



ACTUALITES :	■ CCT du 27 août 2009 relative aux efforts supplémentaires en matière de formation pour les années 2009-2010 : l'employeur soumis à des nouvelles obligations en matière de formation.	p.1
	■ Réduction du délai de conservation des documents comptables dans les asbl	p.2
	■ Congé de maternité : quelles formalités administratives remplir ?	p.2
DOSSIERS :	■ Comment vérifier un relevé de rémunérations d'employé ?	p.3
	■ Les mesures d'aides à l'emploi (3 ^{ème} partie)	p.7
FAQ :	■ Un travailleur en incapacité de travail peut-il voyager à l'étranger ?	p.13
	■ Les ASBL (subventionnées) sont-elles soumises à la législation sur les marchés publics?	p.13
	■ Une association peut-elle prendre des jeunes comme volontaires ?	p.15
RESSOURCES :	■ Dossier – Rémunération volet I : La prime de fin d'année	p.15
	■ J'engage un travailleur : comment fixer sa rémunération brute ? Quelles sont les implications sociales et fiscales pour l'employeur ?	p.18

Actualités

I. CCT du 27 août 2009 relative aux efforts supplémentaires en matière de formation pour les années 2009-2010 : l'employeur soumis à des nouvelles obligations en matière de formation.

Les partenaires sociaux du secteur socioculturel en SCP 329.02 ont conclu une nouvelle convention collective de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation pour les années 2009 et 2010. Ce nouvel accord, poursuivant l'objectif de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, va de nouveau imposer aux employeurs d'augmenter leurs efforts en matière de formation.



Contrairement à la convention collective de travail du 25 août 2008, qui imposait aux employeurs de payer uniquement une cotisation de 0,10%, calculée sur la base des salaires bruts payés aux travailleurs, la nouvelle CCT impose aux employeurs non seulement le paiement d'une telle cotisation mais, en outre, une augmentation du taux de participation de leurs travailleurs à la formation pour les années 2009-2010.

Pour en savoir plus :

Voir site CESSOC : <http://cessoc-extranet.be/5>

Carine Banda Bayoka, FESOJ

II. Réduction du délai de conservation des documents comptables dans les asbl.

L'an dernier, le délai de conservation comptable s'est aligné sur la législation de la TVA pour les entreprises et est passé de dix à sept ans. Pour les grandes et très grandes associations, ce délai est également passé à sept ans. Néanmoins, l'adaptation légale ne modifiait pas le délai de conservation applicable aux petites associations, toujours obligées de conserver leurs pièces et livres dix ans durant.

Un arrêté royal¹ étend désormais cette limitation aux petites associations. Toutes les associations doivent donc conserver leurs livres de comptes pendant sept ans. Cette période commence le premier janvier de l'année qui suit la clôture comptable. Si vous tenez votre comptabilité sur support informatique vous devez prendre les mesures nécessaires pour éviter sa disparition ou son altération.

Pascal Dupont, ACC

III. Congé de maternité : quelles formalités administratives remplir ?

Rappelez-vous de la nouvelle règle relative au congé de maternité : la travailleuse peut reporter et transformer les deux dernières semaines du congé prénatal en jours de congé postnatal. Elle peut, à présent, revenir en douceur au travail car ces jours de congé ne doivent pas être pris en une fois mais peuvent être étalés.

Cependant, des démarches administratives² sont nécessaires pour l'élaboration de cette règle :

- 1. Planning** : quatre semaines avant la fin du congé postnatal obligatoire de 9 semaines, la travailleuse doit vous envoyer le planning de ses jours de congé postnatal;
- 2. Déclaration** : la travailleuse vous remettra une déclaration de reprise du travail à signer qu'elle enverra à sa mutuelle une semaine après la reprise;
- 3. Liste** : au plus tard huit semaines après la reprise au travail, quand tous les jours de congé ont été pris, vous remettrez à la travailleuse une liste reprenant les dates des jours de congé. Il faut préciser le nombre d'heures pour les temps partiels.

Laetitia Elleboudt, FEONG

¹ A.R. du 27 septembre 2009, *M.B.* du 12 octobre 2009.

² Règlement de l'INAMI du 17 juin 2009, *M.B.* du 8 juillet 2009 et Règlement modifiant le règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, 5°, de la loi relative à l'assurance obligatoire des soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

DOSSIERS

I. Comment vérifier un relevé de rémunération d'employé ?

I. Pourquoi l'employeur doit-il vérifier les relevés de rémunération de ses travailleurs ?

Un employeur reste responsable du paiement de la rémunération et des versements des cotisations aux différentes instances (ONSS, etc.) même s'il fait appel à un secrétariat social. Pour cette raison, il est utile de comprendre et d'analyser un relevé de rémunération.

II. Comment vérifier un relevé de rémunération ?

En partant d'un modèle de relevé, nous allons vous expliquer à quoi correspondent tous ces chiffres. Une meilleure connaissance entraîne un meilleur suivi des relevés de vos travailleurs.

1. Détail du calcul

Les rémunérations et retenues du travailleur sont détaillées dans cette rubrique sous forme d'heures prestées, de jours de vacances, de jours fériés, de cotisations sociales ou encore de précompte professionnel.

Dans ce dossier, nous n'allons pas reprendre les règles et montants des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel.

Vous trouverez en annexe le modèle de fiche de paie auquel se réfèrent les exemples ci-après.

1.1. Montant brut ONSS 100%

Ce montant comprend le salaire brut octroyé à votre travailleur au maximum selon le barème déterminé par la convention collective de travail sectorielle. Pour vérifier le montant, il suffit de vérifier dans la grille barémique ou dans le contrat du travailleur le montant brut qui lui est octroyé.

Dès que ce barème est fixé, l'employeur vérifie, chaque mois, une éventuelle fluctuation du salaire suite par exemple à une indexation, une évolution salariale due notamment à l'ancienneté ou la prise de jours de congé sans solde, etc. Il faut vérifier ces éléments afin de détecter toute erreur de calcul

Le détail vous indique les jours et les heures prestés, le cas échéant les heures supplémentaires, les jours de vacances, les jours fériés et les différents avantages extralégaux octroyés au travailleur (par exemple le montant pour les chèques repas payé par l'employeur). Pour arriver au montant brut, il faut additionner les rémunérations des jours prestés, des congés, etc

Conseils :

1. Il est important que l'employeur vérifie si les jours de congé, jours sans solde sont bien repris sur le relevé des rémunérations, tels qu'ils ont été indiqués sur le relevé des prestations (transmis au secrétariat social).
2. Attention aussi avec les horaires des travailleurs à temps partiel. Il est important que l'employeur indique bien s'il y a un changement dans l'horaire de travail afin d'en informer correctement son secrétariat social. Par exemple, le travailleur travaille mi-temps : lundi toute la journée, mardi toute la journée, mercredi un demi-jour. S'il travaille le vendredi au lieu du lundi, il est important d'indiquer cela correctement dans le relevé des prestations

1.2. Cotisations de sécurité sociale et précompte professionnel

Dès que vous avez vérifié l'exactitude du montant brut, vous pouvez ensuite vérifier le calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel.

a) **les cotisations de sécurité sociale**

« Concrètement, à chaque paiement du salaire, l'employeur doit retenir sur le montant des cotisations incombant aux travailleurs. Il y ajoute la quote-part de cotisation patronale. Le montant total des cotisations est ensuite versé trimestriellement à l'ONSS ». En pratique, souvent, ce montant est versé mensuellement au secrétariat social.

- cotisation personnelle du travailleur (ou retenue ONSS personnelle) : correspond à 13,07% du montant brut ONSS 100% pour les employés. Ces 13,07% correspondent à :
 - pension : 7,5%
 - maladie-invalidité : 1,15%
 - chômage : 0,87%
 - soins de santé : 3,55%

Exemple : Mon travailleur gagne 2 098,25 € bruts. Je vérifie que le montant de sa cotisation est bien égal à 13,07% de ce montant soit 274,24 €.

- Cotisation spéciale :

Au-delà des cotisations de base, il faut également tenir compte des cotisations spéciales³. Retenons simplement à ce stade que les cotisations spéciales sont ici à charge du travailleur : cotisation spéciale pour la sécurité sociale, retenue sur le double pécule de vacances ...⁴

b) le précompte professionnel

Le précompte professionnel est prélevé par l'employeur et versé à l'administration des finances. Il est déterminé sur base de la rémunération brute imposable, à savoir la rémunération du travailleur, une fois la cotisation personnelle d'ONSS déduite. Le taux de précompte dépend de la situation familiale du travailleur : célibataire, marié, avec enfant à charge et du montant du salaire brut. Il y a donc des barèmes qui s'appliquent pour chaque situation :

- rémunération brute ne dépassant pas 7500 €/mois : barème I pour les isolés et les contribuables dont le conjoint perçoit des revenus professionnels ou barème II pour les contribuables dont le conjoint ne perçoit pas de revenus professionnels.
- rémunération brute dépassant 7500 €/mois.⁵

A noter par ailleurs qu'un taux particulier est à appliquer aux pécules de vacances, à la prime de

fin d'année et aux indemnités de rupture de contrat⁶.

Conseils :

1. Le taux de précompte professionnel dépend de la situation familiale du travailleur. Par conséquent, l'employeur doit avoir le réflexe d'indiquer les changements lors d'un mariage, d'une cohabitation, d'une naissance, d'un décès, etc.
2. Malgré un précompte professionnel prélevé correctement, il se peut qu'un travailleur se plaigne de devoir payer trop d'impôts chaque année. Sachez qu'il est possible de demander à son secrétariat social de retenir plus d'impôts. Le cas échéant, il y aura une ligne supplémentaire dans votre relevé des rémunérations

Exemple : Mon travailleur Y est isolé, non marié, et gagne 2098,25 € bruts par mois.

1. Je détermine le montant imposable : Le précompte professionnel est calculé sur le montant brut moins les cotisations de sécurité sociale. Montant imposable = 1842,48€;
2. Ce montant est en-deçà de 7500 €⁷
3. On regarde le barème précompte professionnel correspondant : le travailleur est un isolé, il s'agit donc du barème I;
4. Au **barème I**, on repère le chiffre dans la **colonne 1** qui est égal ou en deçà de 1842,48 €. Si vous ne trouvez pas le montant exacte dans le tableau, vous devez vous référer au montant juste en dessous : 1830,00€;
5. Dans la **colonne 2**, en face de 1830,00 €, vous avez le barème du précompte professionnel : 466,62 €;
6. Le travailleur bénéficie d'une réduction du précompte professionnel car sa rémunération imposable ne dépasse pas 2038,70 €: réduction de 5,79 €⁸. Ce qui fait 466,62 € - 5,79 € = 460,83 €;
7. Il bénéficie d'une 2ème réduction de 22 € car il est isolé : 460,83 € - 22€ = **438,83 €**.

³ ACC-Express n°34, idem

⁴ <http://www.onssrszls.fgov.be>

⁵ Art.14 et 15, annexe III à l'A.R. du code des impôts sur les revenus 1992 du 5 décembre 2008 relative aux barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 1er janvier 2009.

⁶ ACC-Express n°34, idem

⁷ Art.12A, annexe III à l'A.R. Du code des impôts sur les revenus 1992 du 5 décembre 2008 relative aux barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 1er janvier 2009.

⁸ Article 12A, e, idem.

⁹ Article 12 A, b, idem.

1.3. Bonus à l'emploi

Un travailleur a droit au bonus à l'emploi¹⁰ si son salaire de référence¹¹ ne dépasse pas des montants plafonnés déterminés. Il s'agit d'un montant qui est déduit de la cotisation ONSS ordinaire (13,07%). Ce montant décroît au fur et à mesure que le salaire augmente.

Afin de calculer le bonus de votre travailleur je vous renvoie au site www.traitements.fgov.be : [Bonus à l'emploi](#).

Depuis le 1er janvier 2004, Les montants plafonnés sont les mêmes pour les ouvriers que pour les employés : [Tableaux des montants plafonnés](#)¹² :

≤ 1 387,49 € : 175,00 €
> 1 387,49 € et ≤ 1 693,50 € : 175,00 € – [0,2798 x (Salaire de référence – 1 387,49)]
> 1 693,50 € et ≤ 2 203,72 € : 143,00 € – [0,1752 x (Salaire de référence – 1 387,49)]
> 2 203,72 : 0 €

1.4. Chèques repas

L'octroi de chèques repas est un avantage extralégal qui n'est pas obligatoire dans notre secteur. Cependant, il peut le devenir via une convention collective de travail d'entreprise, une mention dans le règlement de travail ou le contrat de travail. Si l'employeur décide d'octroyer cet avantage à ses travailleurs, sa contribution maximale sera de 5,91 € et la contribution minimale de l'employé s'élèvera à 1,09 €.

Dans l'exemple ci-dessus, le travailleur a reçu 1 chèque repas par jour presté soit 19 chèques d'une valeur de 6 €. De son salaire sera retiré 1,09 € par chèque soit 20,71 €.

¹⁰ Loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire (*M.B.* du 26.1.2000) et Arrêté Royal pris en exécution de l'art. 2 de la Loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire.

¹¹ Le salaire de référence est le salaire mensuel brut soumis à l'O.N.S.S.

¹² www.traitements.fgov.be

1.5. Frais de transports

Le montant des frais de transport domicile-lieu de travail¹³ se retrouve également dans le détail du calcul et fait partie du montant net du travailleur. Le montant est octroyé mensuellement et se retrouvera chaque mois dans le relevé des rémunérations.

Conseil : Il est important de vérifier si le mode de transport ou le domicile du travailleur n'a pas changé. Par exemple, si un travailleur déménage, l'employeur doit avoir le réflexe de réajuster la situation des frais de transports domicile-lieu de travail et, le cas échéant, prévenir le secrétariat social.

Le commentaire des conventions collectives se trouve sur le site de la [CESSoC](#).

2. Divers

Sous la rubrique « divers », vous retrouvez la situation fiscale, les charges patronales et les compteurs. J'évoquerai uniquement les charges patronales.

2.1. Charges patronales

a) Cotisations générales

La cotisation patronale à l'ONSS est calculée sur la rémunération brute. Il s'agit d'un pourcentage à calculer sur la rémunération brute versée aux travailleurs. Le taux des cotisations varie en fonction du régime de sécurité sociale à financer : congé-éducation payé, vacances annuelles, allocations familiales, travailleurs prépensionnés, pensions extra-légales, accompagnement du chômeur, accueil des enfants, cotisation sur le double pécule de vacances...

Certains travailleurs, notamment les ACS et les travailleurs engagés dans le cadre de la mesure APE, bénéficient d'une réduction d'ONSS patronale.

¹³ CCT du 30 mars 2009 relative au remboursement des frais de transport conclue en SCP 329.02 (*M.B.* du 27 avril 2009).

b) Cotisations du secteur

Au niveau sectoriel, il y a des cotisations patronales supplémentaires obligatoires telles que :

- Cotisation au Fonds de sécurité d'existence de la CP 329: 0,10%;
- Cotisation au Fonds de sécurité d'existence pour les efforts de formation : 0,10% uniquement pour les employeurs de la SCP 329.02¹⁴;
- Cotisation au Fonds de fermeture : 0,12%.

Exemple : 33% du montant brut de 2 098,25 € est égal à 692,41.

Ces sommes sont à verser à l'ONSS en même temps que les cotisations ONSS des travailleurs.

2.2. Chèques repas

L'employeur doit payer une partie du coût des chèques repas octroyés au travailleur à concurrence de 5,91 € maximum par chèque.

Exemple : Mon travailleur reçoit 19 des chèques repas d'une valeur de 6 €, je dois donc payer 4,91 € par chèque soit 93,29 €.

2.3. Réductions patronales

a) Réduction patronale versement précompte- Maribel social

Il s'agit ici de la réduction patronale forfaitaire au bénéfice du Fonds Maribel social.

Cette réduction forfaitaire n'est pas automatiquement versée à l'employeur. En fait, l'employeur verse la cotisation forfaitaire à l'ONSS, celle-ci sera ensuite transférée dans les différents Fonds sectoriels Maribel social. Cette réduction est passée, au 1er juin 2009, de 0,25% du montant brut à 0,75%. Elle passera à 1% au 1er janvier 2010.

¹⁴ Les cotisations seront perçues en 2010 pour laisser le temps à l'O.N.S.S. d'organiser le prélèvement : pour 2009, prélèvement de 0,40% au 2ème trimestre 2010; pour 2010, prélèvement de 0,20% au 3ème et 4ème trimestre de l'année 2010 (Art.4, CCT 27/08/2009 relative aux efforts supplémentaires en matière de formation pour les années 2009 et 2010).

Exemple : Mon travailleur gagne 2 098,25 € bruts par mois. La réduction patronale est de 0,75% du montant brut soit 15,74 €.

b) Réduction AIP - Maribel fiscal

La « réduction AIP¹⁵ » est de l'ordre de 0,50% du montant brut, soit la différence entre 0,25% et 0,75%.

Exemple : Mon travailleur gagne 2 098,25 € bruts par mois. La réduction « Maribel fiscal » est donc de 0,50% du montant brut soit 10,49 €.

Conseil : Le transfert vers les Fonds des sommes, résultant de cette dispense, ne se fait toutefois pas de façon automatique. Il revient à l'employeur qui effectue lui-même la gestion de la paie d'utiliser la nouvelle feuille 274 **code 47** pour que le Service public fédéral des Finances identifie les montants et les transfère dans les Fonds concernés.

Exemple :

Code 274-10

montant imposable : 1 842,48 €
précompte : 438,83 €

Code 274-46

rémunération 2 098,25 €
précompte -15,74 € (0,75%)

Code 274-47

rémunération 2 098,25 €
précompte +10,49 € (0,50%)

L'employeur paiera donc : 438,83 € -15,74 € + 10,49 € = 433,58 €. Les 5,25 € étant versés au Fonds Maribel social.

III. Comment vérifier le pécule de vacances?

Nous n'aborderons pas le pécule de vacances ici car il a déjà fait l'objet d'un dossier paru dans l'ACC-Express n°40 mis à jour en juin 2009.

IV. Comment vérifier la prime de fin d'année?

Il n'y a aucune convention collective conclue en Commission paritaire 329 qui impose à l'employeur d'un centre culturel d'octroyer une prime de fin d'année. Cependant, l'employeur peut l'instaurer via une CCT d'entreprise, le règlement de travail ou

¹⁵ Réduction Accord InterProfessionnel

le contrat de travail. L'usage¹⁶ peut également obliger l'employeur à continuer à octroyer cet avantage aux travailleurs.

a) Les cotisations de la sécurité sociale

La cotisation ONSS pour le travailleur est de 13,07% du montant brut de la prime de fin d'année.

Par exemple: un employé reçoit une prime de fin d'année brute de 1400 €. 182,98 € seront prélevés.

b) Le précompte professionnel

Pour calculer le précompte professionnel, il faut d'abord déterminer le montant mensuel imposable. Ensuite, on se réfère au tableau (en annexe) pour trouver le pourcentage de prélèvement qui correspond à la tranche de revenus du travailleur.

Exemple d'un 13ème mois : Mon travailleur est un isolé, non marié qui gagne 2 098,25 € brut par mois.

- Déterminer le montant imposable :
 - déduire 13,07% de 2 098,25 € = 1 824,01 €
 - ajouter le bonus à l'emploi de 18,47€ = 1 842,48 €;
- Il n'a pas d'enfants et ne bénéficie donc pas de la dispense;
- Le montant annuel imposable correspond à un pourcentage de prélèvement de 46,44% (voir tableau en annexe) : 1 842,48 € x 46,44% = 855,65 €

Pour calculer le net, le précompte professionnel est retenu du montant imposable : 1 842,48 € - 855,65 € = 986,83 €

Si votre travailleur a des enfants à charge, le précompte professionnel est diminué le cas échéant (voir tableau en annexe) :

- du montant figurant dans la colonne relative au nombre d'enfants à charge ;

¹⁶ Pour devenir un droit acquis reposant sur l'usage, le paiement de la prime de fin d'année doit présenter les caractéristiques suivantes : être constant, c.à.d. que la prime a été octroyée pendant une période suffisamment longue ; être fixe, c.à.d. que le même mode de calcul doit toujours avoir été appliqué ; être général, c.à.d. que l'on doit avoir appliqué les mêmes règles à tous les membres du personnel ou à une catégorie de travailleurs se trouvant dans une même situation.

- du pourcentage figurant en haut de la colonne relative au nombre d'enfants à charge. Cette réduction supplémentaire est uniquement appliquée dans la zone hachurée en gris.

Laetitia Elleboudt, FEONG

II. Dossier: les mesures d'aides à l'emploi Volet III : Les principales aides à l'emploi régionales

Dans nos parutions de novembre 2008 et février 2009, nous avons abordé les aides à l'emploi fédérales ainsi que les réductions « groupable ».

Cette fois, nous allons détailler les principales aides à l'emploi en Régions wallonne et bruxelloise .

I Les aides en Région wallonne

A. Le Plan Formation insertion (PFI)

1. Principe :

Le Plan Formation Insertion offre au demandeur d'emploi la possibilité d'acquérir, par un stage chez un employeur, les compétences professionnelles nécessaires pour y exercer une activité définie préalablement. Durant cette période de stage, qui devra être immédiatement suivie d'un contrat de travail pour une durée au moins équivalente à celle de la formation, le stagiaire continue à bénéficier de ses allocations de chômage tandis que l'employeur ne doit verser qu'une prime d'encouragement (exonérée de cotisations ONSS).

2. Pour qui ?

Cette mesure est accessible à toute entreprise privée, personne morale ou physique, association de fait et ASBL, ainsi qu'aux professions libérales ayant un siège d'exploitation en Wallonie.

3. A quelles conditions ?

Le stage P.F.I. doit faire l'objet de la signature d'un contrat de formation-insertion entre le demandeur

d'emploi, l'employeur et le FOREm qui doit être signé par les parties avant l'entrée en fonction. Ce contrat a normalement une durée maximale de 26 semaines mais il peut être étendu à 52 semaines pour les stagiaires les moins qualifiés.

En principe, le stagiaire ne peut avoir effectué aucune prestation chez cet employeur pour le type de poste à pourvoir mais il peut néanmoins y avoir été occupé, dans le cadre d'un contrat de travail ou dans le cadre d'un contrat intérimaire, pendant maximum 20 jours (durée cumulée) au cours des 3 mois précédents, pour un poste différent.

C'est au coordinateur PFI du FOREm de sa région que l'employeur doit s'adresser pour effectuer la demande d'engagement au moyen du formulaire ad hoc

4. Avantages et montants

L'employeur verse mensuellement au stagiaire une prime d'encouragement qui correspond à la différence entre le salaire normalement prévu pour ce poste et les revenus du stagiaire (indemnités de chômage ou d'attente, revenus d'intégration sociale...). Cette prime n'est soumise à aucune cotisation ONSS et est progressive. Le stagiaire perçoit ainsi 60%, 80% ou 100% de ce montant, respectivement au 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} tiers du contrat. Les frais de déplacement sont pris en charge par le FOREm ainsi qu'une indemnité de compensation si les revenus du stagiaire s'avéraient insuffisants. A l'échéance du contrat PFI, l'employeur pourra, en outre, bénéficier des réductions ONSS et des primes à l'emploi, comme s'il s'agissait d'un nouveau travailleur (puisque, durant la formation, le travailleur a toujours le statut de chômeur).

B. L'Aide à la Promotion de l'Emploi (APE)

1. Principe

C'est via le décret du 25 avril 2002 et afin de rationaliser et simplifier les diverses aides accessibles en Région wallonne que le dispositif APE a été mis en place.

Cette mesure consiste à octroyer à l'employeur une subvention annuelle, sous forme de points, visant à subsidier totalement ou partiellement les rémunérations des travailleurs engagés dans le cadre de ce dispositif. Dans le secteur non-

marchand, une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale est également accordée. La subvention, contrairement au Maribel social, est, ici, indexée chaque année au 1^{er} janvier. Pour 2009, la valeur du point APE a ainsi été portée à 2 813,29€.

L'employeur doit préalablement bénéficier d'une décision d'octroi de l'aide, accordée, après instruction du dossier, par le Ministre régional ayant l'Emploi dans ses attributions.

2. Pour qui ?

La mesure APE est accessible aussi bien au secteur marchand (Pme, Spin-off) qu'au secteur non-marchand, notamment aux pouvoirs locaux (provinces, communes, régies communales autonomes, intercommunales, CPAS), aux ASBL, aux établissements d'utilité publique, aux agences immobilière sociales ainsi qu'au secteur de l'enseignement via un accord de coopération avec la Communauté française.

3. A quelles conditions ?

Pour pouvoir prétendre à cette aide, l'employeur doit répondre aux critères suivants :

- son siège principal d'activité doit se trouver sur le territoire de la Région wallonne francophone ;
- il doit s'engager à maintenir le volume global de l'emploi par rapport à un effectif de référence ;
- sa comptabilité doit être conforme au plan minimum normalisé relatif à la loi du 17 juillet 1975.

Le travailleur engagé doit également répondre à certaines conditions :

- être demandeur d'emploi inoccupé inscrit auprès du FOREm ;
- obtenir son passeport APE auprès de la direction régionale du FOREm dont l'entreprise dépend ;
- ne pas avoir été occupé chez le même employeur, sous contrat à durée indéterminée, dans l'année qui précède son inscription comme demandeur d'emploi inoccupé (certaines dérogations sont néanmoins possibles si la personne avait été engagée dans le cadre PTP, CPE, art 60/61 ou via une activation des allocations de chômage. Dans ce cas, le FOREm pourra vous confirmer la possibilité d'engagement).

4. Procédure

Comme nous l'avons abordé plus haut, un dossier de demande d'aide APE doit être préalablement introduit auprès de la Région wallonne via les formulaires adéquats sur le site suivant : http://formulaires.wallonie.be/p004387_169.jsp.

Vous pouvez désormais les compléter directement en ligne en vous identifiant avec votre carte d'identité électronique.

L'administration vous adresse alors un accusé de réception et a 90 jours pour vous notifier la décision, spécifiant le nombre de points attribués, la durée de l'aide et les fonctions concernées.

L'employeur dispose alors d'un délai de maximum 6 mois pour procéder à l'engagement.

C'est le FOREm qui s'occupera alors de verser, mensuellement, la subvention à l'employeur. Attention, les compléments éventuels à la rémunération tels que titres-repas, heures supplémentaires etc., ne sont pas couverts par la subvention.

Il est très important d'envoyer au FOREm, chaque mois (au plus tard le 15^{ème} jour du mois qui suit les prestations), un état des salaires, sinon la subvention est définitivement perdue.

D'autres aides à l'emploi, spécifiquement destinées aux personnes handicapées sont également proposées en Région wallonne, nous y reviendrons dans un dossier qui leur sera spécialement consacré.

II Les aides en Région bruxelloise.

A. Les ACS : agents contractuels subventionnés

1. Principe

Il s'agit d'une intervention financière d'ACTIRIS destinée à permettre à des employeurs d'engager des travailleurs pour l'exécution de tâches relevant du secteur non marchand. La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail s'applique à ces ACS. Cette mesure est régie par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

relatif au régime des contractuels subventionnés du 28 novembre 2002¹⁷.

2. Pour qui ?

Vous pouvez engager des ACS si vous faites partie d'une de ces catégories d'employeurs :

- les administrations et services de la Communauté flamande, de la Communauté française et de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que les établissements publics qui en dépendent ;
- les administrations et services des commissions communautaires ainsi que les établissements publics qui en dépendent ;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par la Communauté flamande ou française ;
 - **remarque** : pour cette catégorie d'employeurs, des conventions sont conclues avec les gouvernements des Communautés et les primes sont versées directement à ces gouvernements ;
- les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique, à l'exception des hôpitaux et des institutions publiques de crédit ;
- les sociétés immobilières de service public.

Les associations de fait qui occupaient des ACS avant le 1^{er} décembre 2002 peuvent continuer à bénéficier de primes pour l'occupation de ces ACS.

3. De quels avantages pouvez-vous bénéficier ?

L'engagement de travailleurs sous statut ACS permet de bénéficier

- de l'exonération de la plupart des cotisations patronales¹⁸ ;
- de primes régionales dites :
 - " de base " et correspondant à un montant de 5 035,00 €/an par ACS pour un emploi à temps plein ;

¹⁷ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au régime des contractuels subventionnés du 28 novembre 2002, mis à jour le 4 août 2005, version consolidée consultable ici :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002112841&table_name=loi

¹⁸ Pour le détail, voyez le document PDF ci-joint, issu du site des Facultés ND de la Paix de Namur :

<http://www.pef.be/aidesnml.htm>

- ou " majorées " : le montant des primes varie en fonction du type d'employeur ou de travailleur engagé. Le Ministre peut ainsi décider d'octroyer une prime égale au montant du salaire brut auquel le travailleur a droit sans que ce montant puisse excéder le traitement de référence annuel (chaque situation étant particulière, nous vous recommandons de vous adresser à ACTIRIS pour le calcul précis de votre prime)

4. Quelles sont les conditions d'accès pour le travailleur ?

Les catégories de travailleurs bénéficiaires du système ACS sont très précises. Dans le doute nous vous recommandons de vous renseigner auprès d'ACTIRIS afin d'être certain que votre postulant pourra ouvrir le droit à la subvention. Peuvent occuper un emploi d'Agent Contractuel Subventionné (ACS) - loi programme, les personnes se trouvant dans une des catégories décrites ci-dessous :

- Chômeur Complet Indemnisé, aux conditions suivantes :
 - soit être âgé de 40 ans au moins ;
 - soit être engagé par un établissement d'enseignement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française ou flamande ;
 - soit être engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de 12 ans ;
 - soit être engagé en remplacement d'un agent statutaire en interruption de carrière (A.R. 28.02.1991) dans les administrations et autres services des ministères.
- Bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale, aux conditions suivantes outre être chercheur d'emploi :
 - soit avoir bénéficié du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale durant 6 mois au moins au cours de l'année qui précède l'engagement + être inscrit auprès d'ACTIRIS comme chercheur d'emploi inoccupé ;
 - soit être âgé de 40 ans au moins ;
 - soit être engagé par un établissement d'enseignement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté française ou flamande ;
 - soit être engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de 12 ans ;

- soit être engagé en remplacement d'un agent statutaire en interruption de carrière (A.R. 28.02.1991) dans les administrations et autres services des ministères.
- Chercheur d'emploi : aux conditions suivantes :
 - soit être inscrit auprès d'ACTIRIS comme chercheur d'emploi inoccupé et avoir été inscrit comme chercheur d'emploi inoccupé (des assimilations existent) auprès d'un service public de placement d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen, pendant 6 mois au moins durant l'année qui précède l'engagement ;
 - soit avoir le droit aux allocations de chômage suspendu conformément aux articles 80 à 88 de l'A.R. du 25.11.1991 ;
 - soit être handicapé bénéficiant des allocations de remplacement de revenus ou d'intégration, en application de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
 - soit être un sportif de haut niveau présenté par une fédération sportive agréée par la Communauté française ou flamande.
- Travailleur (à temps plein ou partiel) occupé dans le cadre des programmes ACS, Projets régionaux d'insertion dans le marché de l'emploi (Région flamande), PTP, APE (Région wallonne).

Pour engager des ACS, vous devez adresser votre demande à ACTIRIS, sur un formulaire fourni par celui-ci ("formulaire de demande de postes ACS"). Celle-ci sera analysée par l'inspection d'ACTIRIS avant d'être soumise pour avis à son Comité de Gestion qui le communiquera alors au Ministre compétent.

Les projets sont également examinés en tenant compte des limites des crédits budgétaires disponibles et des priorités en matière d'emploi fixées par le Ministre. Si vous obtenez des postes ACS, vous êtes tenus de communiquer à ACTIRIS vos offres d'emplois vacants.

**ACTIRIS (Office Régional Bruxellois de l'Emploi)
Service ACS**
Bd. Anspach, 65
1000 Bruxelles
Tél. : 02/505.14.92

B. PTP : Programme de Transition Professionnelle (Région Bruxelles-Capitale)¹⁹

1. Principe :

Ce programme a pour but de permettre à des demandeurs d'emploi peu qualifiés d'acquérir un savoir-faire et une expérience professionnelle afin d'augmenter leurs chances de succès sur le marché du travail.

Les travailleurs sont insérés dans des activités d'utilité sociale répondant à des besoins collectifs de société qui ne sont pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier.

La période d'emploi prise en compte pour les programmes de transition professionnelle est de deux ans maximum. Cette durée maximale de 2 ans se détermine pour l'ensemble de la carrière du travailleur.

2. Pour qui ?

Vous pouvez occuper des travailleurs dans un Programme de Transition Professionnelle si vous relevez d'une des catégories suivantes :

- dans le secteur privé :
 - les ASBL et les autres associations non commerciales ;
- dans le secteur public :
 - la Région de Bruxelles-Capitale et les organismes d'intérêt public qui en dépendent ;
 - les Communautés, les Commissions communautaires et les organismes d'intérêt public qui en dépendent ;
 - les provinces, associations de provinces et les établissements subordonnés aux provinces ;
 - les communes, les associations, les agglomérations et fédérations de communes, les établissements subordonnés aux communes, les organismes d'intérêt public qui dépendent des associations, agglomérations et fédérations de communes ;

- les centres publics d'aide sociale, les centres publics intercommunaux d'aide sociale ainsi que les associations de centres publics d'aide sociale.

Si vous engagez un travailleur dans le cadre d'un Programme de Transition Professionnelle (PTP), vous devez :

- viser, par ce programme, à rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas suffisamment présents dans le circuit de travail régulier ;
- créer, par ce programme, des emplois supplémentaires ;
- affecter le(s) travailleur(s) aux tâches décrites dans la convention.

3. De quels avantages pouvez-vous bénéficier ?

L'employeur qui engage dans le cadre d'un PTP bénéficie d'un triple avantage :

- une déduction de la rémunération nette d'un montant à charge de l'Etat fédéral (en l'occurrence l'ONEM ou le CPAS) ;
- une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ;
- une prime régionale dont le montant est au moins égal à l'intervention de l'Etat fédéral ;

4. Quelles sont les conditions d'accès pour le travailleur ?

Pour être engagé dans le programme PTP, il faut ne pas avoir obtenu (sauf dérogation) de diplôme (attestation ou brevet) de l'enseignement secondaire supérieur.

De plus, le futur travailleur doit se trouver dans une des 3 situations suivantes :

- chômeur complet indemnisé (CCI) : aux conditions suivantes :
 - soit être âgé de moins de 25 ans, chercheur d'emploi et CCI depuis au moins 9 mois ;
 - soit être CCI depuis au moins 24 mois (des assimilations existent) ;
- bénéficiaire des allocations d'attente : aux conditions suivantes :
 - soit être âgé de moins de 25 ans et inscrit comme chercheur d'emploi depuis au moins 9 mois ;

¹⁹ **Législation :** [Accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle](#)
[Ordonnance portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 4 mars 1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle](#)

- soit être inscrit comme chercheur d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière : aux conditions suivantes :
 - soit être âgé de moins de 25 ans, chercheur d'emploi et bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière depuis au moins 9 mois ;

soit bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière depuis au moins 12 mois et être chercheur d'emploi

5. Quelle est la procédure ?

L'employeur doit simplement faire la demande auprès d'ACTIRIS qui enverra le formulaire *ad hoc*.

**ACTIRIS (Office régional bruxellois de l'Emploi)
Service ACS**
Bd. Anspach, 65
1000 Bruxelles
Tél. : 02/505.14.92

C. Formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI), législation communauté française

1. Principe :

Lorsqu'aucun candidat n'est disponible pour l'offre d'emploi remise à ACTIRIS et qu'il n'y a pas de formation existante dans un centre agréé ou un temps d'attente exagérément long, les employeurs concernés peuvent faire une demande de FPI.

Ce programme, entré en vigueur le 9 juillet 1987²⁰, vise à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi en leur donnant la formation nécessaire afin de correspondre au profil professionnel recherché.

2. Pour qui ?

Les ASBL peuvent bénéficier de cette mesure à condition que l'engagement effectué par la suite se fasse sur fonds propres. Il n'est pas cumulable avec d'autres aides.

ACTIRIS doit donner son accord avant toute prestation du travailleur. Il est principalement fonction du métier à apprendre, des conditions dans lesquelles il est exercé et du secteur professionnel concerné. Votre (un de vos) siège(s) d'exploitation doit être situé en Région de Bruxelles-Capitale.

L'entreprise formatrice doit engager le candidat dans la profession apprise immédiatement après la fin de la FPI. Comme dans le système PFI en Région wallonne, le contrat d'engagement doit être d'une durée au moins équivalente à celle de la période de formation.

La durée de la formation est de 1 à 6 mois à temps plein ou à temps partiel (minimum mi-temps) suivant le plan de formation remis au conseiller-emploi et agréé par Bruxelles-Formation et le service Conseil emploi d'ACTIRIS. Une prolongation est possible en cas de force majeure (maladie du stagiaire) ou de fermeture de l'entreprise pour congés annuels.

3. De quels avantages pouvez-vous bénéficier ?

Le candidat continuant à recevoir ses allocations de chômage ou, éventuellement, le Revenu d'Intégration Sociale durant toute la durée de la formation en entreprise, l'employeur ne paie au stagiaire qu'une prime de productivité mensuelle progressive.

Cette prime est fixée sur base du salaire normal dans l'association pour une fonction équivalente et sera calculée par ACTIRIS, au moment de la signature du contrat de formation. ²¹

4. Quelles sont les conditions d'accès pour le travailleur ?

Les demandeurs d'emploi doivent être inscrits auprès d'ACTIRIS, du FOREm ou du VDAB.

²⁰ Législation : [Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle du 12 mai 1987 \(MB 9 juillet 1987\)](#) Décret de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle du 17 mars 1994 (MB 6 avril 1994).

²¹ Dans le cas où la personne en formation bénéficie du statut de chômeur complet indemnisé, l'employeur financera aussi les frais de déplacement.

5. Procédure

1. Vous communiquez votre offre d'emploi à ACTIRIS.
Faute d'avoir été satisfaite dans un délai raisonnable (absence de candidat ou qualification insuffisante des candidats présentés), vous et ACTIRIS concluez l'organisation d'une FPI.
2. Vous désignez, en accord avec ACTIRIS, le(a) meilleur(e) candidat(e) possible.
3. Vous communiquez à ACTIRIS le programme de FPI établi en fonction du profil professionnel du (de la) candidat(e) choisi(e).
4. Le programme et la durée de formation proposés sont approuvés ou non par ACTIRIS.
5. Négociations et établissement des contrats.
6. Signature des contrats par vous, le candidat et Bruxelles Formation.

Pour plus d'infos, vous pouvez contacter directement le service FPI d'ACTIRIS au 02/505.15.81

6. Pour aller plus loin :

D'autres aides, plus spécifiques, sont également disponibles en Région bruxelloise, notamment pour la formation de vos travailleurs, pour plus d'infos, nous vous invitons à consulter le site d'ACTIRIS : www.ACTIRIS.be ou à vous adresser directement à leurs conseillers.

Sources :

Dossier "Aides à l'Emploi..." Faites le bon choix »,
Secrétariat social UCM, Juillet 2008
Site du SPF Emploi :
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=668>
Site Au Travail ! : <http://www.autravail.be/>
Site des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur : <http://www.pef.be/aidesnm1.htm>

Karin Toussaint, AES

FAQ

I. Un travailleur en incapacité de travail peut-il voyager à l'étranger ?

Le travailleur en incapacité de travail doit respecter le droit dont dispose son employeur de le soumettre à un contrôle médical, ce qui signifie qu'il doit, en permanence, lui indiquer son lieu de séjour. L'employeur peut lui envoyer un médecin contrôleur, même s'il se trouve à l'étranger.

Si le travailleur peut quitter son lieu de résidence, il est préférable de lui envoyer une convocation à l'étranger, par télégramme ou par recommandé. Le travailleur sera alors prié de se rendre au cabinet d'un médecin en Belgique à un moment déterminé et de se soumettre au contrôle médical. Attention, les frais de déplacement sont toujours à charge de l'employeur!²²

Si le travailleur ne respecte pas les obligations décrites ci-dessus, il rend le contrôle impossible et perd son droit au salaire garanti.

Sources : Secrétariat Social Securex 19/8/2009

Karin Toussaint, AES

II. Les ASBL (subventionnées) sont-elles soumises à la législation sur les marchés publics ?

En tant qu'employeur au sein d'une association, il vous est déjà arrivé de commander des fournitures ou un quelconque service pour le compte de l'ASBL. Vous pouvez légitimement vous poser la question de savoir si cette opération doit respecter la procédure en matière de passation de marché public. Cette question est d'autant plus légitime si l'ASBL est subventionnée par des pouvoirs publics

²² Art. 31, § 2, al. 2, loi du 3 juillet 1978.

(tel la Communauté française, une province, une commune ou une intercommunale).

Tout d'abord, il convient de définir ce qu'on entend par « marché public ». Le marché public constitue un contrat à titre onéreux conclu entre un pouvoir adjudicateur (tel la Communauté française, une province, une commune ou une intercommunale) et un opérateur économique, public ou privé, en vue d'assurer au profit de ce pouvoir adjudicateur une prestation de travaux, de fournitures ou de services. Au regard de cette définition, on pourrait être tenté d'exclure les ASBL de l'obligation de respecter la législation relative aux marchés publics au regard du fait qu'une ASBL est une personne morale de droit privé. Une telle conclusion pourrait conduire à des dérives dans le chef de certaines autorités publiques, comme les communes, qui seraient tentées de confier de plus en plus de missions à des constructions juridiques échappant aux contraintes pesant sur les autorités publiques.

Afin d'éviter une telle dérive, la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics²³ prévoit que

- L'ASBL doit satisfaire des besoins d'intérêt général. La notion d' « intérêt général » n'est définie ni dans la constitution ni dans la loi. C'est donc une question d'appréciation au cas par cas. ET
- L'un des critères suivants soit rencontré :
 - Soit être financée majoritairement par la Communauté française, la commune, la province,... Il y a financement majoritaire si plus de la moitié des moyens financiers de l'ASBL provient d'une ou plusieurs autorités elles-mêmes soumises à la loi sur les marchés publics.
 - Soit avoir sa gestion soumise au contrôle de l'autorité communale (exemple : si le conseil communal se prononce sur le bilan et le compte de résultats de l'ASBL).

- Soit avoir une majorité de représentants de l'autorité communale dans le conseil d'administration ou dans l'assemblée générale.

On peut donc conclure que les ASBL fondées par une autorité publique doivent respecter la législation sur les marchés publics. Mais il ne suffit pas qu'une ASBL soit fondée par une autorité publique pour que s'applique la loi sur les marchés publics. Ainsi, si l'ASBL n'est ni financée majoritairement, ni contrôlée, ni dirigée par une autorité administrative, une telle ASBL ne peut être qualifiée d'ASBL « adjudicatrice »²⁴. C'est le cas de l'ASBL créée pour satisfaire des besoins autres que l'intérêt général.

Sont a priori entités adjudicatrices les asbl créées par l'autorité communale pour gérer²⁵,

- La bibliothèque communale
- Le centre sportif communal
- Une maison de jeunes

soit des asbl assumant une « tâche d'intérêt communal ».

Sont également considérés comme pouvoirs adjudicataires, les organisations de jeunesse et les centres de jeunes, si 50% de leur financement provient d'une autorité publique.

Sources : www.marchespublics.wallonie.be

Carine Banda Bayoka, FESOJ

²³ Loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fourniture et de services - parution au Moniteur belge du 22 janvier 1994.

²⁴ « La commune, levier du développement économique local », Fondation Roi Baudouin-Academia, 1991, p.149.

²⁵ CF. la définition de l'asbl communale donnée par F. HAEX, loc. cit.

III. Une association peut-elle prendre des jeunes comme volontaires ?

Oui. Rien n'empêche une association de prendre des jeunes comme volontaires. Il y a toutefois une limite : l'âge minimum est fixé à 15 ans à condition que le jeune fête ses 16 ans au cours de l'année civile. L'association peut en outre librement fixer un âge minimum plus élevé en fonction des critères qu'elle juge pertinents.

Pour plus d'infos : www.volontariat.be

Vincent Dehin, ACC

Ressources

I. Dossier – Rémunération volet I : La prime de fin d'année

I. Le BABA de la PFA

1. Devra ? Devra-pas¹?

L'octroi d'une prime de fin d'année (PFA) est obligatoire pour autant qu'une source de droit applicable dans l'association le prévoie. Autrement dit, il faut passer en revue la hiérarchie des sources de droit applicables au sein de l'association afin d'identifier si une d'entre-elle instaure le droit à la PFA.

En résumé, les sources du droit déterminantes dans ce cadre sont :

La loi : aucune loi n'instaure de droit au paiement d'une prime de fin d'année.

La CCT C.N.T. : aucune convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail - applicable dans tous les secteurs - n'instaure de droit au paiement d'une prime de fin d'année.

¹ www.groupes.be, décembre 2004.

La CCT conclue au niveau de la (sous-) commission paritaire : voir rubrique " Quid en 329.02 ? "

La CCT conclue au niveau de l'entreprise : une convention collective - conclue au sein de l'association entre d'une part les organisations représentatives de travailleurs et d'autre part l'employeur - pourrait porter sur l'octroi d'une PFA. Elle s'applique dans ce cas à tous les travailleurs de l'employeur liés par la convention, pour autant qu'ils tombent dans son champ d'application, y compris les travailleurs non membres des organisations de travailleurs signataires².

La convention individuelle écrite : un contrat de travail individuel ou toute autre convention liant l'employeur au travailleur peuvent instaurer le droit de ce dernier à l'octroi d'une PFA.

Le règlement de travail : les prescriptions générales du règlement de travail complètent le contenu des contrats de travail en réglant les conditions générales de travail au niveau de l'association. Il peut dans ce cadre prévoir l'octroi d'une PFA aux travailleurs.

L'usage³ : un employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année aux travailleurs en fonction d'un usage. La PFA n'est obligatoire qu'à condition qu'elle soit instaurée par une source de droit applicable à l'association. Et l'usage en fait partie. Ainsi, les travailleurs qui se seraient vus attribuer de fait cet avantage pourraient être tentés de le revendiquer par la suite en invoquant un droit acquis reposant sur l'usage.

Ainsi, lorsque l'employeur envisage d'allouer aux travailleurs une gratification ponctuelle, il est préférable de la consentir à titre de prime exceptionnelle et ce afin d'éviter le problème du droit acquis.

Pour devenir un droit acquis reposant sur l'usage, le paiement de la prime de fin d'année doit présenter les caractéristiques suivantes : être constant, c.à.d. que la prime a été octroyée

² Clés pour conclure une convention collective de travail, SPF Emploi, travail et Concertation sociale, 2001, p.8.

³ Article 51 de la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, M.B. 15/01/1969.

pendant une période suffisamment longue ; être fixe, c.à.d. que le même mode de calcul doit toujours avoir été appliqué ; être général, c.à.d. que l'on doit avoir appliqué les mêmes règles à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation⁴.

2. Mode de calcul

Le montant de la prime de fin d'année, lorsqu'elle est due, se calcule selon les modalités déterminées au sein de la norme qui l'instaure : convention collective de travail, contrat de travail, règlement de travail...).

Il peut s'agir d'un "treizième mois" correspondant à la rémunération du mois de décembre, d'un montant fixe ou être le résultat d'une savante formule de calcul (pourcentage de la rémunération annuelle...).

Le montant de la PFA, une fois déterminé sera ensuite adapté au prorata des prestations et des jours d'absence assimilés⁵.

3. Statut fiscal et social

Sur le plan social, la loi du 29 juin 1981 sur la sécurité sociale des travailleurs salariés considère la PFA comme de la rémunération⁶.

La PFA est à ce titre soumise aux cotisations sociales personnelles⁷ (employé : 13,07 %) et patronales (employés : 33 %).

Lorsque vous envisagez de chiffrer le coût global de l'octroi d'une PFA à votre personnel, il faudra donc budgéter, en plus du montant brut de base de la PFA, le poste lié aux cotisations patronales.

La PFA fait partie de la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de

rupture du contrat de travail, de l'indemnité en cas d'accident du travail et du calcul de la pension⁸.

Au niveau fiscal, la PFA est un revenu imposable au sens du Code d'impôt sur les revenus⁹.

Elle est ainsi notamment soumise au précompte professionnel, à titre d'allocation exceptionnelle, ce qui entraîne un taux de précompte professionnel plus élevé que celui de la rémunération normale¹¹.

Le montant net perçu in fine par le travailleur, une fois la déduction opérée sur le brut des cotisations personnelles (13,07 %) et du précompte professionnel (de 23,22 à 51,48 %) est très variable d'une situation à une autre. Il peut atteindre moins de la moitié du montant brut de la PFA.

II. QUID EN 329.02 ET 329.03 ?

1. Pas de PFA obligatoire dans ces SCP

Pour ce qui concerne les sous-commissions paritaires 329.02 pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région Wallonne et 329.03 pour les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires, il faut savoir que, **aucune CCT n'instaure à ce jour le paiement obligatoire d'une PFA dans les centres culturels**. Ces employeurs peuvent octroyer une PFA mais n'y sont pas obligés, à moins qu'une norme de droit hiérarchique inférieure applicable au sein de l'association (CCT conclue au niveau de l'association, contrat de travail, règlement de travail, usage...) ne le prévoie.

2. PFA ex-Prime, quid ?

Le principe veut, qu'à dater du transfert des postes PRIME en APE, la rémunération à verser au travailleur soit celle prévue par la Commission paritaire compétente dans notre cas les CP 329.02 et 329.03. Le décret organisant le dispositif APE prévoit toutefois qu'en aucun cas la rémunération et les avantages octroyés (ici la prime de fin d'année) ne peuvent être inférieurs à ceux versés précédemment par le FOREM¹².

⁸ Astuces et Conseils, éditions Edicator, Leuven, 2006, p. 278.

⁹ Article 31, al; 2, 1° CIR.

¹¹ La Chambre du Droit, Newsletter juridique CCI Namur, n° 10 décembre 2004.

¹² Article 29 du Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par

⁴ La Chambre du Droit, n°10 décembre 2004, Newsletter juridique CCI Namur.

⁵ www.references.be

⁶ L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 sur la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B. 02.07.1981) prévoit que "les cotisations de sécurités sociales sont calculées sur base de la rémunération du travailleur telle que déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (M.B. 30.04.1965)". Or la prime de fin d'année est un élément de rémunération au sens de l'article 2 de cette loi de 1965 sur la protection de la rémunération. Voir à ce sujet Personnel, Salaires et lois sociales, Ced Samsom, 3.23.2/4, 08-2004 ainsi que le Guide pratique des asbl, Editions Kluwer, 5.3.2./4, 07-2003

⁷ www.references.be

L'association avait donc l'obligation, après le transfert, de continuer de verser une prime de fin d'année aux travailleurs APE/ex-prime, soit sous cette forme, soit en l'intégrant dans la rémunération brute mensuelle, de manière à ce que les masses annuelles restent identiques.

Cette mesure est obligatoire uniquement pour les postes transférés. Lors du départ du travailleur ex-PRIME, son remplaçant bénéficiera uniquement des dispositions adoptées en CP 329.02 et 329.03.

Marie-Claude Christiaens, FESQJ
Mis à jour par Laetitia Elleboudt, FEONG

II. J'engage un travailleur : Comment fixer sa rémunération brute ? Quelles sont les implications sociales et fiscales pour l'employeur ?

Marie-Claude Christiaens, FESOJ

Article mis à jour par Marie-Belle Hiernaux, FESOJ, janvier 2009

L'article original a été publié dans l'ACC-Express n°35 d'octobre 2005

L'embauche d'un travailleur engage l'asbl au respect de certaines règles et à une série d'obligations. Celles-ci existent à plusieurs égards (le contrat de travail, le bien-être des travailleurs, les assurances, etc.) et s'affirment souvent selon une géométrie variable. Elles placent ainsi l'employeur face à une multitude de réglementations et d'actes administratifs. Les matières qui touchent à la rémunération n'y échappent pas. Certaines de celles-ci relèvent de la fixation de la rémunération elle-même mais aussi de ses implications en matière sociale et fiscale.

Dès lors ... Comment fixer la rémunération brute de mes travailleurs salariés ? Qu'est-ce que les cotisations ONSS ? Quelle est la différence entre cotisation patronale et personnelle ? Comment les calcule-t-on ? La retenue du précompte professionnel est-elle obligatoire ?

A l'heure de l'entrée en piste en sous-CP 329.02 de la CCT du 15 décembre 2008 fixant les conditions de rémunération en 2008 et en 2009, l'ACC-Express vous propose un petit rappel des principes élémentaires qui régissent la matière.

Définition de la rémunération

- Qu'est-ce que la rémunération ?

Il n'existe pas, en droit social, de définition légale unique de la notion de rémunération. Celle-ci varie en fonction de la réglementation applicable. Ainsi, à titre d'exemple, la rémunération va revêtir des contours différents, selon qu'on se situe dans le champ d'application de la loi du 4 janvier 1974 sur les jours fériés, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération ou encore de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs²⁶ !

On retrouve donc une grande diversité dans la mesure où chacune de ces lois contient sa propre définition en y ajoutant un élément (p. ex. le pécule de vacances) qu'une autre va écarter.

En ce qui nous concerne, à savoir la fixation de la rémunération d'un travailleur, nous nous référerons à la notion de rémunération telle que délimitée au sein de la loi du 12 avril 1965²⁷ relative à la protection de la rémunération, tout en notant que cette notion peut encore être élargie ou restreinte par arrêté royal.

- Comment fixer la rémunération brute de mes travailleurs ?

Théoriquement, la rémunération brute applicable au travailleur est définie au niveau de la commission paritaire dont dépend l'employeur. Elle est fixée sur base de grilles barémiques établies par convention collective de travail (C.C.T.). Les barèmes ainsi renseignés constituent les minima que l'employeur doit appliquer à ses travailleurs.

Plus concrètement, les centres culturels relèvent de la Sous-Commission paritaire 329.02 du secteur socioculturel (CP 329.02). Celle-ci a pris plusieurs C.C.T. organisant la fixation des rémunérations. Pour l'heure, la matière est régie conjointement par deux C.C.T. :

²⁶ «Les rémunérations alternatives», éditions Anthemis, Louvain-La-Neuve, 2008, p. 21.

²⁷ Art. 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, M.B. 30/04/1965.

- l'une du 15 décembre 2003 définissant la « classification de fonctions » ;
- l'autre du 15 décembre 2008 qui règle, de manière transitoire (pour les années 2008 et 2009), les « conditions de rémunération ».

De manière schématique, indiquons que ces conventions collectives organisent sept niveaux de rémunération fixés sur base de la fonction exercée par le travailleur. Chacun de ces niveaux évolue quand à lui en fonction de l'ancienneté du travailleur.

Exemple : les barèmes bruts applicables pour Thomas, Henriette et Bart, occupés à temps plein au sein de l'ASBL « Jeunesse active »

- Thomas a été engagé en tant que « permanent subventionné » par la Communauté française (1^{er} permanent en O.J. et animateur-coordonateur en C.J.). Il occupe la fonction d'animateur-coordonateur, est classé à l'échelon 4.1 et comptabilise 5 années d'ancienneté dans l'association.
- Henriette, dont le poste est subventionné dans le cadre du dispositif ACS, occupe la fonction d'animatrice. Elle est classée à l'échelon 4.1 et comptabilise 2 années d'ancienneté dans l'association.
- Bart vient d'être recruté dans le cadre du Plan activa. Il occupe le poste de secrétaire, est classé à l'échelon 3 et comptabilise 0 année d'ancienneté dans l'association.

	Fiche de paie Thomas (perm. Cté fr.)	Fiche de paie Henriette (A.C.S.)	Fiche de paie Bart (Activa)
Rémunération brute mensuelle au terme de la CCT 15/12/2008, barèmes à 93,25% au premier janvier 2009	2 525,28 €	2 039,37 €	1 754,09 €

Une fois les barèmes bruts en main, à savoir 2525,28 € pour Thomas, 2039,37 € pour Henriette et 1754,09 € pour Bart, il convient de procéder au calcul des cotisations sociales, sans oublier de retenir à la source le précompte professionnel. Les lignes qui suivent sont consacrées à ce cheminement.

Les cotisations de la sécurité sociale

- Vous avez dit « cotisations de la sécurité sociale » ?

En vertu de la loi sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, tout employeur doit en principe déclarer à l'Office National de la Sécurité Sociale (O.N.S.S.), via la DIMONA, les travailleurs qu'il occupe dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Cette déclaration entraîne notamment le paiement de cotisations sociales à l'O.N.S.S., qui est l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale²⁸ dues par le travailleur et l'employeur. Celui-ci en répartit ensuite le produit entre les différents secteurs de la sécurité sociale en vue du financement des prestations sociales (chômage, pension, maladie-invalidité, allocations familiales, etc.).

- Quand les cotisations patronales et personnelles sont-elles perçues ?

Concrètement, à chaque paiement de salaire, l'employeur doit retenir le montant des cotisations incombant aux travailleurs. Il y ajoute sa quote-part de cotisation patronale. Le montant total des cotisations est ensuite versé trimestriellement à l'O.N.S.S. Cette obligation relève de la responsabilité de l'employeur.

²⁸ Service public fédéral Sécurité sociale, « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la sécurité sociale », octobre 2004, <http://www.socialsecurity.fgov.be>, p. 12.

Ainsi, les cotisations de sécurité sociale sont donc répertoriées en deux catégories²⁹ :

5. La contribution du travailleur appelée communément « cotisations personnelles » ;
6. La contribution de l'employeur appelée communément « cotisations patronales ».

- Quels sont les montants des cotisations ?

Pour le montant des cotisations, nous nous baserons ici uniquement sur les cotisations de base. Ce sont celles destinées à financer les différents secteurs de la sécurité sociale, soit le régime de l'assurance maladie invalidité, des allocations familiales, de l'assurance chômage, des pensions, des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles. Sont aussi visées la cotisation de modération salariale, celle destinée au financement du congé éducation payé ainsi que celle liée à l'accueil des enfants. Dans certains cas, il y a lieu de tenir compte de cotisations dites « spéciales ». Par souci de simplicité nous ne les abordons pas dans ce dossier. Pour en savoir plus, référez-vous à l'encadré ci-dessous.

Le tableau ci-dessous présente les cotisations O.N.S.S. de base en vigueur au quatrième trimestre 2009. Il s'agit des cotisations personnelles et patronales qui se déterminent sous forme de pourcentage à calculer sur la rémunération brute versée aux travailleurs assujettis (et cela avant déduction du précompte professionnel). Les taux des cotisations, fixés par la loi³⁰, varient en fonction du régime de sécurité sociale à financer et en fonction de la catégorie à laquelle appartient le travailleur (employé ou ouvrier).

Les cotisations O.N.S.S. sont calculées sur les rémunérations brutes à 100% pour les employés et à 108% pour les ouvriers et assimilés.

²⁹ Service public fédéral Sécurité sociale, « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la sécurité sociale », octobre 2004, <http://www.socialsecurity.fgov.be>, p. 12.

³⁰ Article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, M.B. 02/07/1981.

Taux de cotisations sociales pour le quatrième trimestre 2009

Régimes	OUVRIERS		EMPLOYES	
	en % de la rémunération brute à 108%		en % de la rémunération brute à 100%	
	Quote-part du travailleur	Quote-part employeur	Quote-part du travailleur	Quote-part l'employeur
Pensions	7,50	8,86	7,50	8,86
A.M.I. Soins de santé	3,55	3,80	3,55	3,80
A.M.I. Indemnités	1,15	2,35	1,15	2,35
Chômage	0,87	1,46	0,87	1,46
Allocations familiales	-	7,00	-	7,00
Accidents du travail	-	0,30	-	0,30
Maladies professionnelles	-	1,00	-	1,00
Vacances annuelles	-	6,00	-	-
Fonds amiante	-	0,01	-	0,01
Congé-éducation payé	-	0,06	-	0,06
Accueil d'enfants	-	0,05	-	0,05
Modération salariale	-	7,48	-	7,48
Total	13,07	38,37	13,07	32,37

Il faut ajouter à cela la cotisation de base destinée au Fonds de fermeture des entreprises. (Voir Dossier de l'ACC-Express n°54 de novembre 2008.)

Remarque : parallèlement aux cotisations de base, il faut également tenir compte des cotisations spéciales. Elles sont spéciales en ce sens qu'elles sont de mise en certaines circonstances³¹ particulières en fonction de conditions et modalités spécifiques. En outre, certaines d'entre elles ne sont pas directement destinées aux régimes de la sécurité sociale. Par ailleurs, elles se calculent parfois en complément des cotisations O.N.S.S. de base. Retenons simplement à ce stade que les cotisations spéciales sont :

- tantôt à charge de l'**employeur** : congé-éducation payé, Fonds de sécurité et d'existence, Fonds de fermeture d'entreprise, groupes à risque, travailleurs prépensionnés, pensions extra-légales, accompagnement du chômeur, accueil des enfants, reclassement professionnel, cotisation sur le double pécule de vacances...
- tantôt à charge du **travailleur** : cotisation spéciale pour la sécurité sociale, retenue sur le double pécule de vacances...
- tantôt **mixtes** : en partie à charge de l'employeur et en partie à charge du travailleur : cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis...

- Existe-t-il des exceptions ?

De nombreuses mesures en faveur de l'emploi réduisent le montant des cotisations sociales.

Citons entre autres, au niveau des réductions de cotisations patronales, les dispositifs mis en place par l'Etat fédéral (réduction structurelle, groupes cibles, Maribel social...) et les Régions (ACS, APE...) basés sur la mise au travail de chômeurs ou sur l'embauche de certains groupes-cibles visant à favoriser l'engagement - ou le maintien en service - de catégories particulières de travailleurs. Ces réductions varient en fonction des programmes mis en place. Elles vont de quelques pour-cent à une exonération complète.

Sans entrer dans le détail de ces mesures, **nous proposons dans les lignes qui suivent un aperçu des réductions accordées dans le cadre des dispositifs A.C.S., A.P.E.** ainsi que dans le cadre des mesures adoptées en faveur du groupe-cible des chômeurs de longue durée engagés via le Programme de Transition Professionnelle (P.T.P.) et via le Plan Activa³².

Attention, ces dispositifs, présentés en vue de l'illustration des réductions des cotisations sociales sont donnés à titre exemplatif. Gardons donc à l'esprit qu'il en existe en réalité bien d'autres, à envisager au cas par cas, en fonction des spécificités de votre association.

³¹ <http://www.onssrszls.fgov.be>

³² <http://www.socialsecurity.fgov.be>

	OBJECTIF ?	COTISATION SOCIALE ?	SUBVENTION ?
	Mesure d'Aide à la Promotion de l'Emploi, instaurée en vue de la simplification administrative et de la pérennisation de l'action du Non Marchand en Région wallonne.	Taux de cotisations patronales constant, ramené à 0,56 % ³³ (pour les employés).	Subvention variable, accordée sous forme de points, pouvant aller jusqu'à la prise en charge d'une grande partie du coût de la rémunération.
	Dispositif applicable en Région de Bruxelles-Capitale, dont l'objectif est la mise à l'emploi de certains demandeurs d'emploi en possession du diplôme - ou d'une expérience professionnelle équivalente - en rapport avec la fonction.	Taux de cotisations patronales constant, ramené à 0,56 % (pour les employés).	Prime, d'un montant variable en fonction du type de subvention accordée, pouvant aller jusqu'à la prise en charge totale du coût de la rémunération.
P.T.P. ³⁴	L'objectif de cette mesure alliant le concours de l'Etat fédéral, des Régions et des Communautés est de donner la possibilité à des personnes moins qualifiées et à des jeunes exclus du marché du travail d'accéder à un emploi durable tout en essayant de satisfaire des besoins collectifs de société peu ou pas suffisamment rencontrés dans le circuit de travail régulier ³⁵ .	Réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale allant de 400 à 1000 €/trimestre et cela durant maximum 13 trimestres ³⁶ .	Avantages cumulatifs suivants : - intervention fédérale : de 248 € (mi-temps) ou de 322 à 545 € (4/5 ^{ème} temps) - intervention régionale ou/et communautaire de 174 à 310 € (mi-temps ou 4/5 ^{ème} temps) à charge du Ministre qui a l'emploi dans ses attributions et à charge du Ministre compétent.

³³ La loi-programme du 30/12/1988 accorde à certains employeurs qui occupent des A.C.S. une réduction des cotisations patronales. Les ASBL qui occupent des A.C.S. pour lesquels elles reçoivent éventuellement une prime bénéficient, pour toute la durée de l'occupation de ces travailleurs, d'une exonération des cotisations patronales concernant toute une série de secteurs : pensions, assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé et secteur des indemnités), chômage, allocations familiales, maladies professionnelles, accidents du travail, modération salariale. En conséquence, le taux des cotisations patronales applicables à ces travailleurs A.C.S. est de 0,56 %. La même réduction est applicable aux travailleurs engagés dans le cadre du dispositif A.P.E. Voir à ce sujet le rapport de l'U.F.E.N.M. « A.P.E., Vade Mecum de l'employeur du Non-Marchand », avril 2004 et la note de l'U.F.E.N.M. du 29 avril 2004 intitulée « Récapitulatif taux cotisations ONSS pour les APE-ACS ».

³⁴ <http://www.leFOREm.be>

³⁵ Guide de la réglementation sociale pour entreprises, Partena, éditions Kluwer, Bruxelles, 2005, n° 5375.

³⁶ Pour le détail des réductions, il vous suffit de consulter les tableaux repris au sein des sites officiels suivants :

<http://emploi.wallonie.be/THEMES/PTP/PTP.htm>
www.leFOREm.be

	L'objectif de cette mesure fédérale est de stimuler l'embauche des chercheurs d'emploi inoccupés de longue durée.	Réduction temporaire des cotisations patronales ONSS allant de 400 à 1000€/trimestre et cela durant un maximum de 21 trimestres ³⁷ .	Activation dans certains cas de l'allocation de chômage que l'employeur peut déduire du salaire net à payer. Ainsi, lorsque le travailleur est, au moment de l'engagement, un CCI, l'employeur ne paie pas la totalité du salaire net dans la mesure où l'ONEM intervient temporairement à concurrence de 500 € par mois (temps plein) dans la partie du salaire dont l'employeur est redevable (maximum 29 mois).
--	---	---	--

Exemple : les cotisations sociales liées aux rémunérations de Thomas, Henriette et Bart

	Fiche de paie Thomas (perm. Cté fr.)	Fiche de paie Henriette (A.C.S.)	Fiche de paie Bart (Activa)
Total coût patronal mensuel	3 358,28	2 050,37	1 999,99
Cotisation ONSS patronale 32,42 % (1) ou de 0,56 %	833	11	245(2)
Rémunération brute	2 525,28	2 039,37	1 754,09
Cotisation ONSS travailleur 13.07 %	330	266	229

(1) Taux plein cotisations ONSS patronales de 32,42 arrondi à 33 % pour les calculs du tableau exemplatif ci-dessus présenté. Ce taux de 33 % correspondant au taux moyen des cotisations patronales employés.

(2) Plan Activa : réduction cotisations patronales de 1.000 euros/trimestre durant les trimestres 1 à 5, soit une réduction mensuelle de 333 euros.

Taux plein à 33 % = 578 euros.

Taux réduit = 578 - 333 = 245 euros.

Le précompte professionnel

- Vous avez dit « précompte professionnel » ?

Le précompte professionnel constitue un acompte à valoir sur l'impôt global que devra payer le travailleur salarié sur ses revenus professionnels³⁸ sur une année civile. L'employeur, qui est un intermédiaire par lequel le Trésor assure la perception de l'impôt, prélève le précompte professionnel sur le brut imposable, à savoir la rémunération du travailleur une fois la cotisation personnelle de 13,07 %³⁹ déduite.

Concrètement, à chaque paiement de salaire, l'employeur doit retenir le montant du précompte professionnel

³⁷ www.orbem.be

³⁸ Guide pratique des ASBL, éditions Kluwer, Bruxelles, 4.5.2/1, septembre 2005.

³⁹ Article 1^{er} de l'annexe III du 5/12/2008 à l'A.R. d'exécution du C.I.R. 1992. - Barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 01/01/2009, M.B. 9/12/2008.

incombant aux travailleurs pour le verser mensuellement à l'administration des finances.

- Quels sont les montants du précompte professionnel ?

Le montant du précompte professionnel à prélever sur la rémunération du travailleur est déterminé à partir de barèmes légaux⁴⁰, variables en fonction du montant de la rémunération et de la situation de ménage (barème I pour les isolés et les contribuables dont le conjoint perçoit des revenus professionnels/ barème II pour les contribuables dont le conjoint ne perçoit pas de revenus professionnels). A noter par ailleurs qu'un taux particulier est à appliquer aux pécules de vacances, à la prime de fin d'année et aux indemnités de rupture de contrat.

- Existe-t-il des exceptions ?

Des réductions⁴¹ du précompte professionnel sont accordées pour charge de famille, pour enfants à charge ou dans l'hypothèse de faibles revenus professionnels du conjoint.

1. réduction mensuelle pour enfants à charge :

Nombre d'enfants	Réduction mensuelle (au 1/1/2008)
1	31 €
2	84 €
3	224 €
4...	410 €

2. réduction pour charge de famille, dont entre autre la réduction de **22 €** pour personne isolée

3. réduction de **97,50 €** lorsque le revenu professionnel de l'époux/épouse ne dépasse pas le montant net de **195 €** net par mois⁴².

Exemple : le précompte professionnel à déduire du brut imposable de Thomas, Henriette et Bart

- Thomas est isolé sans charge de famille (barème I) et bénéficie à ce titre de la réduction de 22 € pour isolé à déduire du barème mensuel de base de 634 €, soit 612 €.
- Henriette est mariée avec 2 enfants à charge (barème I) et bénéficie à ce titre de la réduction de 84 euros à déduire du barème mensuel de base de 438 €, soit 354 €.
- Bart est marié avec conjoint sans revenu et sans charge de famille (barème II). Son précompte professionnel atteint un montant mensuel de 131 €.

⁴⁰ Les barèmes légaux sont déterminés par l'annexe III du 5/12/2008 à l'A.R. d'exécution du C.I.R. 1992. - Barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 01/01/2009, M.B. 9/12/2008.

⁴¹ Articles 7 à 9 de l'annexe III du 5/12/2008 à l'A.R. d'exécution du C.I.R. 1992. - Barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 01/01/2009, M.B. 9/12/2008.

⁴² Hypothèse barème I, article 12, A, b) de l'annexe III du 05/12/2008 à l'A.R. d'exécution du C.I.R. 1992. - Barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du 01/01/2009, M.B. 9/12/2008.

Récapitulatif

	Fiche de paie Thomas (perm. Cté fr.)	Fiche de paie Henriette (A.C.S.)	Fiche de paie Bart (Activa)
Total coût patronal mensuel	3358	2050	1999
Cotisation ONSS patronale 33 % / 0,56 %	833	11	245
Rémunération brute	2 525	2 039	1 754
Cotisation ONSS travailleur 13.07 %	330	266	229
Brut imposable	2 195	1 773	1 525
Précompte professionnel	612	354	131
Net travailleur	1 583	1 419	1 394

Le coût patronal mensuel de la rémunération atteindra donc respectivement 3358 € pour Thomas, 2050 € pour Henriette et 1999 € pour Bart. De ces montants, et après déduction des charges fiscales et sociales, nos travailleurs « toucheront » de fait respectivement 1583, 1419 et 1394 €.

Pour évaluer le coût de la charge salariale annuelle pour votre asbl, il y a lieu d'intégrer à ces données le pécule de vacances ainsi que la prime de fin d'année et de croiser ces montants avec les subventions allouées. De cette manière, il est possible d'évaluer le coût patronal annuel réel lié à l'occupation de vos travailleurs.

Mais ça, c'est une autre histoire que nous nous ferons le plaisir de vous conter une autre fois...