23 jours de travail au cours du troisième trimestre, peuvent être considérés comme des étudiants salariés. Pour encoder un étudiant, il faut faire attention aux choses suivantes :

#### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Travailleurs

Ecran-4 :

- champ 'Statut' : 8 (étudiant ouvrier) ou 9 (étudiant employé)
- champ 'Code ONSS' : 1 (soumis)
- champ 'Code PP' : 0 (non soumis)
- champ 'Code travail.' : 840 (étudiant)

Pourcentages ONSS

Ecran-5 :

- champ 'Code ONSS' : remplissez ici la catégorie de l'employeur
- champ 'Période' : 01/07/2004
- champ 'Code travailleur - 840 Etudiants - %Trav.' : 2,5
- champ 'Code travailleur - 840 Etudiants - %Empl.' : 5

Les étudiants occupés au cours de l'année scolaire sont toujours à considérer comme des ouvriers ou des employés ordinaires, c.-à-d. :

Mise à jour des fichiers de base

Travailleurs

Ecran-4 :

- champ 'Statut' : 0 (ouvrier) ou 1 (employé)
- champ 'Code ONSS' : 1 (soumis)
- champ 'Code PP' : 1 (soumis)
- champ 'Code travail.' : 015 (ouvriers et assimilés) ou 495 (trav.intellectuels)

Version web :

Fichiers de base

Contrats

Ecran <Données fixes> :

- champ 'Code travail.' : 840 (étudiant) – écran supplém. ouvrier ou employé
- champ 'Code ONSS' : 1 (soumis)
- champ 'Code PP' : 0 (non soumis)

Pourcentages ONSS

Ecran <Pourcentages de base> :

- champ 'Catégorie' : remplissez ici la catégorie de l'employeur
- champ 'Période' : 01/07/2004
- champ 'Code travailleur - 840 Etudiants - %Trav.' : 2,5
- champ 'Code travailleur - 840 Etudiants - %Empl.' : 5

Les étudiants occupés au cours de l'année scolaire sont toujours à considérer comme des ouvriers ou des employés ordinaires, c.-à-d. :

Fichiers de base

Contrats

Ecran <Données fixes>

- champ 'Code travail.' : 015 (ouvriers et assimilés) ou 495 (travailleurs intellectuels)
- champ 'Code ONSS' : 1 (soumis)
- champ 'Code PP' : 1 (soumis)

Pour plus d'explication, vous pouvez toujours consulter le FAQ via [www.easypay.be](http://www.easypay.be)

# **Exclusion de la notion salariale ONSS : suppléments aux avantages sociaux**

Les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur à ses travailleurs, qui forment un supplément aux avantages accordés pour les différentes branches de la sécurité sociale, ne sont pas soumises aux cotisations ONSS.

Un A.R. du 27 avril 2004 exclue explicitement de la notion salariale ONSS 3 types de primes payées par l'employeur dans le but d'accorder des avantages supplémentaires de sécurité sociale.

Références :

- Art. 2, 3<sup>ème</sup> alinéa, 3<sup>o</sup> de la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.* le 30 avril 1965
- A.R. du 27 avril 2004, *M.B.*, le 30 avril 2004, 35924-35925

## **1. Exonération d'ONSS**

### **1.1. Principe**

Les montants à considérer comme un supplément aux avantages accordés pour les différentes branches de la sécurité sociale, ne sont pas considérés comme faisant partie du salaire pour l'ONSS.

Par conséquent, aucune cotisation ONSS n'est due pour ces suppléments.

### **1.2. Application**

L'ONSS stipule que la notion 'supplément à un avantage social' doit être interprété de manière limitative. Ainsi, l'ONSS considère que l'exonération ONSS est uniquement applicable pour des suppléments aux indemnités de sécurité sociale suivantes :

- pensions légales,
- allocations de chômage, y inclus les allocations d'interruption ONEm pour cause de crédit-temps ou interruption de carrière
- allocations familiales
- indemnités de maladie des mutuelles,
- indemnités en cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'ONSS précise que les indemnités supplémentaires p.ex. au revenu minimal ou à l'indemnité pour les handicapés, c.-à-d. les suppléments qui ne ressortent pas sous une des catégories mentionnées, sont bel et bien soumises à l'ONSS.

De plus, l'indemnité doit être accordée à titre de supplément pour que l'on puisse profiter de l'exonération ONSS :

- Dans ce cadre, le fait d'accorder l'avantage, ne peut pas résulter en la perte de l'avantage légal de sécurité sociale.
- De plus, de la nature, la raison d'application et la formule, il doit résulter qu'il s'agit d'un supplément à un avantage.
- Le caractère supplémentaire de l'indemnité sera plus facile à prouver par l'employeur, quand l'indemnité est explicitement prévue comme un supplément par une CCT sectorielle ou une CCT au niveau de l'entreprise et que cette CCT prévoit ce supplément pour tous les travailleurs qui remplissent les conditions exigées (critères objectifs).

### 1.3. Confirmation légale de l'exonération ONSS pour certains versements de l'employeur en vue des avantages supplémentaires de sécurité sociale

Sont également exclus de la notion salariale : les avantages accordés indirectement par l'employeur sous forme de primes que l'employeur paie à la société d'assurances, sur base desquelles cette société d'assurances paie aux travailleurs ou aux ayants-droit un supplément aux indemnités en cas de maladie, pension ou décès prématurés,

Ceci a été repris explicitement dans la législation ONSS. Les versements suivants, effectués par les employeurs, sont explicitement exonérés de cotisations ONSS.

- 1) Les versements pour accorder au personnel ou à leurs ayants-droit des avantages extralégaux relatifs à l'âge ou le décès prématuré (pas non plus soumis aux impôts).  
Pour ces versements, la cotisation patronale spéciale ONSS de 8,86% est tout de même due.
- 2) Les primes d'une assurance supplémentaire d'hospitalisation (pas non plus soumis aux impôts).
- 3) Les primes pour les avantages supplémentaires concernant l'incapacité de travail (p.ex. en vue d'un revenu supplémentaire après la période de salaire garanti pour cause de maladie). Pas non plus soumis aux impôts.

De cette exclusion explicite de la notion salariale ONSS, il suit incontestablement que le pécule de vacances n'est pas dû pour les versements patronaux mentionnés pour des avantages supplémentaires de sécurité sociale, comme c'est le salaire ONSS qui sert de base de calcul pour le pécule de vacances.

## 2. Traitement fiscal

Par contre, les indemnités ou versements mentionnés en guise d'avantages supplémentaires de sécurité sociale, sont bien imposables.

Le précompte professionnel est déterminé en fonction de la nature de l'indemnité dont l'avantage forme le supplément :

- Allocation supplémentaire de chômage : 10,09%.
- Indemnité supplémentaire de crédit-temps : barème PP exceptionnel
- Indemnité supplémentaire en cas d'incapacité de travail pour cause d'une maladie (professionnelle) ou un accident (du travail)
  - Payée par l'employeur :
    - Ensemble avec les rémunérations normales d'une même période de rémunération : barème PP normal
    - Indépendamment des rémunérations normales d'une même période de rémunération :
      - Barème PP exceptionnel, calculé en fonction de la rémunération annuelle normale, qui a servi de base pour le calcul de l'indemnité
      - 26,75 % en cas de manque d'une rémunération annuelle normale
    - payée par une société d'assurances ou une autre personne intermédiaire : 22,20%.
- Versement des employeurs pour la pension supplémentaire : pas de PP
- Allocation supplémentaire aux allocations familiales : barème PP normal

## EASYPAY

Le code de prestation à utiliser est un code 22xx, pour lequel la retenue PP à appliquer, diffère en fonction du supplément.

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Rubriques – Modifier  
Ecran-1

### Version web :

Fichiers de base  
Codes de prestation  
Ecran <Libellé>

Soit on remplit le champ 'Pourcentage PP' avec le pourcentage en vigueur, soit on remplit le champ 'Précompte professionnel'. Cette dernière option est appliquée quand le PP doit être calculé selon les barèmes normaux ou selon les principes du PP exceptionnel.

Procédez comme suit :

### Version character based :

Mise à jour des fichiers de base  
Rubriques - Modifier  
Ecran-1

Le PP à appliquer est un pourcentage :

Champ 'Pourcentage PP' : remplir un % de PP

Le PP à appliquer est un montant déterminé selon les barèmes normaux ou exceptionnels (en fonction de la nature de l'allocation)

Champ 'Précompte prof.' : 0 PP rémunération mensuelle  
2 PP autres alloc. exceptionnelles

### Version web :

Fichiers de base  
Codes de prestation  
Ecran <Libellé>

Le PP à appliquer est un pourcentage :

Champ 'Pourcentage PP' : remplir un % PP

Le PP à appliquer est un montant déterminé selon les barèmes normaux ou exceptionnels (en fonction de la nature de l'allocation)

Champ 'Pourcentage PP' : PP rémunération mensuelle  
PP autres alloc. exceptionnelles

# Titres-services : mise à jour

Récemment, le renouvellement du système des titres-services a été prolongé. Pour l'explication globale du système des titres-services, nous référons à l'Easypay News d'avril. A titre de mise à jour, vous trouvez ci-dessous les nouvelles modifications, dont quelques-unes ont été reprises dans le projet approuvé de la nouvelle Loi-programme.

Référence :

- A.R. du 31 mars 2004, *M.B.*, le 16 avril 2004, 22341-2243
- Projet de Décret Flamand du 5 mai 2004 relatif à l'attribution des titres-services pour l'accueil d'enfants
- Projet Loi-Programme du 18 mai 2004
- Lettre du 28 mai 2004 du Ministre de l'Emploi
- AR du 9 juin 2004, *M.B.*, le 23 juin 2004
- EASYPAY NEWS janvier 2004, 38-39
- EASYPAY NEWS avril 2004, 25-30

## 1. Les activités rémunérables avec des titres-services

- Comme déjà mentionné avant, les prestations de travail qui peuvent être payées avec des titres-services, concernent uniquement **le travail de type domestique**. Il s'agit notamment des activités suivantes :
  - a) Certaines activités au domicile de l'utilisateur : le nettoyage, la lessive et le repassage, la préparation de repas, de petits ouvrages de couture
  - b) Certaines activités réalisées en dehors du domicile : les courses ménagères, une centrale pour les personnes moins mobiles, le repassage, et l'accueil des enfants (uniquement en Flandres).
- Les activités 'services de courses' et 'centrale pour les personnes moins mobiles' sont définies ci-après :
  - *Services de courses*: faire les courses pour un utilisateur particulier afin de répondre aux besoins journaliers; ne sont PAS considérés comme des besoins journaliers : l'achat de meubles, d'appareils électroménagers, d'appareils audio-visuels, de repas chauds et l'approvisionnement périodique de journaux et de magazines.
  - *Centrale pour les personnes moins mobiles* : un service de transport accompagné pour les personnes handicapées, reconnues comme telles par l'institut public régional compétent pour les personnes handicapées, avec des véhicules spécialement équipés et pour lesquels le SPF Mobilité et Transport a délivré une attestation. Les personnes âgées recevant une allocation pour l'aide aux personnes âgées sont assimilées aux personnes handicapées.
- En ce qui concerne l'élargissement du système de titres-services au secteur *d'accueil d'enfants* en Flandres, un accord a été conclu concernant les conditions pour payer l'accueil d'enfants avec des titres-services. Sous réserve de publication dans le Moniteur belge, vous trouvez ci-dessous les dispositions du projet-décret concerné du Parlement flamand :
  - Les titres-services peuvent être utilisés par des particuliers pour l'accueil d'enfants dans leur propre maison.

- Seules les entreprises agréées suivantes peuvent organiser l'accueil d'enfants :
  - Une crèche ou une initiative d'accueil après les heures de classe, agréée par "L'Office de la naissance et de l'enfance"
  - Un service pour l'aide familiale agréé par les autorités flamandes
  - Chaque personne morale dont l'activité consiste complètement ou partiellement en l'organisation d'accueil d'enfants, à condition d'avoir une agrégation limitée géographiquement pour 2 ans.
- Le travailleur qui est responsable pour l'accueil d'enfants doit avoir suivi une formation agréée dans le cadre de l'accueil d'enfants.

## 2. Employeurs

Dès à présent, une *agrégation provisoire* en tant qu'entreprise pour des services de proximité est possible pour les activités qui ne sont pas explicitement mentionnées dans les statuts de l'entreprise. Cette reconnaissance n'est que valable pour une durée de 6 mois. L'adaptation exigée de statuts doit être achevée et communiquée à la commission d'agrégation endéans les 3 mois suivant la date de l'agrégation initiale, afin de pouvoir obtenir une agrégation de durée illimitée.

## 3. Travailleurs

### 3.1. L'inscription en tant que demandeur d'emploi n'est plus nécessaire

Afin d'entrer en ligne de compte pour une embauche dans le cadre du système de titres-services, le travailleur ne doit PLUS être inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'un service régional pour l'emploi (VDAB, FOREM, ORBEM) au moment de l'entrée en service.

### 3.2. Détermination des catégories A et B

Comme expliquée dans l'édition précédente de l'EASYPAY NEWS, les conditions concernant la durée obligatoire du contrat et la durée de travail par prestation diffèrent en fonction du fait si le travailleur 'titres-services' profite au cours de son occupation d'une allocation sociale (chômage ou revenu minimum) (= catégorie A) ou non (= catégorie B).

Rappel :

#### - Catégorie A:

- Les premiers 6 mois de l'occupation :
  - Pas de durée de travail hebdomadaire minimale
  - Durée minimale obligatoire par prestation de travail commencée = 3 heures
  - Possibilité de conclure plusieurs contrats successifs de durée limitée
- Après 6 mois d'occupation :
  - Contrat de durée illimitée obligatoire
  - Durée hebdomadaire minimale = mi-temps

#### - Catégorie B:

- Les premiers 6 mois de l'occupation :
  - Aucune exigence minimale ni en ce qui concerne la durée minimale hebdomadaire, ni en ce qui concerne le nombre d'heures par prestation commencée
  - Possibilité de conclure plusieurs contrats successifs de durée limitée
- Après 3 mois d'occupation :
  - Contrat de durée illimitée obligatoire
  - Aucune exigence minimale ni en ce qui concerne la durée minimale hebdomadaire, ni en ce qui concerne le nombre d'heures par prestation commencée

En ce qui concerne la délimitation entre les 2 catégories de travailleurs (titres-services), les critères suivants sont appliqués :

- Catégorie A:

Un travailleur qui appartient à la catégorie A pendant le 1<sup>er</sup> mois de son occupation chez un employeur, reste dans la catégorie A jusqu'au premier jour travaillé inclus du 7<sup>ème</sup> mois de son occupation chez le même employeur. Il reste donc dans la catégorie A jusqu'au jour inclus auquel il devrait recevoir un contrat de travail de durée illimitée d'au moins à temps partiel.

- Catégorie B:

Un travailleur qui appartient à la catégorie B pendant le 1<sup>er</sup> mois de l'occupation chez un employeur, reste dans la catégorie B jusqu'au premier jour travaillé inclus du 4<sup>ème</sup> mois de son occupation chez le même employeur, donc également jusqu'au jour inclus auquel il devrait recevoir un contrat de travail de durée illimitée.

Après cette période initiale, un travailleur appartient à la catégorie A pour les mois civils pendant lesquels il a reçu des allocations de chômage, un revenu minimum ou d'aide sociale financière, sinon il appartient toujours à la catégorie B.

## 4. Conditions salariales et conditions de travail

### 4.1. Commission paritaire compétente : explication

Le ministre de l'Emploi explique l'attribution de la commission paritaire à l'aide de 4 règles de base :

1) Un département dit "*sui-generis*"-est considéré comme une *entreprise individuelle*. Selon les règles concernant les titres-services, un département "*sui-generis*" est un département individuel d'une entreprise, qui travaille spécifiquement avec des travailleurs dans le cadre des titres-services. Ce département travaille donc avec de propres travailleurs avec un contrat de travail 'titres-services', pour son propre clientèle et

de propres activités. De plus, ce département "*sui-generis*" doit être reconnaissable individuellement pour les clients, et un système séparé d'enregistrement doit être établi, tant pour le contrôle interne (conseil d'entreprise) que pour le contrôle externe (services d'inspection).

La nature de l'activité d'une entreprise hors du cadre des titres-services n'influence donc en aucun cas l'attribution d'une commission paritaire pour le département "*sui-generis*" en ce qui concerne les titres-services de cette entreprise.

2) Si l'entreprise (ou le département "*sui-generis*") n'a qu'un *seul type d'activité* dans le cadre des titres-services, l'entreprise appartient à la commission paritaire compétente pour cette activité, p.ex. nettoyage : CP 121.

3) Par contre, si l'entreprise (ou le département "*sui-generis*") offre un *mélange d'activités titres-services*, c'est toujours la sous-commission paritaire 322.01 qui sera appliquée. La sous-commission paritaire 322.01 est aussi toujours compétente pour les *bureaux d'intérim* avec une activité de titres-services.

*La sous-commission paritaire 322.01 pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou des services de proximité* a été créée officiellement par un A.R. du 9 juin 2004, mais ne peut pas encore être indiquée pour la déclaration ONSS du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004 (voir infra).

4) Si une entreprise offre *plusieurs activités de titres-services*, mais *divisées en plusieurs départements individuels*, l'activité de chaque département individuel détermine la commission paritaire compétente. Il doit alors s'agir de départements clairement séparés, occupant du propre personnel qui n'est pas interchangé, dans des bâtiments séparés.

Ceci nous donne le schéma suivant :

<b>Commission paritaire pour les entreprises 'titres-services'</b>		
Nouvelle entreprise offrant uniquement des activités 'titres-services' ou Entreprise existante avec un département 'titre-service' 'sui generis'		
<b>Une activité principale dans le cadre des titres-services</b>		<b>Plusieurs activités avec titres-services</b>
<b>Activité principale</b>		<b>Mélangées</b>
		<b>Dans des départements individuels</b>
Nettoyer / nettoyer des fenêtres	CP 121	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	

### **EASYPAY**

En ce moment on ne peut pas encore déclarer la CP 322.01, de sorte que la déclaration doit se faire comme le trimestre précédent, c.-à-d. CP 100 pour les ouvriers et CP 200 pour les employés.

#### **4.2. Chômage temporaire pour des raisons économiques**

Le Ministre de l'Emploi précise que les travailleurs embauchés avec un contrat de travail titres-services peuvent également être mis en chômage temporaire pour des raisons économiques.

Là aussi, cette possibilité fondamentale est soumise aux conditions classiques (par l'ONEm), c.-à-d. l'exécution du travail doit être impossible suite à des raisons conjoncturelles économiques hors de la volonté de l'employeur, et il ne peut pas y avoir d'alternatives. Afin d'éviter d'éventuels abus, il existerait des projets concernant les titres-services d'imposer une cotisation de responsabilisation pour les employeurs qui profitent trop du chômage économique.

#### **5. Titres-services en tant que subvention salariale (procédure)**

##### **5.1. Commande et paiement avec des titres-services par l'utilisateur particulier**

La limite du nombre de titres-services d'au maximum 500 titres par utilisateur par année civile est supprimée dès maintenant.

Dès à présent, le règlement stipule explicitement qu'un titre-services peut servir exclusivement pour la rémunération du temps de travail presté. Les frais (p.ex. déplacement, assurance responsabilité civile, etc.) peuvent éventuellement être chargés séparément par l'entreprise des titres-services à l'utilisateur particulier des services.

## 5.2. Montant de la subvention salariale par titre-services

- Jusqu'au 20 juillet 2004, une *intervention augmentée* des services publics fédéraux est appliquée, à savoir 17,36 euro par titre-services qui a été déposé avant le 20 juillet 2004 par l'entreprise de titres-services auprès de l'entreprise d'émission. L'entreprise de titres-services reçoit donc par titre-services un montant de 23,56 euro (6,20 euro de prix d'achat payé par l'utilisateur particulier + 17,36 euro de subvention des autorités). Au début, il était prévu que l'entreprise agréée ne recevrait, à partir du 20 juillet 2004, que 19,47 euro par titre-services (6,20 euro de prix d'achat payé par l'utilisateur particulier + 13,27 euro de subvention des autorités).
- A partir du 20 juillet 2004 l'intervention du service public fédéral est déterminée à 14,80 euro par titre-services, pendant que la cotisation de l'utilisateur particulier reste la même (6,20 euro). Le titre-services a donc une nouvelle valeur nominative (= à rembourser à l'employeur par l'entreprise d'émission Accor) de 21 euro.

## 5.3. Encaissement de la valeur de remboursement des titres-services par l'employeur

L'entreprise agréée de titres-services (employeur) ne doit plus signer chaque titre-service lors de la déposition des titres-

services auprès de l'entreprise d'émission Accor en vue du remboursement.

L'entreprise agréée de titres-services ne doit plus donner de liste des heures supplémentaires prestées par les travailleurs 'titres-services' à l'entreprise d'émission Accor, mais doit en rédiger une pour l'ONEm.

## 6. Règles de cumul

Lors de l'occupation d'un travailleur avec un contrat de travail de titres-services, la subvention salariale fédérale reprise dans un titre-services peut être combinée avec les réductions de cotisations ONSS pour autant que les conditions y liées soient remplies (p.ex. réduction groupe-cible chômeurs de longue durée).

A titre exceptionnel, les prestations payées par des titres-services ne peuvent PAS être effectuées par des :

- GESCO,
- Travailleurs ouvrant le droit à la réduction de cotisation patronale Maribel sociale.

## 7. Entrée en vigueur

Les modifications sont entrées en vigueur le 16 avril 2004 (= date de publication de l'AR du 31 mars 2003), sauf au cas où la date est explicitement mentionnée et au cas où il s'agit d'explications administratives.

# Projet de Loi-programme (Aspects sociaux)

Le 10 juin 2004, le parlement a approuvé le projet d'une nouvelle loi-programme. Cet ensemble bisannuel de toutes sortes de mesures imposées par le gouvernement, contient entre autre une partie sociale avec un nombre de mesures importantes pour l'occupation de personnel et l'administration salariale en générale.

Ci-après vous trouvez une brève explication des mesures principales concernant l'occupation, qui ne sont pas traitées séparément dans cette édition.

1. Crédit-temps à temps plein : délai de préavis suspendu en cas de préavis par l'employeur
2. Congé de maternité : modifications
3. Congé d'adoption : modifications
4. Premiers emplois : modifications
5. Titres-services : modifications
6. Accidents du travail et maladies professionnelles : augmentation du salaire de base
7. Ateliers de travail adapté : règlement de cumul adapté en ce qui concerne le Maribel social et la réduction structurelle/groupe-cible à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004
8. Saisie sur salaire : pécule de vacances des pensionnés ajouté à la partie non saisissable
9. CP 124 construction :
  - limites de durée de travail : flexibilité
  - cotisation de responsabilisation en cas de chômage temporaire à partir de 2005
10. Artistes : règlement de petites indemnités (non-soumises à l'ONSS)
11. Protection de la dénomination "secrétariat social"

Ce texte vaut sous réserve de publication de la nouvelle loi-programme dans le Moniteur belge.

Référence :

- Projet de loi-programme du 18 mai 2004, approuvé le 10 juin 2004

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

L'ancienne réglementation concernant l'interruption de carrière professionnelle stipulait que le délai de préavis, en cas de préavis par l'employeur, était suspendue pendant la période de l'interruption totale de carrière.

Par contre, une disposition similaire n'a pas été reprise dans la législation en vigueur depuis le 01.01.2002 concernant le crédit-temps, de sorte que, quand l'exécution d'un contrat de travail était temporairement suspendu pour cause de crédit-temps, le délai de préavis notifié par

l'employeur n'était pas suspendu jusqu'à présent.

La nouvelle loi-programme prévoit maintenant que le délai de préavis en cas de préavis par l'employeur est également prolongé avec la période de crédit-temps à temps plein.

### Entrée en vigueur :

Le nouveau règlement sera applicable pour les préavis dont la date de début du délai de préavis tombe après la date d'entrée en vigueur de cette modification de loi, à savoir le 10<sup>ème</sup> jour suivant la date de publication de la Loi-programme dans le Moniteur belge.

## 2. Congé de maternité : modifications

### 2.1. Repos prénatal

#### 2.1.1. Situation avant le 1<sup>er</sup> juillet 2004

Une travailleuse enceinte pouvait prendre son congé de maternité au plus tôt 7 semaines (9 semaines en cas de naissances multiples) avant la date prévue d'accouchement.

Elle est obligée d'arrêter le travail à partir du 7<sup>ème</sup> jour avant la date prévue d'accouchement.

Les 6 autres semaines (8 en cas de naissances multiples) peuvent être transférées jusqu'après le repos postnatal, quand la travailleuse a continué le travail pendant cette période.

#### 2.1.2. Situation à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004

Une travailleuse enceinte peut prendre son congé de maternité au plus tôt 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples) avant la date prévue d'accouchement.

Elle est obligée d'arrêter le travail à partir du 7<sup>ème</sup> jour avant la date prévue d'accouchement.

Les 5 autres semaines (7 en cas de naissances multiples) peuvent être transférées jusqu'après le repos postnatal, quand la travailleuse a continué le travail pendant cette période.

### 2.2. Repos postnatal

#### 2.2.1. Situation avant le 1<sup>er</sup> juillet 2004

Le repos postnatal dure 8 semaines à partir de la date d'accouchement et est éventuellement prolongé avec le repos prénatal facultatif que l'on n'a pas encore pris et que l'on peut donc transférer.

#### 2.2.2. Situation à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004

Le repos postnatal dure 9 semaines à partir de la date d'accouchement et est éventuellement prolongé avec le repos

prénatal facultatif que l'on n'a pas encore pris et que l'on peut donc transférer.

### 2.3. Prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples

#### 2.3.1. Situation avant le 1<sup>er</sup> juillet 2004

En cas de naissances multiples, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines par rapport au congé de maternité en cas de naissance d'un enfant.

Le repos prénatal peut être pris à partir de 9 semaines au lieu de 7 semaines avant la date prévue d'accouchement.

Si la travailleuse a continué à travailler pendant cette période, le repos postnatal peut être prolongé d'au maximum 8 semaines (au lieu de 6).

Le congé de maternité total contient donc au maximum 17 semaines en cas de naissances multiples.

#### 2.3.2. Situation à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004

En cas de naissances multiples, le congé de maternité peut être prolongé de 4 semaines par rapport au congé de maternité en cas de naissance d'1 enfant. Le repos prénatal peut être pris à partir de 8 semaines au lieu de 6 semaines avant la date prévue d'accouchement.

Si la travailleuse a continué à travailler pendant cette période, le repos postnatal de 9 semaines peut être prolongé d'au maximum 7 semaines (au lieu de 5).

De plus, la travailleuse peut encore prolonger le repos postnatal de 2 semaines. En cas de naissances multiples, le congé de maternité *maximal* dure donc 19 semaines.

### 2.4. Prolongation du repos postnatal en cas d'hospitalisation de l'enfant

#### 2.4.1. Situation avant le 1<sup>er</sup> juillet 2004

Quand l'enfant était hospitalisé depuis au moins 8 semaines après la date de naissance, la travailleuse pouvait *remettre la partie du repos prénatal* qu'elle n'avait pas encore prise (au max. 6 ou 8 semaines)

jusqu'au moment où l'enfant pouvait aller à la maison.

La travailleuse devait alors déposer certains certificats à l'employeur.

#### 2.4.2. Situation à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004

Quand l'enfant reste hospitalisé au moins 7 jours après la naissance, la travailleuse peut *prolonger le repos postnatal* pour une durée égale à la période que l'enfant reste hospitalisé après les premiers 7 jours après la naissance. La prolongation dure au maximum 24 semaines.

Si la travailleuse veut profiter de cette possibilité, elle doit déposer auprès de son employeur :

- a) Une attestation, à la fin du repos postnatal, qui prouve que l'enfant a resté hospitalisé après les premiers 7 jours après la naissance, et combien de jours l'enfant a resté hospitalisé.
- b) Éventuellement une nouvelle attestation en cas de prolongation de la durée de l'hospitalisation.

#### Entrée en vigueur :

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004 pour les accouchements après le 1<sup>er</sup> juillet 2004 ou ce jour même.

## 3. Congé d'adoption : modifications

### 3.1. Durée

#### 3.1.1. Ancienne situation

Le congé pour l'adoption d'un enfant était fixé à 10 jours, à choisir endéans les 30 jours de l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille, dans le registre de population ou dans le registre d'étrangers de la commune du domicile du travailleur.

#### 3.1.2. Nouvelle situation

Dès à présent, le travailleur qui adopte un enfant a droit à une période continue de congé de :

- 6 semaines au max. si l'enfant adopté a moins de 3 ans au début de ce congé.
- 4 semaines au max. s'il a plus de 3 ans.

La durée du congé est doublée quand il s'agit de l'adoption d'un enfant handicapé. Le congé doit commencer endéans les 2 mois suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de population ou d'étrangers.

Le congé d'adoption se termine au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans pendant que le congé est pris.

## 3.2. Rémunération

#### 3.2.1. Ancienne situation

Pour les premiers 3 jours, le travailleur garde le droit au salaire à charge de l'employeur, dans le cadre du petit chômage ; pour les 7 jours suivants, il reçoit une allocation des mutuelles.

#### 3.2.2. Nouvelle situation

Pendant le congé d'adoption, le travailleur a droit à une allocation des mutuelles, dont le montant est déterminé par un A.R. Un A.R. peut définir que le travailleur garde le droit au salaire à charge de l'employeur pour une partie du congé d'adoption.

## 3.3. Demande

#### 3.3.1. Ancienne situation

Le travailleur qui veut prendre du congé d'adoption dans le cadre du petit chômage, doit en informer son employeur au préalable. Celui-ci peut éventuellement demander des preuves.

#### 3.3.2. Nouvelle situation

Le travailleur qui veut prendre son congé d'adoption, doit déposer une demande écrite auprès de son employeur (par lettre recommandée ou contre remise d'une preuve de réception) au moins 1 mois

avant le congé, et en mentionnant la date de début et de fin du congé. A titre de preuve, il joint à la demande les documents nécessaires concernant l'adoption.

### 3.4. Protection contre le licenciement

#### 3.4.1. Ancienne situation

Il n'y a pas de protection légale prévue contre le licenciement.

#### 3.4.2. Nouvelle situation

Le contrat de travail d'un travailleur prenant son congé d'adoption, ne peut pas être terminé unilatéralement par l'employeur pendant une période qui commence 2 mois avant le congé et se termine 1 mois après la fin du congé, sauf pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la prise du congé d'adoption. Ces raisons doivent être motivées par l'employeur. Si l'employeur n'a pas assez de preuve, il est obligé de payer une indemnité spéciale de protection contre le licenciement qui est égale à 3 mois de salaire.

#### Entrée en vigueur :

Ces nouvelles dispositions légales sont d'application quand l'inscription de l'enfant adopté au registre de population ou d'étrangers du domicile du travailleur, a eu lieu après la date d'entrée en vigueur de ces dispositions légales (à savoir, le 10<sup>ème</sup> jour suivant la date de publication de la Loi-programme dans le Moniteur belge).

## 4. Premiers emplois : modifications

La réglementation des premiers emplois subit encore une fois des modifications technico-juridiques.

### 4.1. Harmonisation du règlement de premiers emplois avec la réduction ONSS groupe-cible Jeunes Travailleurs

Rappel : 2 catégories peuvent ouvrir le droit à la réduction ONSS groupe-cible pour jeunes travailleurs, c.-à-d. :

- (1) Tous les jeunes occupés avec un contrat de travail, un contrat d'apprentissage, un contrat de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise, un accord d'insertion socioprofessionnelle pendant la période jusqu'au 31 décembre inclus de l'année pendant laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans.
- (2) Les jeunes peu qualifiés inscrits en tant que demandeurs d'emploi et engagés avec une carte de premier emploi, pendant la période jusqu'à la fin du trimestre pendant lequel ils atteignent l'âge de 26 ans.

Pour la première catégorie de *jeunes, jusqu'au 31 décembre de l'année pendant laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans*, les *modifications* suivantes sont appliquées à la loi relative aux premiers emplois.

- 1) La *condition fondamentale d'inscription en tant que demandeur d'emploi* auprès d'un service pour l'emploi, avant l'entrée en service, est *supprimée*.
- 2) La *carte de premier emploi n'est pas exigée* pour les jeunes pendant la période d'occupation jusqu'au 31 décembre de l'année pendant laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. Ceci était déjà le cas pour le droit à la réduction ONSS groupe-cible, donc l'exigence a été supprimée du règlement de premier emploi.

Pour les jeunes déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année pendant laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans 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 (à l'aide du formulaire de l'ONEm C63.premier emploi).

Sinon, l'occupation ne sera plus considérée comme un contrat de premier emploi et le droit à la réduction ONSS groupe-cible jeunes travailleurs pour les peu qualifiés sera supprimé.

En cas de demande tardive d'une carte de premier emploi (c.-à-d. après le 31 janvier de l'année du 19<sup>ème</sup> anniversaire du jeune), le travailleur peu qualifié ne peut rouvrir le droit à la réduction ONSS groupe-cible jeunes travailleurs, qu'à partir du trimestre suivant le trimestre de la demande tardive.

Grâce à ces 2 modifications, toutes les occupations de jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sont considérées *automatiquement, sans aucune formalité, comme des conventions de premier emploi.*

Entrée en vigueur :

Le 1<sup>er</sup> septembre 2004.

#### **4.2. Moment de remplir les conditions pour l'occupation avec une convention de premier emploi**

Jusqu'à présent, la législation stipulait qu'un jeune travailleur devait répondre aux conditions pour les conventions de premier emploi (être inscrits comme demandeur d'emploi et avoir moins de 26 ans) *juste avant l'embauche.* Dès à présent, ces conditions doivent être remplies *au moment de l'entrée en service.*

Entrée en vigueur :

Le 1<sup>er</sup> septembre 2004.

#### **4.3. Demande de carte de premier emploi impossible pendant des études à temps plein dans l'enseignement journalier**

La demande d'une carte d'emploi est rejetée si, au moment de la demande, le jeune suit encore des études à temps plein dans l'enseignement journalier. Par cette disposition, on veut éviter que les jeunes obtiendraient déjà une carte de premier emploi avant qu'ils ne reçoivent le diplôme d'enseignement secondaire supérieure (et deviennent donc qualifiés), qui leur donnerait le statut de peu qualifiés et qu'ils pourraient alors utiliser pendant les 12 mois de validité de la carte de premier emploi.

Entrée en vigueur :

Avec effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

#### **4.4. Obligation de premier emploi remplie par tous les jeunes occupés jusqu'à la fin du trimestre de leur 26<sup>ème</sup> anniversaire**

Cet assouplissement de l'obligation d'engagement pour les premiers emplois, en vigueur depuis le 01.01.2004, est maintenant repris explicitement dans la loi de base concernant les premiers emplois (Loi du 24 décembre 1999).

Entrée en vigueur :

Avec effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

#### **4.5. Attribution d'une indemnité de compensation en cas de non-respect de l'obligation de premier emploi**

L'indemnité de compensation (75 euro x nombre de jeunes non occupés x nombre de jours civils du non respect de l'occupation), imposée aux employeurs qui ne respectent pas leur obligation de premier emploi, est attribuée dès à présent à la gestion globale de la Sécurité sociale au lieu d'au Fonds de l'Emploi.

Entrée en vigueur :

Avec effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> mars 2004.

## 5. Titres-services : modifications

Les travailleurs occupés avec un contrat de travail 'titres-services' ne doivent plus être inscrits auprès du service régional pour l'emploi.

Les deux catégories, A et B, de travailleurs 'titres-services' sont déterminés de façon plus claire.

Pour plus d'information concernant l'ensemble des modifications, nous renvoyons à l'article séparé dans cette édition : p. 26.

### Entrée en vigueur :

Le 10<sup>ème</sup> jour suivant la date de publication de la Loi-programme dans le Moniteur belge.

## 6. Accidents du travail et maladies professionnelles : augmentation du salaire de base plafonné

### 6.1. Augmentation du salaire de base plafonné

#### 6.1.1. Accidents du travail

Les indemnités pour l'incapacité de travail permanente ou temporaire à cause d'un accident du travail et les indemnités en cas d'un accident mortel du travail, sont exprimées en un pourcentage du salaire dit de base.

Par contre, le salaire de base pris en compte pour calculer l'indemnité d'accidents du travail, est limité à un certain montant.

Pour 2004, le montant maximal est fixé à 26.410 euro. La nouvelle Loi-programme augmente ce montant jusqu'à 31.578 euro à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, la limite est de nouveau augmentée jusqu'à 32.106 euro.

### Entrée en vigueur :

Les accidents du travail qui se sont produits à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004.

### 6.1.2. Maladies professionnelles

La limite salariale appliquée est également augmentée à 31.578 euro.

### Entrée en vigueur :

Les incapacités de travail à cause d'une maladie professionnelle qui se sont produites à partir du 1<sup>er</sup> avril 2004.

## 6.2. Plafond des primes d'assurance contre les accidents du travail

Suite à l'augmentation du salaire de base (plafond d'indemnités), les primes que les employeurs paient aux sociétés d'assurances contre les accidents du travail, augmenteront de la même façon. Pendant une période transitoire, à déterminer par un A.R., le plafond des primes reste inchangé, c.-à-d. 26.410 euro. Pendant cette période transitoire, les sociétés d'assurances contre les accidents du travail garantissent des indemnités jusqu'au niveau de ce plafond. La différence entre le plafond de prime actuel (26.410 euro) et le plafond d'indemnités (le 1<sup>er</sup> septembre 2004 ceci s'élèvera à 31.578 euro) est assumée par le Fonds des Accidents du Travail (FAT).

## 7. Ateliers de travail adapté : règlement de cumul adapté en ce qui concerne le Maribel social et la réduction structurelle / groupe-cible à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004

Pour les travailleurs occupés dans un atelier de travail adapté, la règle de cumul à appliquer pour calculer la réduction structurelle et la réduction groupe-cible, sera modifiée à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2004.

Dans le cadre de l'harmonisation des réductions ONSS, on devait déduire d'abord du montant total des cotisations

patronales, disponible pour les réductions structurelles et groupes-cibles, le montant forfaitaire du Maribel social (288,18 euro), et ce pour chaque travailleur ouvrant le droit au Maribel social et jusqu'à la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2004.

A partir du 01.07.2004, il ne faut plus déduire le forfait Maribel Social du montant de la cotisation, pour les travailleurs des ateliers de travail adapté. Ceci implique que les ateliers de travail adapté recevront plus de réduction structurelle et de réduction groupes-cibles.

Entrée en vigueur :

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

## **8. Saisie sur salaire : pécule de vacances des pensionnés ajouté à la partie non saisissable**

En cas de saisie sur salaire et transfert du salaire, le salaire net du travailleur est en principe partiellement saisissable, respectivement partiellement transférable selon des limites de revenus indexées annuellement.

A la liste des montants de revenus partiellement non saisissables, on a ajouté le *pécule de vacances et le supplément au pécule de vacances payé annuellement aux travailleurs pensionnés par l'ONP*.

Entrée en vigueur :

Le 10<sup>ème</sup> jour suivant la date de publication de la Loi-programme dans le Moniteur belge.

## **9. CP 124 de la construction**

### **9.1. Limites de durée du travail : flexibilité**

Conformément à la déclaration d'intention reprise dans l'accord sectoriel 2003-2004 pour le secteur de la construction, la flexibilité concernant la durée du travail est augmentée. Le *franchissement des limites de la durée du travail* pendant l'été ou les périodes d'intense activité a notamment été augmenté de 64 heures par an à *130 heures par an*, au prorata d'un maximum 1 heure supplémentaire par jour.

Une autre nouveauté : ces heures supplémentaires des ouvriers du secteur de la construction, ouvrent le droit à un *supplément salarial de 20% par heure* ou au *repos compensatoire payé* (1 jour par 8 heures prestées à prendre endéans les 6 mois), et ce au choix de l'ouvrier.

Tout comme avant, l'introduction d'un règlement de travail flexible doit être acceptée au préalable par une majorité des délégués syndicaux. A défaut d'une délégation syndicale, le président de la commission paritaire est informé.

Entrée en vigueur :

Le 10<sup>ème</sup> jour suivant la date de publication de la Loi-programme dans le Moniteur belge.

### **9.2. Cotisation de responsabilisation en cas d'excès de chômage temporaire à partir de 2005**

Afin d'éviter l'abus du chômage temporaire, la loi prévoit l'introduction d'une cotisation annuelle de responsabilisation, à payer par les employeurs du secteur de la construction qui font trop appel au chômage temporaire pour des causes économiques, pour leurs ouvriers et leurs apprentis.

L'employeur du secteur de la construction devra payer une cotisation de responsabilisation quand le nombre de jours de chômage temporaire pour causes économiques, calculé par travailleur,

dépasse une certaine limite encore à déterminer. Le montant de la cotisation est calculé en multipliant le nombre de jours déclarés de chômage économique, qui dépasse cette limite, par un montant forfaitaire à déterminer encore par un A.R. L'ONSS sera chargé du calcul, l'encaissement et la perception de la cotisation.

Entrée en vigueur :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005. La cotisation sera calculée et encaissée pour la première fois au cours de l'année 2005, sur base des données relatives à l'année 2004.

## 10. Artistes : règlement de petites indemnités (non soumises à l'ONSS)

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, les personnes livrant des prestations artistiques ou faisant des oeuvres d'art pour le compte d'un tiers, profitent de la présomption renversable qu'elles sont soumises à la sécurité sociale pour les travailleurs (ONSS).

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, un A.R. peut déterminer sous quelles conditions cette présomption renversable ne vaut PAS pour les personnes livrant des prestations artistiques pour lesquelles elles reçoivent *uniquement une indemnité limitée des frais*, appelé le règlement de petites indemnités. Cette indemnité libre de charge serait déterminée à un maximum de 2500 euro par an, respectivement 125 euro par prestation.

Afin de rendre plus attractif l'occupation d'artistes avec un statut ONSS, un A.R. a été approuvé, augmentant le forfait salarial exonéré de cotisations ONSS, de 4,50 euro par heure (35 euro par jour) à 7,33 euro par heure (55,67 euro par jour) et ce à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

### EASYPAY

Le forfait salarial se trouve sous :

Version character based :

Mise à jour des fichiers de base

Constantes ONSS

Ecran-2 - champs :

- Salaire exonéré journalier : **55,67**  
(avant 35)
- Salaire exonéré horaire : **7,33**  
(avant 4.50)

Version web :

Fichiers de base

Constantes ONSS

Ecran <Dispositions légales> - champs :

- Salaire exonéré journalier : **55,67**  
(avant 35)
- Salaire exonéré horaire : **7,33**  
(avant 4,50)

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

## 11. Protection dénomination secrétariat social

La loi prévoit explicitement que la dénomination 'secrétariat social' est exclusivement réservée aux organisations *agrées* comme telles selon les règles légales en vigueur.

Les employeurs qui font appel à un secrétariat social auront donc la garantie qu'ils se dirigent ainsi à un secrétariat social agréé.

Une sanction pénale est prévue pour les bureaux d'administration sociale non agréés qui utilisent à tort la dénomination 'secrétariat social'.

Entrée en vigueur :

Le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

# Nouvelles sociales

1. Les jours de vacances des ouvriers : l'A.R. relatif aux règles de calcul a été publié
2. L'occupation des citoyens des nouveaux états membres de l'UE
3. Le Plan PC privé et la mise à disposition gratuite d'un PC : point de vue de l'ONSS
4. L'indemnité de mobilité : augmentation du montant de l'exonération (sous réserve)
5. Les chèques-repas et les repas dans les restaurants d'entreprise
6. Les plans de transport d'entreprise dans la Région Bruxelles-Capitale
7. Une prime flamande pour les professions difficiles
8. Les médecins : l'annulation de l'A.R relatif aux limites de la durée du travail
9. CP 140.04 transport des bien :
  - un nouvel AR relatif au salaire des jours fériés
  - l'adaptation des indemnités ARAB, de séjour et des primes d'ancienneté
10. CP 144 et 145 horti- et agriculture : l'assouplissement du règlement du travail occasionnel
11. CP 302 : le salaire fictif forfaitaire journalier des super-extras reste le même en 2004

## 1. Les jours de vacances des ouvriers : publication des règles de calcul

Référence :

A.R. du 5 mai 2004, *M.B.*, le 12 mai 2004, 37975-37976.

### Edition extra de l'Easypay News d'avril 2004

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, une nouvelle formule est appliquée pour calculer les jours de vacances des ouvriers, qui ne tient plus compte de l'ancien tableau. Dans certains cas, ceci résultait dans une situation moins favorable pour les ouvriers.

Par conséquent, de nouvelles règles de calcul ont été élaborées, qui combinent une nouvelle formule avec un nouveau tableau.

L'arrêté royal a été publié dans le Moniteur belge du 12 mai 2004.

#### 1.1. Durée des vacances

##### 1.1.1. Ouvriers

Par régime de travail pendant l'exercice de vacances, les jours travaillés et assimilés sont cumulés et convertis vers un régime

de travail standard de 5 jours par semaine, multiplié par la fraction d'occupation du travailleur.

La formule suivante est appliquée :

$A \times 5/R \times Q/S$ , dont :

A = Le nombre total de jours dans un certain régime de travail

R = Le nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est censé travailler sur base de son contrat

Q = Le nombre moyen d'heures par semaine que le travailleur est censé travailler sur base de son contrat

S = Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence à temps plein

Le résultat de chaque situation d'occupation est exprimé en jours, avec deux décimales.

Les résultats des différents régimes de travail pendant un même exercice de

vacances sont cumulés et le résultat final est arrondi à un nombre entier.

Le nombre de jours de vacances auquel un travailleur a droit, est alors déterminé à l'aide du tableau suivant :

<i>Nombre de jours travaillés et assimilés pendant l'exercice de vacances</i>	<i>Nombre de jours de vacances pendant l'année de vacances</i>
0 à 9	0
10 à 19	1
20 à 38	2
39 à 47	3
48 à 66	4
67 à 76	5
77 à 86	6
87 à 96	7
97 à 105	8
106 à 124	9
125 à 134	10
135 à 143	11
144 à 153	12
154 à 162	13
163 à 181	14
182 à 191	15
192 à 201	16
202 à 211	17
212 à 220	18
221 à 230	19
231 et plus	20

Remarque :

Le nombre de jours de vacances auxquels un ouvrier a droit, est mentionné à titre informatif sur 'l'extrait de compte' que l'ouvrier reçoit de la caisse des vacances. **A partir de 2004**, le nombre est exprimé dans le régime de 5 jours, de sorte qu'il

faudra éventuellement le convertir dans un régime de 6 jours. Il faut alors multiplier le nombre de jours de vacances par 1,2 et arrondir le résultat selon les règles classiques (à partir de 0,5 : arrondir à l'unité supérieure).

## 2. Occupation des nouveaux citoyens européens en Belgique

Depuis le 1<sup>er</sup> mai, 10 nouveaux pays se sont affiliés à l'Union européenne. Dès cette date Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovénie, la Slovaquie et la République tchèque font partie de l'UE. Afin de pouvoir contrôler la migration de travailleurs, les 15 Etats membres ont la possibilité de limiter, pendant une période de transition, la libre circulation des travailleurs venant des nouveaux Etats membres. La Belgique a édité entre-temps un A.R. contenant des conditions limitatives pour l'occupation. Celles-ci sont traitées dans l'article suivant.

Référence :

- A.R. du 12 avril 2004, *M.B.*, le 21 avril 2004, 23337-23339.

### 1. Principes

#### 1.1. Libre circulation des travailleurs et des services dans l'EEE

Dans l'Espace Européen Economique (notamment les Etats membres de l'UE, la Norvège, l'Islande et Liechtenstein) il existe la libre circulation des travailleurs et des services.

**La libre circulation des travailleurs** implique que les travailleurs ayant la nationalité d'un Etat membre de l'EEE doivent avoir accès au marché du travail d'un certain Etat membre sous les mêmes conditions que les citoyens de cet Etat membre. C.-à-d. pour l'occupation en Belgique des citoyens d'un des Etats membres de l'EEE, on ne peut pas exiger de permis de travail ni de carte de travail.

**La libre circulation des services** implique qu'un prestataire de services d'un autre Etat membre de l'EEE peut prester des services en Belgique, et qu'il sera traité tout comme les prestataires de services belges. Il s'agit nettement de la situation de détachement en Belgique des travailleurs d'un prestataire de services étranger, qui n'a pas de siège en Belgique.

### 1.2. Permis de travail et carte de travail

#### - Permis de travail

Un employeur qui veut occuper un travailleur étranger en Belgique, doit disposer *au préalable d'un permis de travail*, à moins qu'il ne puisse profiter d'une règle d'exonération. Ceci est un document qui permet à l'employeur d'occuper un certain travailleur de nationalité étrangère pour une certaine période déterminée.

L'employeur doit déposer sa demande auprès du bureau local du service régional de l'emploi (VDAB, Forem, ORBEM) qui est compétent pour le lieu où le candidat-travailleur sera occupé. Le permis de travail est accordé pour une période maximale de 12 mois, mais cette période est prolongeable.

#### - Carte de travail :

Un travailleur étranger qui veut travailler en Belgique, comme travailleur salarié, doit disposer préalablement d'une carte de travail, à moins qu'il ne puisse profiter d'une règle d'exonération.

Il y a 3 types de cartes de travail :

- *Carte de travail A* : permet à un travailleur étranger d'exercer n'importe quelle profession en service salarié chez n'importe quel employeur, pour une durée illimitée ;
- *Carte de travail B* : permet à un travailleur étranger de travailler pendant au maximum 12 mois pour un employeur spécifique, qui a reçu au préalable un permis de travail ;
- *Carte de travail C* : permet au travailleur étranger d'exercer n'importe quelle profession en service salarié chez n'importe quel employeur. Cette carte est accordée pour une durée limitée et peut éventuellement être renouvelée.

La carte de travail B est automatiquement fournie par le service de migration compétent, dès qu'un permis de travail a été accordé à l'employeur. En principe, les cartes de travail A et C doivent être demandées par le candidat-travailleur lui-même auprès du bureau local du service régional de l'emploi (VDAB, Forem, BGDA), compétent pour le lieu de son domicile..

Remarque : En plus de ces documents d'occupation, les étrangers effectuant une activité professionnelle (en tant que travailleur salarié ou indépendant) en Belgique doivent également demander certains *documents de séjour*, sauf en cas d'exonération explicite (comme pour certains citoyens de l'UE). Pour plus d'information, vous pouvez contacter le SPF Intérieur ([www.ibz.fgov.be](http://www.ibz.fgov.be)).

## **2. Occupation en Belgique de nouveaux travailleurs des Etats membres de l'UE**

### **2.1. Libre circulation des travailleurs pour les citoyens de Chypre et de Malte**

Pour les citoyens de Chypre et de Malte, il n'y a AUCUNE limitation pour l'occupation en Belgique. Un employeur peut donc occuper ces personnes sans permis et carte de travail depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004.

### **2.2. Conditions limitatives pour l'occupation des travailleurs des 8 autres nouveaux Etats membres de l'UE**

#### **2.2.1. Principe: obligation de permis et carte de travail**

Pendant une phase transitoire d'au moins 2 ans (du 1<sup>er</sup> mai 2004 jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2006) la Belgique n'applique pas encore la règle de la libre circulation des travailleurs des autres 8 nouveaux Etats membres. Pour les travailleurs de ces pays qui veulent venir travailler pour un employeur en Belgique, il faut donc toujours demander une carte et un permis de travail – sauf dans des cas exceptionnels mentionnés ci-dessus.

En principe, on pourra uniquement obtenir une carte et un permis de travail si une étude du marché de travail relève que cette fonction en question ne peut pas être remplie raisonnablement par un citoyen de l'EEE (dans ce cas, quelqu'un qui n'est pas citoyen d'un des nouveaux Etats membres de l'UE). Suite à cette évaluation préalable du marché de travail de l'EEE, il devient souvent impossible d'obtenir une carte ou un permis de travail.

### 2.2.2. Exonérations

A titre d'exception, le permis ou la carte de travail ne sont pas exigés dans les situations suivantes :

- Les nouveaux citoyens européens qui avaient déjà un titre d'établissement ou un permis de séjour de durée illimitée avant le 1<sup>er</sup> mai 2004.
- Les nouveaux citoyens européens qui ont obtenu un titre d'établissement ou un permis de séjour de durée illimitée après le 1<sup>er</sup> mai 2004, pour d'autres raisons que le fait qu'ils sont des citoyens d'un Etat membre de l'UE.

### 2.2.3. Demande de permis/carte de travail sans évaluation du marché de travail de l'EEE

A titre d'assouplissement, il ne faut plus tenir compte de la situation du marché de travail de l'EEE dans les deux cas suivants pour attribuer une carte ou un permis de travail en vue de l'occupation en Belgique de citoyens des nouveaux pays membre.

- Les nouveaux citoyens européens qui travaillaient légalement en Belgique avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 et ont été admis au marché de travail pour une période ininterrompue de 12 mois : à simple demande de l'employeur, ils peuvent obtenir une nouvelle carte de travail.
- Les nouveaux citoyens qui ont été admis au marché de travail après le 1<sup>er</sup> mai 2004, pour une période ininterrompue d'au moins 12 mois : ils peuvent recevoir, à simple demande une nouvelle carte de travail.

### 3. Libre circulation des services pour les entrepreneurs de tous les nouveaux Etats membres

La libre circulation des services vaut, sans distinction, pour tous les nouveaux Etats membres de l'UE.

Ainsi, les citoyens des nouveaux Etats membres de l'UE, peuvent être occupés en Belgique chez un employeur ayant son siège dans un autre Etat membre de l'EEE, pour la prestation des services que l'entreprise étrangère fournit ici (détachement du personnel). Ceci est possible à condition que ces travailleurs soient occupés, dans leur pays EEE où ils ont leur domicile, avec un permis de travail et que ce permis de travail est valable pour la durée de l'occupation en Belgique.

#### Exemples :

- Une entreprise polonaise occupe des travailleurs polonais pour les services à effectuer en Belgique : elle n'a pas besoin d'une carte ou un permis de travail pour ces travailleurs
- Une entreprise polonaise occupe des travailleurs tchèques pour les services à effectuer en Belgique : elle n'a pas besoin d'une carte ou un permis de travail pour ces travailleurs.

#### Attention :

Un employeur étranger, qui détache des travailleurs en Belgique dans le cadre de la libre circulation des services, doit respecter la législation existante (Loi du 5 mars 2002) et respecter les conditions salariales et de travail, tout comme les employeurs belges le font pour leurs travailleurs.

Ce droit de libre circulation en Belgique vaut également pour les *travailleurs indépendants sans personnel* provenant des nouveaux Etats membres de l'UE (carte professionnelle non obligatoire).

### 4. Fin de la période de transition

A la fin de la période de transition, le 1<sup>er</sup> mai 2006, la situation du marché de travail sera évaluée. En fonction du résultat, la Belgique peut soit ouvrir complètement son marché de travail pour les nouveaux citoyens européens, soit prolonger les mesures limitatives pour une durée limitée.

### 3. Plan-PC-privé et emploi privé d'un PC de l'employeur : dès à présent, l'ONSS suit les règles fiscales officielles

Afin de stimuler l'emploi privé du PC et de l'internet, les employeurs peuvent obtenir, sous les mêmes conditions, une exonération fiscale, mais également sociale pour l'intervention dans le prix d'achat d'une configuration complète d'ordinateur. D'autre part, l'avantage en nature, c.-à-d. l'emploi privé d'un ordinateur de l'employeur est officiellement traité de la même façon tant par l'ONSS que par le fisc.

Référence :

- A.R. du 27 avril 2004, *M.B.*, le 30 avril 2004, 35925
- EASYPAY NEWS, janvier 2003, p. 26
- EASYPAY NEWS, juillet 2003, p. 33

#### 3.1. Plan-PC-Privé : exonération ONSS de l'intervention patronale

Les employeurs peuvent offrir aux travailleurs la possibilité d'acheter dans le cadre d'un plan-PC-privé, un ordinateur, une imprimante, une connexion internet et un abonnement, et du logiciel qui est utile pour l'entreprise.

Sur base de l'A.R. susmentionné, l'intervention patronale éventuelle dans le prix d'achat, soumise à certaines conditions, est limitée à 60% du prix d'achat (hors TVA), avec un maximum de **1.500 EUR** par offre libre d'ONSS. Les conditions pour l'exonération sociale sont identiques à celles pour l'exonération fiscale.

Ci-après, nous répétons un peu les conditions en vigueur :

- L'offre cadre dans un plan-PC-privé organisé par l'employeur,
- Les conditions du plan valent pour tous les travailleurs,
- Le plan doit donner une description précise des matériels entrant en considération et des logiciels servant à l'exercice de la profession,
- Il doit stipuler que le travailleur a le libre choix d'acheter la totalité ou une partie de la configuration PC,
- La cotisation patronale doit être déterminée par partie de l'offre,
- La cotisation patronale n'est que possible pour du nouveau matériel

(donc ce règlement exclut l'achat des parties de seconde main)

- L'intervention a lieu contre la remise d'une facture d'achat déclarée conforme par le travailleur ou de la preuve d'achat établie au nom du travailleur,
- Le travailleur qui effectue un achat dans le cadre d'un plan-PC-privé, ne peut s'acquérir les mêmes éléments une nouvelle fois que dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur dans la troisième année suivant l'année du premier achat.

Entrée en vigueur : Avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

#### 3.2. PC à la disposition d'un travailleur pour l'emploi privé : estimation de l'avantage

Si l'employeur met à la disposition d'un travailleur une configuration PC et/ou une connexion internet, et ce gratuitement pour l'emploi privé, cet emploi privé constitue un avantage pour le travailleur, soumis aux cotisations ONSS et aux impôts.

L'ONSS et le fisc estiment la valeur forfaitaire de cet avantage à :

- 180 euro par an pour un ordinateur,
- 60 euro par an pour la connexion et l'abonnement Internet.

Entrée en vigueur : avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2003

## 4. Indemnité de mobilité : augmentation du montant maximal exonéré d'ONSS à partir du 01.01.2004

L'ONSS a annoncé que le montant maximal pour l'indemnité de mobilité exonérée de cotisations ONSS, sera augmenté avec effet rétroactif à partir du 01.01.2004(!), jusqu'à 0,1076 eur par kilomètre. Cette augmentation vaut sous réserve de publication dans le Moniteur belge.

Références :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 3.1.310

### 4.1. Généralités

Dans certaines commissions paritaires, dans lesquelles le lieu de travail n'est pas fixe, l'employeur est obligé de payer une indemnité forfaitaire supplémentaire pour le déplacement aux travailleurs qui se déplacent soit de leur domicile, soit d'un arrêt commun, soit du siège de l'entreprise au lieu (chantier) où ils effectuent leur travail. Cette indemnité est appelée une indemnité de mobilité et est payée en plus de la cotisation normale de l'employeur en ce qui concerne les frais de déplacement domicile – lieu de travail.

Cette obligation existe en ce moment pour les commissions paritaires : CP 121 (ouvriers dans les entreprises de nettoyage et de désinfection), CP 124 (ouvriers du secteur de la construction), CP 145.04 (ouvriers pour la création et l'entretien des parcs et jardins), CP 149.01 (électriciens).

### 4.2. Conditions pour l'exonération ONSS

L'indemnité de mobilité est exonérée de cotisations ONSS, si les conditions suivantes sont tous remplies :

- Le règlement forfaitaire du paiement des frais de déplacement contenant l'indemnité de mobilité, doit être conclu par une CCT au sein d'une commission paritaire et rendu obligatoire par A.R.

- Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser un certain montant maximal par kilomètre parcouru entre le domicile et le lieu de travail – trajet aller et retour.

Dès à présent, ce montant est **augmenté avec effet rétroactif à partir du 01.01.2004, jusqu'à 0,1076 euro/km (avant : 0,0744 euro/km)**.

Les barèmes pour déterminer l'indemnité de mobilité par kilomètre, valables par commission paritaire, restent les mêmes pour le moment.

Attention : l'indemnité de mobilité qui dépasserait pour un certain déplacement le montant de 0,1076 euro/km, sera complètement soumis à l'ONSS.

### 4.3. Traitement fiscal

Le régime fiscal des indemnités de mobilité ne change pas. L'indemnité de mobilité est soumise au précompte professionnel et fait complètement partie des rémunérations normales imposables.

Seule l'indemnité de mobilité pour les ouvriers de la CP 124 de la construction est exonérée pour 50% des impôts. Cette exonération contient en tout cas au moins 12,39 euro par mois presté.

## **EASYPAY**

Il a lieu de déterminer si l'entreprise appartient à la CP 124 de la Construction ou non et si vous disposez du module 'Construction' ou non.

### **CP 124 Construction**

#### **Avec module 'Construction'**

Si vous disposez du module 'Construction', on tient compte chaque mois de l'exonération de 12,39 euro pour la mobilité.

#### **Sans module 'Construction'**

##### *1<sup>er</sup> mode de travail :*

La mobilité est enregistrée avec un code 23xx, dont la case 'fiche 281' est mise à 25. Lors de l'exécution des travaux de fin d'année, on tient compte de l'exonération de 12,39 euro par mois.

##### *2<sup>ème</sup> mode de travail :*

Ou bien l'indemnité de mobilité est partiellement introduite avec un  
- code 22xx, dont la case 'fiche 281' est mise à 55 et partiellement avec un  
- code 23xx, dont la case 'fiche 281' est mise à 25.

Lors de l'exécution des travaux de fin d'année, on tient compte de l'exonération de 12,39 euro par mois.

### **CP 121, CP 145.04 et CP 149.01**

L'indemnité de mobilité est soumise au précompte professionnel et fait complètement partie des rémunérations normales imposables. Il faut remplir l'indemnité de mobilité avec un code 22xx dont la case 'fiche 281' est mise à 0.

## 5. Cumul de chèques-repas et restaurant d'entreprise

Dans certaines entreprises, les travailleurs ont la possibilité d'acheter un repas au restaurant d'entreprise, à un tarif avantageux. Le prix chargé par les entreprises pour ces repas d'une part, et le coût des repas d'autre part, déterminent si ces repas peuvent être cumulés avec des chèques-repas.

Référence :

- Arrêté Royal du 3 février 1998, *M.B.*, le 19 février 1998
- A.R. du 18 février 2003, *M.B.* le 6 mars 2003
- Circulaire FEB S.2004/024

### 5.1. Principe : Cumul de chèques-repas et restaurant d'entreprise ?

Il est explicitement interdit de cumuler les chèques-repas avec l'avantage d'un repas offert au restaurant de l'entreprise à un prix inférieur au coût.

### 5.2. Coût d'un repas dans un restaurant d'entreprise

En vue de l'interdiction mentionnée, il faut donc contrôler le coût normal d'un repas dans un restaurant d'entreprise. Le coût normal d'un tel repas est censé correspondre au montant maximal de la cotisation patronale du chèque-repas. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, le montant maximal de cotisation patronale pour les chèques repas a été augmenté de 4,46 euro à 4,91 euro. Par contre, le Comité de Gestion de l'ONSS a décidé que le montant du coût d'un repas dans le restaurant d'entreprise reste 4,46 euro en 2003-2004, et ce à titre de mesure de

transition. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le coût d'un repas sera fixé à 4,91 euro.

### 5.3. Conséquences

En 2004, le prix normal d'un repas reste donc égal à 4,46 euro. Ceci implique pour l'année 2004 que :

- Le prix du repas chargé par l'entreprise est au moins 4,46 euro :  
Il n'y a pas de problème de cumul. Le travailleur n'est PAS obligé de payer avec un chèque-repas, et s'il le fait quand-même, la différence entre le prix du repas et la valeur nominale du chèque-repas peut lui être remboursée.
- Le prix du repas chargé par l'entreprise est moins de 4,46 euro :  
Le cumul est interdit. Le travailleur est OBLIGE de payer son repas par un chèque-repas et la différence entre le prix du repas et la valeur nominale du chèque-repas ne peut pas être remboursée.

## 6. Plans de déplacements d'entreprises dans la région de Bruxelles-Capitale à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, chaque employeur de la région bruxelloise du secteur public et privé, occupant plus de 200 travailleurs au même endroit, est obligé de rédiger un plan de déplacement. De cette façon, on essaie de trouver une solution pour le problème de mobilité de ces entreprises. Au niveau fédéral de telles mesures sont également élaborées, mais ce plan se trouve encore dans une phase initiale...

Référence :

- Ordonnance du 25 mars 1999, *M.B.*, le 24 juin 1999, 23850
- Arrêté du 5 février 2004, *M.B.*, le 18 mars 2004, 15426
- Circulaire du 5 février 2004 relative aux plans de déplacements d'entreprises, *M.B.*, le 22 mars 2004, 16263

### 6.1. Quels sont les employeurs concernés ?

Tous les employeurs de la région Bruxelles-Capitale du secteur privé et public, y compris les entreprises publiques autonomes, qui occupent plus de 200 travailleurs au même endroit le 1<sup>er</sup> juillet 2004, sont obligés d'élaborer un plan de déplacements d'entreprises pour les déplacements liés à ce lieu de travail.

### 6.2. Comment cette procédure est élaborée ?

Première phase : Rassembler et analyser les données

Dans une première phase qui commence le 1<sup>er</sup> juillet 2004, ces entreprises doivent rassembler quelques données et passer des informations par support électronique ou sur papier (en 4 exemplaires) au 'Service Cellule de suivi Plans de déplacements d'Entreprises, Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement, Gulledelle 100, 1200 Bruxelles (<http://www.ibgebim.be>)'. Ce document doit contenir au moins l'information suivante :

- 1) L'inventaire et l'analyse des déplacements des personnes, à savoir :
  - Le nombre de travailleurs
  - La répartition des travailleurs en fonction de leur domicile (rue et code postal)
  - La répartition de leur temps de travail

- La répartition des travailleurs en fonction de leur principal moyen de transport pour les déplacements domicile – lieu de travail et les déplacements professionnels
- La description des directions et modes de transport des biens utilisés ou fabriqués dans l'entreprise
- Une estimation du nombre de visiteurs (clients, fournisseurs, ...) avec leur point de départ et leur destination ;

#### 2) L'analyse de l'accessibilité de l'entreprise ou l'institut, à savoir :

- via les réseaux des transports en commun (tram, bus, metro, train) : le nombre de lignes à proximité de l'institut, la fréquence, la distance aller et retour de l'institut, l'itinéraire et le plan
- à pied : l'itinéraire, la qualité, la sécurité
- à vélo : l'itinéraire, la qualité, la sécurité
- en voiture : l'accessibilité, la sécurité de transport, la densité du trafic
- les possibilités de parquer (à proximité) de l'entreprise

#### 3) la description des améliorations déjà élaborées les années passées concernant la mobilité et/ou l'accessibilité de l'entreprise.

#### 4) la liste des entreprises situées au même endroit avec lesquelles il serait

possible d'élaborer un plan commun de déplacements

- 5) un projet contenant les objectifs concernant la répartition des modes de transport et les mesures à prendre pour améliorer les déplacements des personnes et la qualité de l'air, par exemple :

- stimuler l'emploi des transports en commun, le vélo, venir à pied et/ou d'autres moyens de transports écologiques et économiques, comme des véhicules écologiques, le covoiturage, des bus d'entreprises
- introduire une défense de parquer.

Au plus tard au 31 décembre 2004, la cellule de suivi doit disposer de toutes les données nécessaires. Endéans les 3 mois

suivant l'envoi de ce document, la cellule en donne un avis à l'entreprise concernée.

#### Deuxième phase : Le plan d'action

Endéans les 9 mois suivant la réception de l'avis de la cellule de suivi, l'employeur est obligé de rédiger et de proposer un plan d'action qui contient les actions à prendre pour améliorer les déplacements des travailleurs et la qualité de l'air. Ce plan d'action est évalué chaque année.

#### Entrée en vigueur :

L'ordonnance et l'arrêté entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Selon cette procédure, toutes les entreprises de la région Bruxelles-Capitale doivent avoir et élaboré appliqué un plan de déplacements d'entreprises au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **7. Prime pour la formation des professions difficiles en Flandres**

A partir du 1<sup>er</sup> août 2004, les demandeurs d'emploi qui suivent une formation pour une profession difficile, reçoivent une prime du Gouvernement flamand. De cette façon on veut remédier au manque de travailleurs pour ces professions difficiles.

Référence :

- Communiqué de presse du Gouvernement flamand du 8 juin 2004.

### **7.1. Qui est-ce qui entre en ligne de compte pour cette prime ?**

A partir du 1<sup>er</sup> août 2004, les demandeurs d'emploi qui suivent une formation pour une profession difficile, reçoivent une prime du Gouvernement flamand. Les professions difficiles sont les professions pour lesquelles les postes vacants sont difficiles à remplir. Causes :

- les demandeurs d'emploi n'ont pas toujours les compétences ou connaissances nécessaires ;
- les conditions de travail liées à la profession sont défavorables : règlement de travail défavorable, stress, travail dur ou malsain,...

Pour obtenir la prime, le demandeur d'emploi doit être assisté par le VDAB ou un assistant de trajet qui est agréé par le VDAB. Le demandeur d'emploi doit également suivre la formation auprès d'une instance de formation agréée.

### **7.2. Quel est le montant de la prime ?**

Le montant de la prime dépend de la durée de la formation :

- durée de formation de 100 à 400 heures : 150 euro (après avoir obtenu l'attestation à la fin de la formation).
- durée de formation de plus de 400 heures : 250 euro (100 euro après 100 heures de formation et 150 euro après

avoir obtenu l'attestation à la fin de la formation).

### 7.3. Quelles formations donnent droit à une prime ?

Les formations donnant droit à cette prime sont déterminées en accord avec les partenaires sectoriels. On a déjà atteint un accord concernant plusieurs formations. Pour plus d'info nous référons au site web [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be).

## 8. Médecins salariés : limites de durée du travail annulées

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003, il y avait une limite légale de la durée du travail pour les médecins, médecins vétérinaires, dentistes, médecins spécialistes en formation et étudiants-stagiaires qui se préparent à ces professions. L'A.R. du 16 juin 2003 relatif à cette réglementation légale de la durée du travail a été annulé par le Conseil d'Etat. Ceci implique que, de nouveau, les médecins salariés ne sont pas affectés par des limites de durée de travail.

Référence :

- A.R. du 16 juin 2003, *M.B.*, le 30 juillet 2003, 39741
- EASYPAY NEWS octobre 2003, 28
- Arrêt du Conseil d'Etat du 9 février 2004, *M.B.*, le 24 mars 2004

### 8.1. Rappel : AR du 16 juin 2003

*Les dispositions légales concernant la durée du travail* étaient applicables aux médecins salariés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2003, sous les conditions suivantes :

- 1) Les limites de la durée moyenne hebdomadaire de travail pouvaient être dépassées pour ces travailleurs à condition que l'on ne dépassait pas la moyenne de 48 heures par semaine pendant une période de référence d'au maximum 8 semaines.

Les périodes suivantes étaient alors considérées comme temps de travail :

- Les jours de repos déterminés par la Loi relative aux jours fériés (jours fériés légaux, jours de remplacement pour un jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, les jours de repos compensatoires pour le travail presté lors d'un jour férié)
- Les jours de repos déterminés par une CCT.
- Les périodes de suspension du contrat de travail déterminées par la Loi relative à l'emploi (p.ex.

absence pour cause de maladie, vacances, ...)

- 2) Le règlement pour le paiement du *sursalaire* n'était PAS applicable pour les catégories des travailleurs susmentionnés.

### 8.2. Conséquences de l'annulation par le Conseil d'Etat

Du point de vue strictement juridique, l'A.R. mentionné du 16 juin 2004 est censé n'avoir jamais existé, suite à l'annulation par le Conseil d'Etat. L'annulation n'a donc pas seulement des effets pour l'avenir, mais également pour le passé. De plus, l'arrêt d'annulation du Conseil d'Etat est d'ordre général et porte sur tous les employeurs et travailleurs concernés.

Les médecins, médecins vétérinaires, dentistes, médecins spécialistes en formation et étudiants-stagiaires qui se préparent à ces professions peuvent donc à nouveau travailler sans aucune limite au niveau de la durée de travail. Peut-être à suivre ...

## 9. CP 140.04 Transport des biens : adaptation des indemnités spéciales des chauffeurs

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004, l'indemnité des heures de liaison a été augmentée pour les chauffeurs des entreprises de transport des biens et un nouveau supplément salarial d'ancienneté a été introduit à partir de 15 ans d'ancienneté. A partir de cette date, quelques indemnités de frais propres au secteur ont été indexées pour le personnel voyageant.

Référence :

- Accord de protocole du 6 avril 2004 pour le personnel voyageant dans des entreprises de transport des biens

### 9.1. Indemnité d'heures de liaison

C'est une rémunération brute pour les heures de liaison que le chauffeur passe sans travailler (e.a. présence à bord ou à la proximité du camion afin d'assurer la sécurité du véhicule et des biens).

**A partir du 01.04.2004, l'indemnité d'heures de liaison est augmentée à 95% du salaire horaire minimal.**

### 9.2. Primes d'ancienneté

Il s'agit des suppléments salariaux forfaitaires pour le personnel voyageant à partir d'une certaine ancienneté, en guise de rémunération pour les heures de travail et de liaison (au max. 12 heures par jour) et pour les heures des jours pour lesquels le salaire est garanti (jour férié, petit chômage, maladie, ...).

Ancienneté	Supplément sal.
3 ans	0,05 EUR/par heure
5 ans	0,10 EUR/par heure
8 ans	0,15 EUR/par heure
10 ans	0,20 EUR/par heure
15 ans (NOUVEAU depuis le 01.04.2004)	0,25 EUR/par heure

### 9.3. Indemnité ARAB

C'est une indemnité pour les chauffeurs pour l'emploi des équipements sanitaires, indexée à 0,9776 euro par heure depuis le 01.04.2004.

### 9.4. Indemnité de frais

C'est une indemnité de frais pour les frais supplémentaires de séjour pour les absences fréquentes obligées.

Montants indexés à partir du 01.04.2004 :

- Indemnité de séjour A (par absence fréquente d'au moins 24 heures et plus de 8 heures de temps de travail avant la nuitée) : 28,6394 euro.
- Indemnité de séjour B (absence fréquente de moins de 24 heures et seulement 1 repos journalier): 11,5195 euro.
- Indemnité de séjour C (supplément séjour fixe à l'étranger ou en Belgique): 7,5711 euro.

## 10. Assouplissement du travail occasionnel dans le secteur de l'agri- et l'horticulture

Dans l'avenir, il sera plus facile et plus avantageux d'occuper des ouvriers occasionnels dans le secteur de l'horti- et l'agriculture. En accord avec les secteurs concernés, quelques mesures ont été élaborées dans un projet d'arrêté royal.

Référence :

- Projet d'Arrêté Royal portant modification de l'article 8 bis, alinéa 2 de l'A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *sous réserve de publication dans le Moniteur belge*

Afin d'adapter la législation sociale et la législation du travail aux conditions de travail spécifiques au sein du secteur de l'agri- et l'horticulture (CP 144 et 145), 3 mesures ont été élaborées afin d'assouplir le règlement du travail occasionnel :

### 1. Statut ONSS de « travailleur occasionnel » : aussi pour les intérimaires

Un employeur du secteur de l'agri- et l'horticulture profite pour l'embauche d'un travailleur occasionnel d'un avantage ONSS, c.-à-d. des cotisations de sécurité sociale sont calculées sur un salaire journalier fictif forfaitaire de 11,58 euro. Par contre, il est obligé de remplir lui-même toutes les formalités administratives de l'embauche. Dans l'avenir, ces travailleurs occasionnels tomberont sous le même statut ONSS avantageux s'ils sont occupés par des bureaux d'intérim.

### 2. Nombre illimité de jours pour l'employeur

Une deuxième mesure traite la limitation du travail occasionnel dans l'agri- et l'horticulture. En ce moment, il existe une double limite. Dans le

secteur de l'horticulture, le travailleur ne peut pas travailler plus que 65 jours par an, pour l'employeur cette limite est fixée à 95 jours d'intense activité par an. Dans l'agriculture, ces limites sont fixées respectivement à 30 et 45 jours.

Afin de permettre aux agri- et horticulteurs d'anticiper plus facilement aux conditions météorologiques et aux exigences de la récolte, les jours d'intense activité pour les *employeurs* seront supprimés. Pour les *travailleurs*, les limites restent en vigueur.

### 3. Expansion au secteur de la culture des champignons

Dans l'avenir, le secteur de la culture des champignons pourra faire appel à des travailleurs occasionnels.

Entrée en vigueur :

Au début, il était prévu que les modifications entreraient en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004, mais la date d'entrée en vigueur a été remise à une date ultérieure. Toutes les conditions existantes restent donc valables jusqu'à nouvel ordre.

## 11. Super-extras dans l'industrie hôtelière : montant salaire journalier fictif forfaitaire : inchangé en 2004

Jusqu'à nouvel ordre, le salaire journalier forfaitaire pour le calcul des cotisations ONSS pour l'embauche des « super extras » dans l'industrie hôtelière n'est pas indexé en 2004.

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2<sup>ème</sup> trimestre 2004, n° 3.2.316
- EASYPAY NEWS, juillet 2003, p. 13-14
- EASYPAY NEWS, octobre 2003, p. 4-5

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, les employeurs de l'horéca peuvent occuper des travailleurs occasionnels ou des dits extras pendant au maximum 45 jours d'intense activité par an, à un tarif ONSS réduit.

Les cotisations ONSS ne sont dues que sur un salaire journalier fictif forfaitaire, peu importe le nombre réel d'heures prestées ou le salaire réellement payé.

Bien que la loi prévoit que ce salaire journalier fictif forfaitaire auquel les cotisations ONSS pour ces extras sont calculées, sera indexé chaque 1<sup>er</sup> janvier, le montant de base de 2003 est toujours en vigueur, c.-à-d. un salaire journalier de **21 euro**.

L'ONSS confirme qu'il n'y a pas encore d'indexation prévue.

*Saviez-vous que ...* les différentes procédures de sélection (tant la procédure “all-in” que les modules séparés concernant la définition du profil, les interviews de présélection, les tests,...) d' **EASY-HR** peuvent être financés pour 50% avec des chèques de conseil ?

---

*Saviez-vous que ...* l'assistance en cas d'implémentation et les formations concernant les logiciels EASYPAY, EASYTIME et EASYPLAN peuvent être financés pour 50% avec des chèques de conseil ou des chèques de formation ?

---

*Saviez-vous qu' ...* EASYPAY offre un module de rapportage dans la version web, par lequel vous pouvez consulter toutes les données dans le logiciel et les traiter dans vos propres rapports, et/ou dans des programmes Microsoft comme Word, Excel, .... Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter M. Carl Bauwens, au numéro 051/48.69.68.

*Saviez-vous qu' ...* EASYPAY offre un module dans la version web, par lequel vous pouvez envoyer via l'internet tous vos documents (p.ex. Fiches de paie, comptes individuels, états de prestation, ...), encryptés et signés. Ainsi vous économisez des frais d'envoi, et vous gardez un service ultra-rapide. Vous ne perdez plus de temps pour mettre tout cela dans des enveloppes. Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter M. Carl Bauwens, au numéro 051/48.69.68.

---

*Saviez-vous qu' ...* EASYTIME offre un module TIMEWEB ?

Le module Timeweb contient une pointeuse électronique, la consultation en ligne de vos propres données d'enregistrement du temps, mais également un système complet pour les demandes de congé électroniques par département au sein de votre entreprise.

*Saviez-vous qu' ...* EASYTIME peut automatiser, en plus de votre gestion complète d'enregistrement du temps, les aspects des frais de l'enregistrement? Grâce aux modules *Enregistrement du travail* et *Ventilation d'heures*, des modules basés sur le web, vous ou vos travailleurs gérez l'attribution de toutes les prestations aux lieux de frais corrects.

---

Intéressé?

N'hésitez pas à contacter M. Fries Vandendriessche au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [info@easytime.be](mailto:info@easytime.be) ou M. Carl Bauwens au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [carl.bauwens@easypay.be](mailto:carl.bauwens@easypay.be).

Vous voulez une session informative d'EASYTIME ? Visitez notre site web [www.easypay.be](http://www.easypay.be) et cliquez sur "Easytime" "Evènements".

---

*Saviez-vous qu' ...* EASYPLAN a une nouvelle option 'Evaluation et gestion des compétences' grâce à laquelle vous pouvez faire une évaluation complète de vos travailleurs ? Nous pouvons vous offrir l'assistance pour élaborer votre propre modèle d'évaluation. De cette façon vous pouvez prendre des mesures pour que vos travailleurs prestent optimalement et éventuellement proposer des formations, le cas échéant.

Pour plus d'information concernant l'option 'Evaluation et gestion des compétences', n'hésitez pas à contacter M. Carl Bauwens au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [carl.bauwens@easypay.be](mailto:carl.bauwens@easypay.be).

---

*Saviez-vous que ...* SSE, le secrétariat social agréé du Groupe EASYPAY, peut dès à présent mettre à la disposition des clients et en particulier aux bureaux comptables, tous les documents comptables et données salariales et ce en ligne via l'internet, 24 heures sur 24. Ceci est possible grâce au tout nouveau module Easy-account.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter M. Carl Bauwens au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à [sales@easypay.be](mailto:sales@easypay.be).