

## » L'accord interprofessionnel (AIP) 2007-2008

**Cher lecteur,**

Nous avons le plaisir de vous présenter la première édition du SSE-Link 2007. Conformément à l'objectif de ce périodique, nous vous donnons en bref des informations actuelles et nous vous annonçons les changements en vue.

L'accord interprofessionnel 2007-2008 mérite notre attention spéciale. Bien que ces accords soient toujours le résultat d'un exercice difficile d'équilibre entre les désirs des travailleurs et les souhaits des employeurs, nous distinguons clairement quelques mesures importantes pour stimuler l'esprit d'entreprise dans notre pays. Ainsi, on envisage un renforcement de la réduction fiscale pour heures supplémentaires, une norme salariale rigoureuse de 5%, un règlement plus strict concernant les prépensions, ... Nous espérons que le gouvernement actuel et futur continuera ses efforts pour améliorer le climat d'entreprise, qui est la base de notre société de prospérité. Dans ce sens, nous ne pouvons faire autrement que d'encourager le plaidoyer de la FEB pour plus de 'flexicurité' et innovation. Nous suivons de près toutes ces initiatives afin de pouvoir les implémenter au plus vite dans vos calculs salariaux.

Nikolaas Deloof  
Directeur  
SSE asbl.

Contenu	p.
• Cher lecteur .....	1
• L'accord interprofessionnel (AIP) 2007-2008 .....	1
• Repos compensatoire pour réduction du temps de travail vs repos compensatoire pour la prestation d'heures supplémentaires .....	2
• La clause d'écologie : enfin réglée par la loi .....	3
• Modifications à la prépension .....	3
• Messages .....	4

**S** Le 22 décembre 2006, les partenaires sociaux ont conclu un accord pour le projet de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

**S** Entre-temps, ce projet a été approuvé par les syndicats principaux. Pour les employeurs, Unizo et la FEB ont approuvé l'AIP. Ci-après, nous en résumons les éléments principaux. Vous pouvez demander la version intégrale du projet à votre gestionnaire de dossier.

### 1. La norme salariale

Dans la période 2007-2008, les salaires peuvent augmenter de 5%. Cette norme salariale indicative contient tant les frais d'inflation, c.-à-d. l'indexation des salaires, que les augmentations des barèmes salariaux.

### 2. Renforcement de la réduction fiscale pour heures supplémentaires

Depuis juillet 2005, tant l'employeur que le travailleur peuvent profiter d'un avantage financier pour un nombre limité d'heures supplémentaires. Pour l'employeur, cet avantage consiste en une exonération de versement du précompte professionnel de 24,75% du salaire brut sur lequel le sursalaire est calculé. Pour les travailleurs il consiste en une réduction du précompte professionnel égale à 24,75% du salaire brut sur lequel le sursalaire est calculé.

Dans le cadre de la lutte contre le travail noir, un renforcement de cet avantage sera prévu au plus tôt à partir d'avril 2007. (Voir tableau)

### 3. Elaboration du Pacte de solidarité

En octobre 2005, le Pacte de solidarité entre les générations a été accepté. L'AIP reprend quelques éléments du Pacte de solidarité et en spécifie l'exécution.

#### 3.1. Prépension

Jusqu'à présent, la prépension était possible à partir de 58 ans, à condition d'avoir une ancienneté

de 25 ans en tant que salarié. A partir de 2008, ces limites sont augmentées à 60 ans à condition d'avoir une ancienneté de 30 ans.

Pour les "métiers lourds", la prépension reste possible à partir de 58 ans.

L'AIP contient les spécifications concernant les absences pendant la carrière professionnelles qui seront assimilées pour calculer l'ancienneté et concernant les métiers qualifiés comme "lourds".

#### 3.2. Crédit-temps

- Pour les travailleurs de plus de 55 ans qui demandent une réduction de carrière de 1/5 ou qui sont en crédit-temps 1/5, la limite de 5% ne vaut plus. Ils peuvent donc profiter de toute façon d'une réduction de carrière.

- La condition d'ancienneté de 5 ans pour pouvoir profiter du crédit temps à mi-temps ou d'une réduction de carrière à mi-temps pour les travailleurs de plus de 50 ans, est réduite à 3 ans.

En accord commun, celle-ci peut encore être réduite à au moins 2 ans pour les travailleurs engagés après l'âge de 50 ans ou à au moins 1 an pour les travailleurs engagés après l'âge de 55 ans.

- A partir du 1er janvier 2007, l'indemnité pour le crédit-temps à temps plein est limitée à 1 an.

Cette limitation ne vaut pas pour le crédit-temps à temps plein pour:

- l'éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- soins palliatifs, assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins à un enfant handicapé de plus de 8 ans qui habite à la maison et y reçoit les soins nécessaires;
- suivre certaines formes d'enseignement.

Le solde du revenu en cas de réduction de carrière de 1/5, est limité à 90% du revenu que l'on reçoit en cas d'une occupation à temps plein. Dans ce but, le précompte professionnel retenu sur les allocations de l'ONEm est augmenté de 17,15% à 35%.

Isabel De Smet  
Juriste

	Avantage actuel	Avantage renforcé	
		Sursalaire de 50% ou 100%	Sursalaire de 20%
<b>Travailleur</b>	24,75% du salaire brut	57,75% du salaire brut	66,81% du salaire brut
<b>Employeur</b>	24,75% du salaire brut	41,25% du salaire brut	32,19% du salaire brut

# » Repos compensatoire pour réduction du temps de travail vs repos compensatoire pour la prestation d'heures supplémentaires

**SSE-Link** En pratique, il existe beaucoup de confusion concernant le repos compensatoire, c.-à-d. entre le repos compensatoire pour réduction du temps de travail, les jours de RTT, d'une part, et les jours de repos compensatoire pour récupérer les heures supplémentaires prestées. Ci-après nous résumons les différences principales.

compensatoire pour réduction du temps de travail ou des jours de RTT. En principe, on attribue 6 jours de repos compensatoire par an par heure de réduction de travail par semaine, pour 2 heures de réduction de travail par semaine, on attribue 12 jours de repos compensatoire.

*Repos compensatoire pour réduction du temps de travail*

En principe, l'employeur peut choisir librement s'il paie les jours de repos compensatoire ou pas. Cependant, il doit tenir compte du fait que l'introduction d'un système de réduction du temps de travail ne peut pas entraîner une perte de salaire. C.-à-d. même si on travaille 2 heures moins par semaine suite à la réduction du travail, le travailleur doit quand même recevoir le même salaire qu'avant. Quand on passe d'un régime de 40h/semaine à 38h/semaine, cela implique donc:

- jours de repos compensatoire non payés: ancien salaire de 40h/semaine x 40/38
- jours de repos compensatoire payés: continuer à payer l'ancien salaire de 40h/semaine



## 3. Que faire avec les jours de repos compensatoire non pris à la fin du contrat de travail ?

*Jours de repos compensatoire pour heures supplémentaires*

Le travailleur concerné a droit au salaire pour les jours de repos compensatoire non pris. Cependant, les jours mêmes seront perdus définitivement.

Les jours de repos compensatoire pour heures supplémentaires donnent lieu à la suspension du délai de préavis parce qu'ils sont repris dans la liste limitative de situations dans lesquelles la période de préavis est suspendue.

*Jours de repos compensatoire pour réduction du temps de travail*

Le travailleur concerné a droit au salaire pour les jours de repos compensatoire non pris. Cependant, les jours mêmes seront perdus définitivement.

Les jours de repos compensatoire pour réduction du temps de travail ne donnent PAS lieu à la suspension du délai de préavis parce qu'ils ne sont pas repris dans la liste limitative de situations dans lesquelles la période de préavis est suspendue.

## 1. Notions - distinction

*Repos compensatoire pour heures supplémentaires*

Un travailleur à temps plein qui dépasse les heures effectives mentionnées dans son horaire de travail, preste des heures supplémentaires. Dans certains cas, la prestation des heures supplémentaires donne lieu au paiement d'un supplément pour heures supplémentaires.

Exemple Y:

- Temps de travail hebdomadaire = 38 h/semaine effectives
- Horaire de travail des travailleurs = 38 h/semaine effectives

Un travailleur qui travaillerait dans ce cas 40h, presterait alors 2 heures supplémentaires, comme son horaire hebdomadaire de 38h/semaine est dépassé de 2 heures.

*Repos compensatoire pour réduction du temps de travail*

Ces dernières années, la durée moyenne de travail a été réduite systématiquement à - en principe - 38h/semaine (ou moins, déterminé par une CCT sectorielle ou d'entreprise). Cependant, certains employeurs choisissent de maintenir l'ancienne durée de travail (p.ex. 40 ou 39h/semaine). La durée de travail moyenne de 38h/semaine est alors obtenue par l'attribution de jours de repos compensatoire. On parle alors de jours de repos

Exemple X:

- Temps de travail hebdomadaire = en moyenne 38 h/semaine
- Horaire de travail des travailleurs = 40 h/semaine effectives

Un travailleur qui travaille dans ce cas 40h, ne fait pas d'heures supplémentaires comme il ne dépasse pas son horaire de 40h/semaine. Pour respecter le temps de travail moyen de 38h/semaine, 12 jours de repos compensatoire sont attribués pour réduction du temps de travail.

## 2. Comment rémunérer ces jours de repos compensatoire ?

*Repos compensatoire pour heures supplémentaires*

Dans certains cas on a droit à un sursalaire pour avoir presté des heures supplémentaires. En principe, le sursalaire est dû dès que les heures de travail effectives dépassent la limite de 9h/jour ou 40h/semaine (ou une limite hebdomadaire effective inférieure, déterminée par CCT). Le sursalaire est fixé à 50% du salaire normal et à 100% du salaire normal pour des heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié (de remplacement).

Dans notre exemple X il faudrait donc payer un sursalaire à partir de 10h/jour ou 41h/semaine. Par contre, pour l'exemple Y, il faudrait payer un sursalaire à partir de 10h/jour ou 39h/semaine.

## 4. Que faire avec les jours de repos compensatoire non pris en cas de chômage temporaire ?

*Jours de repos compensatoire pour heures supplémentaires*

Le travailleur doit d'abord prendre ses jours de repos compensatoire pour la prestation d'heures supplémentaires avant qu'il ne puisse être mis en chômage temporaire.

*Jours de repos compensatoire pour réduction du temps de travail*

Le travailleur ne doit PAS prendre ses jours de repos compensatoire pour réduction du temps de travail avant qu'il ne puisse être mis en chômage temporaire.

Bart Depreitere  
Juriste

# » La clause d'écolage : enfin réglée par la loi

**SSE-LINK** En pratique, la clause d'écolage était un élément fréquent dans les contrats de travail sur lequel les cours et tribunaux se sont déjà souvent penchés. Après de nombreux jugements et arrêts, la clause d'écolage est enfin réglée par la loi.

## 1. Définition clause d'écolage

Par une clause d'écolage, le travailleur qui suit une formation aux frais de son employeur, s'engage à rembourser ces frais à quelques conditions s'il quitte l'entreprise avant la fin d'une période convenue. La clause d'écolage est conclue volontairement et est uniquement possible dans le cadre des conventions de travail à durée illimitée.

## 2. Formalités

La clause d'écolage doit être constatée par écrit et contient quelques éléments obligatoires, tels que:

- la description de la formation;
- la durée de la formation;
- le lieu des cours;
- les frais de la formation;

- la date de début et durée de validité de la clause d'écolage;
- la partie des frais de formation à rembourser par le travailleur.

## 3. Limitations

### 3.1. Validité de la clause d'écolage

La clause d'écolage est réputée inexistante lorsque:

- le travailleur profite d'une rémunération annuelle brute de moins de 28.093 EUR (montant à partir de 2007);
- il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- il s'agit d'une formation qui:
  - suit d'une détermination légale ou réglementaire OU
  - dure moins de 80 heures OU
  - a une valeur inférieure à 2.517,82 EUR (c.-à-d. le double du revenu moyen mensuel minimum garanti pour travailleurs à partir de 21 ans).

### 3.2. Durée limitée

La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder 3 ans.

### 3.3. Montant du remboursement

Le montant du remboursement que l'on peut demander du travailleur ne peut excéder: 80% du coût de la formation en cas de départ avant 1/3 de la période convenue; 50 % du coût de la formation en cas de départ entre 1/3 et 2/3 de la période convenue; 20% du coût de la formation en cas de départ après 2/3 de la période convenue. En tout cas, le montant ne peut pas dépasser 30% du salaire annuel du travailleur.

### 3.4. Pas d'effet:

La clause d'écolage n'a pas d'effet s'il est mis fin au contrat de travail:

- pendant la période d'essai
- par l'employeur sans motifs impérieux
- par le travailleur avec motifs impérieux
- dans le cadre d'une restructuration

Karolien Van den Perre  
Juriste

# » Modifications à la prépension

**SSE-LINK** A partir du 1er avril 2007, le régime des cotisations payées par l'employeur en cas de prépension, subira quelques modifications.

## 1. Cotisations patronales jusqu'au 31 mars 2007 inclus

### 1.1. Cotisation particulière pour l'ONP

En général, l'employeur paie par prépensionné une cotisation particulière mensuelle de 24,80 EUR à l'Office national des Pensions. Dans certains cas exceptionnels, cette cotisation est limitée à 18,59 EUR, 6,20 EUR ou elle est même réduite à zéro.

### 1.2. Cotisation individuelle pour l'ONEm

Par prépensionné, l'employeur paie aussi une cotisation individuelle à l'Office national de l'emploi par l'ONSS. En général, il s'agit de 49,58 EUR par mois, mais ceci peut varier jusqu'à 111,55 EUR et dans certains cas particuliers, la cotisation n'est pas due.

### 1.3. Cotisation particulière compensatoire pour prépensions anticipées

Dans un nombre de cas limité il est possible d'entrer en prépension à l'âge de 56 ans. Dans ce cas, l'employeur doit payer à l'ONSS une cotisation supplémentaire de 50% ou 33% de l'allocation complémentaire.

## 2. Cotisations patronales à partir du 1er avril 2007

A partir du 1er avril 2007, les deux premières cotisations sont réunies en une cotisation. Cette nouvelle cotisation dépendra de l'âge du prépensionné et du fait si l'employeur fait partie ou non du secteur non marchand. La cotisation est un pourcentage sur l'allocation complémentaire et devra être déclarée et payée trimestriellement par moyen de l'ONSS.

La cotisation particulière compensatoire ne change pas.

## 3. Résumé schématique

Voir tableau.

*Remarque :* à partir du 1er avril 2007, la cotisation personnelle pour l'ONP (3,5% sur le revenu du prépensionné) est également déclarée et payée par trimestre au lieu de par mois.

Karolien Van den Perre  
Juriste

REGLEMENT ACTUEL jusqu'au 31 mars 2007 inclus	NOUVEAU REGLEMENT à partir du 1er avril 2007		
	Age du prépensionné	secteur non marchand	Autre empl.
<b>Cotisation particulière pour l'ONP</b> - 0,00 EUR pour prépension à partir de 60 ans; 6,20 EUR pour entreprises en difficultés et pour le secteur non marchand; - 18,59 EUR pour entreprises en restructuration; - 24,80 EUR pour toutes autres situations.	- < 52 a.	5%	30%
<b>Cotisation individuelle particulière pour l'ONSS</b> - 0,00 EUR pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés; - 24,80 EUR: - pour prépension à partir de 60 ans; - pendant la 1ère année suivant la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés; - si le travailleur gagnait un salaire brut de ≤ 1.778, 73 EUR. - 74,37 EUR dans des entreprises en restructuration si l'âge de la prépension ≥ 52 ans; - 111,55 EUR dans les entreprises en restructuration si l'âge de la prépension < 52 ans; - 49,58 EUR pour toutes autres situations.	- ≥ 52 et < 55 a.	4%	24%
	- ≥ 55 et < 58 a.	3%	18%
	- ≥ 58 et < 60 a.	2%	12%
	- ≥ 60 a.	0%	6%



## » Messages ...

### Sanctions plus graves en cas d'outplacement

Les employeurs qui ne respectent pas les obligations concernant l'outplacement seront sanctionnés encore plus gravement. A partir du 1er mars 2007, une amende administrative supplémentaire de 1.800 EUR est imposée, en plus de la cotisation de sanction existante de 1.800 EUR. Cette sanction supplémentaire sera imposée si l'employeur n'informe pas le travailleur licencié de son droit à l'outplacement ou si l'employeur ne fait pas d'offre d'outplacement concrète après la demande de son travailleur.

### Provisions pécule de vacances: pourcentages inchangés

Les provisions pour le pécule de vacances, qui sont enregistrées dans les bilans clôturés le 31 décembre 2006 pour le paiement du pécule de vacances en 2007, peuvent être considérées comme des frais professionnels pour autant qu'elles ne dépassent pas:

- 18,80% des rémunérations fixes et variables accordées en 2006 aux employés profitant de l'avantage légal concernant les vacances annuelles des travailleurs;
- 10,27% de 108/100 des salaires accordés en 2006 aux ouvriers et apprentis profitant de la même législation.

Ce sont les mêmes pourcentages que l'année passée.

### Remise des attestations de vacances

Le pécule de vacances de vos employés sera calculé au même mois que l'année passée. Si vous occupez des employés qui sont entrés en service au cours de 2006 ou 2007, nous vous demandons de bien vouloir nous passer au plus vite les attestations de vacances des employeurs précédents, à l'attention de votre gestionnaire de dossier.

Pour les ouvriers qui sont passés au statut d'employés, il est conseillé de nous fournir les attestations de vacances que ces employés ont reçues de la caisse de vacances.

Veillez également communiquer à votre gestionnaire de dossier quels travailleurs ont terminé

leurs études l'année passée, de sorte que nous puissions déterminer les travailleurs qui peuvent entrer en ligne de compte pour les vacances-jeunes.

### Augmentation de l'exonération du PP pour le travail de nuit et en équipe

A partir du 1er avril 2007, l'exonération partielle de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipe est augmentée de 5,63% à 10,7% des rémunérations imposables qui comprennent la prime de nuit et d'équipe. Les conditions de cette exonération de versement du PP ne changent pas.

### Bonus pension

Les travailleurs et indépendants qui continuent à travailler après l'âge de 62 ans ou après une carrière professionnelle de 44 années civiles, ont droit à un bonus pension au moment qu'ils entrent en pension. Ce bonus est ajouté à la pension mensuelle et est fixé à 2 EUR par jour ou 52 EUR par mois. Le conjoint survivant recevra aussi, en plus de sa pension de survie, le bonus pension du conjoint défunt. Le bonus pension est d'application pour les pensions qui commencent effectivement et pour la première fois à partir du 1er janvier 2007 et vaut pour les périodes travaillées à partir du 1er janvier 2006.

### Elections sociales

Tout comme en 2004, Easypay Group, votre partenaire complet dans le domaine des RH, vous offre un support complet pendant la période des élections sociales 2008! Nous vous présentons une offre intégrale de produits et services, ainsi vous pouvez choisir en fonction de vos besoins les formations, les sessions d'informations, le logiciel, etc. Pour plus d'info, n'hésitez pas à nous contacter au numéro 051/48.05.94 ou [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

*Eline Verfaillie  
Juriste*



#### Secrétariat Social

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: [info@easypay.be](mailto:info@easypay.be)  
Internet: [www.easypay.be](http://www.easypay.be)



#### Handel & Ambacht vzw Secrétariat Social

F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent  
Tél. 09/265 95 17 - Fax 09/224 43 93  
E-mail: [handelenambacht@easypay.be](mailto:handelenambacht@easypay.be)



#### Secrétariat Social

Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles  
Tel. 02/743 05 35  
Fax 02/734 26 06

Rue du Palais 56 - 4000 Liège  
Tel. 04/222 08 70  
Fax 04/223 73 80



#### Trimestriel

#### Editeur responsable

*Dirk Pareit*  
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

#### Rédaction

*Nikolaas Deloof  
Jurgen Menue  
Isabel De Smet  
Steven Naessens  
Karolien Van den Perre  
Bart Depreitere  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie*

*Service juridique SSE asbl  
secrétariat social agréé n° 920-921*

*Service juridique Handel & Ambacht  
secrétariat social agréé n° 810*

*Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.*

#### Réalisation

*Proprint - Wingene*