



N E W S

Avril 2009



Table des matières

TABLE DES MATIERES.....	1
DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 1/2009	3
1. COTISATIONS ONSS.....	3
2. REDUCTIONS ONSS	8
3. DECLARATION DMFA.....	9
4. MONTANTS ADAPTES A PARTIR DU 1ER JANVIER 2009	9
5. AUTRES.....	10
DECLARATION ONSS (DMFA-PPL) POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (APL) POUR LE TRIMESTRE 1/2009	12
1. COTISATIONS ONSS.....	12
2. REDUCTIONS ONSS	12
3. DECLARATION DMFA-PPL.....	13
4. MONTANTS ADAPTES: A PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2009.....	15
SERVICES PUBLICS	16
1. GENERALITES: REPARTITION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC	16
2. AUTORITES FEDERALES: ALLOCATION DE FOYER ET RESIDENCE POUR LES CONTRACTUELS: APPLICATION CORRECTE	16
3. ADMINISTRATIONS LOCALES.....	16
ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE.....	19
1. REDUCTION FLAMANDE DU PRECOMPTE PROFESSIONNEL EN FEVRIER 2009	19
2. REPORT PRECOMPTE PROFESSIONNEL	20
3. MODIFICATION PP SUR INDEMNITES D'INTERRUPTION CREDIT-TEMPS A TEMPS PARTIEL	21
4. DEDUCTION PROFESSIONNELLE FEDERALE EN MAI 2009?	21
PROJET DE LOI DE RELANCE ECONOMIQUE	22
1. FINANCES	22
2. AFFAIRES SOCIALES	24
3. TRAVAIL	25
NOUVELLES SOCIALES	26
1. SEANCE DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL DU 20 FEVRIER 2009: NOUVELLES CCT CONCERNANT LA PREPENSION, LES ECO-CHEQUES, LES TRAVAILLEURS HANDICAPES, LE CREDIT- TEMPS ET LES DEPLACEMENTS DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL	26
2. OCCUPATION DES TRAVAILLEURS DES "NOUVEAUX PAYS DE L'UE": MESURES TRANSITOIRES JUSQU'AU 1 MAI 2009.....	30
3. CONGE PARENTAL PROLONGE JUSQU'A 12 ANS A PARTIR DU 1 ^{ER} AVRIL	31
EASY SERVICES: LES VACANCES ARRIVENT !.....	32

EASYPAY News vous donne un aperçu des nouveautés dans le domaine social et vous apporte quelques précisions au sujet de certains thèmes d'actualité. Cette publication ne nous permet toutefois pas d'aborder tous les sujets en détail. Pour de plus amples explications, nous vous renvoyons à notre formation « Mise à jour trimestrielle 1^{er} trimestre 2009 ». Celle-ci se déroulera aux dates suivantes:

*Jeudi le 9 avril 2009
De 13h30 à 17h00
Bâtiments SSE-groupe l'ENTRAIDE
Rue Colonel Bourg 113
1140 Bruxelles
(en français)*

*Jeudi le 9 avril 2009
De 9h à 12h30
Bâtiments Easypay Group
Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
(en néerlandais)*

Les personnes intéressées peuvent s'inscrire via le lien suivant:
http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/

Le programme concernant les modifications décrites dans cette édition d'Easypay News sera mis à votre disposition avec la prochaine mise à jour. Les directives pratiques quant à l'application dans le logiciel Easypay seront reprises dans la brochure technique de la mise à jour « Rel0903 - DmfA 1/2009 - DmfAPPL 1/2009 » (nous vous informerons par e-mail dès que cette mise à jour sera disponible).

Rédaction: Service Juridique Secrétariat Social EASYPAY,
Secrétariat Social Agréé SSE a.s.b.l. n° 920-921-922-923-924,
Secrétariat Social Agréé Handel & Ambacht n° 810

Éditeur responsable: D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.
Toute reproduction ou publication de cette brochure sous toutes ses formes est strictement interdite. Bien que le contenu de cette brochure ait fait l'objet de la plus grande attention, nous ne pouvons être tenus responsables des erreurs éventuelles.
Clôturé le : 31.03.2009

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 1/2009

1. Cotisations ONSS

Dans le chapitre ci-dessous, nous nous pencherons sur les nouveautés suivantes en matière d'ONSS pour le trimestre 1/2009:

- 1.1. Cotisations de base: modification congé-éducation payé
- 1.2. Cotisations Fonds de fermeture d'entreprises
- 1.3. Augmentation de l'indemnité de mobilité à 0,1316 EUR par kilomètre
- 1.4. Augmentation de l'intervention patronale des chèques-repas de 1 EUR
- 1.5. Cotisation de solidarité sur les amendes de roulage
- 1.6. Cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration Dimona
- 1.7. Prime d'ancienneté : modification des modalités
- 1.8. Règles de prescriptions des cotisations ONSS
- 1.9. Ouvrier occasionnel dans la culture des chicons : prolongation du régime dérogatoire
- 1.10. Rappel: Cotisations ONSS en fonction du nombre de travailleurs en service l'année passée: adaptations éventuelles

1.1. Cotisations de base: modifications congé-éducation payé

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 3.2.201.
- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 4.2.104.
- AR du 16 décembre 2008, MB 24 décembre 2008.

La cotisation patronale pour le financement du congé-éducation payé a été réduite au cours du quatrième trimestre 2008 de 0,08% à 0,04%.

A partir du premier trimestre de 2009 jusqu'au troisième trimestre de 2009 inclus, la cotisation patronale est augmentée de nouveau à 0,06%.

Aperçu schématique:

Trimestre	3/2008	4/2008	1/2009	2/2009	3/2009
%	0,08%	0,04%	0,06%	0,06%	0,06%

1.2. Cotisations Fonds de fermeture d'entreprises

1.2.1. Cotisation de base: adaptation période de référence et pourcentages

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 4.2.203, 4.2.206.

a. Employeurs avec un but industriel ou commercial

La cotisation de base pour le Fonds de fermeture d'entreprises a changé à partir du 1^{er} janvier 2009. Le montant de cette cotisation diffère en fonction du fait si l'employeur a occupé plus ou moins de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédente:

- moins de 20 travailleurs: 0,09% des salaires bruts (0,10% avec modération salariale) (auparavant: 0,14% et 0,15% avec modération salariale);
- 20 travailleurs ou plus: 0,10% des salaires bruts (0,11% avec modération salariale) (auparavant: 0,15% et 0,16% avec modération salariale).

La période de référence pour calculer le nombre moyen travailleurs a changé.

A partir du 1^{er} janvier 2009, le nombre moyen de travailleurs est obtenu en tenant compte du nombre de travailleurs occupés au cours du 4^e trimestre de (*l'année civile* - 2) et du 1^{er} au 3^e trimestre inclus de (*l'année civile* - 1) (auparavant: le nombre de travailleurs à la fin des 4 trimestres de l'année civile précédente).

b. Employeurs sans but industriel ou commercial

Depuis le 2^e trimestre 2008, les employeurs du secteur non marchand sont également redevables d'une cotisation pour le Fonds de fermeture d'entreprises. Pour l'année 2009, le taux de cotisation pour tous les trimestres s'élève à 0,12% des salaires bruts (0,13% avec modération salariale) (auparavant: 0,13% et 0,14% avec modération salariale).

1.2.2. Cotisation spéciale: adaptation des pourcentages

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 4.2.304.

A partir du 1^{er} janvier 2009, le pourcentage de la cotisation spéciale pour le Fonds de fermeture d'entreprises a été adapté et s'élève à 0,14% des salaires bruts des travailleurs (15% avec modération salariale) (salaires bruts à 108% pour les ouvriers) (auparavant: 0,15% et 0,16% avec modération salariale).

1.3. Augmentation de l'indemnité de mobilité à 0,1316 EUR par kilomètre

Référence:

- AR du 13 février 2009, MB 12 mars 2009.

Le montant de l'indemnité de mobilité exonéré de cotisations ONSS est augmenté de 0,1076 EUR à 0,1316 EUR par kilomètre. Cette indemnité de mobilité est un remboursement forfaitaire des frais de déplacement, attribuée aux travailleurs dans les branches d'activité où le lieu de travail n'est pas fixe.

Dans les commissions paritaires suivantes, une CCT a été conclue qui prévoit l'attribution d'une indemnité de mobilité:

- CP 106.02: la sous-commission paritaire de l'industrie du béton;
- CP 121: la commission paritaire pour le nettoyage;
- CP 124: la commission paritaire de la construction;
- CP 145: la commission paritaire pour les entreprises horticoles;
- CP 149.01: la sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution.

Le montant et les modalités de l'indemnité de mobilité diffèrent en fonction du secteur. Les secteurs concernés ont le choix d'augmenter ou non le montant actuel en fonction du montant exonéré augmenté.

Cette augmentation entre en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2009.

1.4. Augmentation de l'intervention patronale des chèques-repas de 1 EUR

Référence:

- AR du 13 février 2009, MB 12 mars 2009.

La cotisation patronale maximale dans la valeur des chèques-repas qui est exonérée de cotisations ONSS, a été augmentée de 4,91 EUR à 5,91 EUR.

Par conséquent, on peut augmenter le montant des chèques-repas de 1 EUR. La cotisation minimale du travailleur dans la valeur des chèques-repas n'a pas changé et reste donc 1,09 EUR.

Cette augmentation entre en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2009.

1.5. Cotisation de solidarité sur le remboursement des amendes de roulage

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 4.2.1901.

- Loi portant des dispositions diverses du 22 décembre 2008, MB 29 décembre 2008.

A partir du premier trimestre 2009, une **nouvelle cotisation spéciale** de 33 % (cotisation de solidarité) a été introduite pour les montants que l'employeur paie à titre de remboursement (paiement) des amendes de roulage que le travailleur a reçues.

Il y a une distinction en fonction du type d'infraction:

Type d'infraction	Base de calcul de la cotisation de solidarité
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (des 3 ^e et 4 ^e degrés)*; - Les excès de vitesse de 150 EUR et plus.	Une cotisation de solidarité de 33% sur le montant total de l'amende de roulage SANS franchise.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (des 1 ^{er} et 2 ^e degrés)**; - Les excès de vitesse de moins de 150 EUR.	Une cotisation de solidarité de 33% sur le montant de l'amende de roulage AVEC une franchise de 150 EUR par an et par travailleur.
Les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement.	La cotisation de solidarité n'est pas perçue.

* P.ex.: brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute.

** P.ex.: ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

La cotisation est perçue par travailleur. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande.

1.6. Cotisation de solidarité en cas d'omission de déclaration Dimona

Référence :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 2.1.601, 2.1.611.

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 4.2.2001.

- Loi-programme (I) du 22 décembre 2008, MB 29 décembre 2008.

A partir du 1^{er} janvier 2009, les employeurs chez qui un contrôleur ou un inspecteur social a constaté le non respect des obligations Dimona, devront payer une cotisation de solidarité.

Le montant de la cotisation de solidarité est calculé sur une base forfaitaire égale au triple des cotisations de base dues sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, mais ne peut être inférieur à 2.500,00 EUR.

Cependant, le montant ainsi obtenu peut ensuite être diminué de la totalité des cotisations dues pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. En outre, le montant peut être diminué à une proportion des prestations à temps partiel si l'employeur invoque une impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein et en fournit la preuve.

L'ONSS communiquera le montant à payer par lettre recommandée.

1.7. Prime d'ancienneté: modification des modalités

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 3.1.324.*

La prime d'ancienneté exonérée de cotisations ONSS peut être accordée au maximum 2 fois au cours de la carrière professionnelle d'un travailleur chez un employeur, à savoir une fois après 25 ans de service et une deuxième fois après 35 ans de service.

1.7.1. Possibilité de choisir le montant de la prime d'ancienneté

A partir du 1^{er} janvier 2009, l'employeur a le choix entre deux formules pour fixer le montant maximal de la prime d'ancienneté.

Nombre d'années d'ancienneté	Montant max. prime d'ancienneté avant le 1er jan.2009	Montant max. prime d'ancienneté à partir du 1er jan.2009
25 ans en service	1x le montant brut du salaire mensuel	- soit 1x le montant brut du salaire mensuel; - soit 1x le montant moyen brut d'un salaire mensuel dans l'entreprise*.
35 ans en service	2x le montant brut du salaire mensuel	- soit 2x le montant brut du salaire mensuel; - soit 2x le montant moyen brut d'un salaire mensuel dans l'entreprise*.

* Le montant moyen brut du salaire mensuel est fixé sur base de la relation entre les salaires payés et le nombre d'équivalents à temps plein au cours de l'année civile précédente.

Pour pouvoir profiter de l'exonération des cotisations, l'employeur doit choisir une formule pour l'année civile. Il n'est pas possible d'appliquer les deux formules ensemble. Si on applique quand-même les deux formules pendant la même année civile, aucune prime d'ancienneté accordée au cours de cette année civile ne pourra être exonérée de cotisations.

Les employeurs qui invoquent cette dispense de calcul de cotisations doivent, à la demande de l'ONSS, communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

1.7.2. Limitation de la sanction en cas de dépassement du montant maximal de la prime d'ancienneté

Si la prime d'ancienneté dépasse un des montants mentionnés ci-dessus, à partir du 1er janvier 2009, seule la partie à concurrence dudit montant est exonérée des cotisations. Auparavant toute la prime d'ancienneté était soumise aux cotisations ONSS en cas de dépassement du montant maximal.

1.8. Rappel: règles de prescriptions des cotisations ONSS: de 5 à 3 ans

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 3.2.701, 3.2.706.*
- *Loi-programme (I) du 22 décembre 2008, MB 29 décembre 2008.*

A partir du 1^{er} janvier 2009 le délai de prescription des créances de et à l'égard de l'ONSS passe de 5 ans à 3 ans.

A titre dérogatoire de la règle de 3 ans, il y a un délai de prescription de 7 ans pour :

- des manœuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes ;
- les actions de l'ONSS à l'encontre des employeurs dont les travailleurs sont payés par le Service central des dépenses fixes.

Dans les éditions du EP-News octobre 2008 et EP-News janvier 2009 nous avons déjà traité en détail ce sujet.

1.9. Travail occasionnel dans la culture de chicons: prolongation des régimes dérogatoires jusqu'au 31 mars 2009

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, nouveautés.*
- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 3.2.312.*
- *AR du 23 décembre 2008, MB 31 décembre 2008.*

Les ouvriers occupés dans le secteur de la culture de chicons peuvent travailler en tant que travailleur occasionnel pendant 35 jours supplémentaires par an. Ainsi, le nombre total de jours de travail occasionnel dans la culture de chicons est fixé à 100 jours (à savoir 65 + 35 jours supplémentaires). Cette dérogation du travail occasionnel a été prolongée jusqu'au 31 mars 2009.

1.10. Rappel: Cotisations ONSS en fonction du nombre de travailleurs en service l'année passée: adaptations éventuelles

Certaines cotisations ONSS patronales dépendent du nombre de travailleurs que l'employeur a occupé au cours de l'année civile passée.

1.10.1. Cotisation de chômage de 1,60% (1,69% avec modération salariale)

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 3.2.204.*

La cotisation de chômage de 1,60% (1,69% avec modération salariale) est uniquement due par les employeurs qui occupaient 10 travailleurs au moins au 30 juin de l'année civile précédente (situation actuelle: au 30 juin 2008). Pour les employeurs qui ont embauché pour la première fois du personnel après le 30 juin, la première date de référence correspond au dernier jour du premier trimestre pour lequel on a fait une déclaration ONSS.

1.10.2. Cotisation Fonds de fermeture d'entreprises: cotisation de base

Pour la cotisation de base du Fonds de fermeture d'entreprises nous référons au titre précédent, Cotisations Fonds de fermeture d'entreprises (1.2.).

2. Réductions ONSS

2.1. Répartition du travail dans le secteur public: prolongation jusqu'au 31 décembre 2010

Référence :

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 5.3.505, 5.3.511.*
- *AR du 19 décembre 2008, MB 24 décembre 2008.*

La loi du 10 avril 1995 relative à la répartition du travail dans le secteur public accorde une réduction des cotisations aux employeurs du secteur public qui occupent certains travailleurs suite à la répartition du travail.

Cette disposition est limitée dans le temps et se terminait en principe le 31 décembre 2008. Cependant, la mesure a de nouveau été prolongée jusqu'au 31 décembre 2010.

2.2. Réductions harmonisées à partir du 1^{er} avril 2009: reportées!

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, intermédiaires.*

Dans le cadre de l'harmonisation prévue des réductions groupe-cible, il n'y aura pas encore de suppressions des réductions groupe-cible à partir du 1^{er} avril 2009, ni d'adaptations aux paramètres de la réduction structurelle.

A la demande du Cabinet de la Ministre du Travail, l'ONSS annonce que la réforme prévue des réductions harmonisées a été reportée à une date ultérieure. Cette réforme était prévue dans l'accord interprofessionnel de 2009-2010 et était reprise initialement dans le projet de la loi de relance économique. Cependant, suite à la procédure d'alerte qui a été démarrée et les conséquences possibles pour l'exécution des autres mesures reprises dans le projet de loi, ce point a été supprimé.

2.3. Réduction structurelle: adaptation de la limite salariale pour ateliers de travail adapté à partir du 2^e trimestre 2009

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, intermédiaires.*

Le conseil des ministres a approuvé un projet d'AR qui augmente la limite salariale appliquée pour le calcul de la réduction des cotisations patronales jusqu'à 7.075 EUR pour le 2^e, 3^e et 4^e trimestre de 2009.

Cette adaptation ne fait pas partie de la réforme annoncée des réductions harmonisées, mais se situe dans un engagement vis-à-vis du secteur pour adapter les limites salariales à titre de compensations des évolutions de l'indice de l'année passée.

3. Déclaration DmfA

3.1. Codes temps de travail: jours de congé de soins - nouveau code indicatif 75

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 6.1.512.

Les travailleurs ont droit à 6 jours d'absence par an pour accomplir leurs obligations de parents d'accueil. Ils peuvent à cette occasion bénéficier d'une indemnité journalière versée par l'ONEm.

Pour la déclaration de ces jours de congé de soins un nouveau code 75 DmfA a été créé. Le code est rétroactif à partir du 4^e trimestre 2008.

3.2. Catégories de travailleur: cotisation de solidarité amendes de circulation

A partir du 1^{er} trimestre 2009, une nouvelle cotisation spéciale de 33% (cotisation de solidarité) a été introduite pour l'employeur qui rembourse les amendes de circulation de ses travailleurs. Cette cotisation est encaissée par travailleur. Une nouvelle catégorie de travailleurs 889 a été introduite.

4. Montants adaptés à partir du 1er janvier 2009

Montants adaptés	Auparavant	A partir du 1 ^{er} janvier 2009
1. Volontaires a) Indemnité des frais par jour b) Indemnité des frais par an	a) 29,05 EUR/jour b) 1.161,82 EUR/an	a) 30,22 EUR/jour b) 1.208,72 EUR/an
2. Artistes avec petites indemnités spécifiques a) Max. par jour b) Max. par an	a) 106,94 EUR/jour b) 2.138,00 EUR/an	a) 112,44 EUR/jour b) 2.248,78 EUR/an
3. Avantages non-récurrents liés aux résultats Indemnité max. par an	2.200,00 EUR/an	2.314,00 EUR/an
4. Sportifs rémunérés Salaire brut mensuel du sportif rémunéré	1.906,45 EUR/an	1.921,71 EUR/an
5. Travail occasionnel agri- et horticulture a) Agriculture (CP 144) b) Horticulture (CP 145) c) Culture de chicons	a) 15,63 EUR b) 15,26 EUR c) 15,26 EUR pour les premiers 65 jours et 19,08 EUR pour les 35 jours suivants	a) 16,31 EUR b) 15,92 EUR c) 15,92 EUR pour les premiers 65 jours et 19,91 EUR pour les 35 jours suivants
6. Travail occasionnel horeca a) Forfait bloc de temps 5h b) Forfait bloc de temps 11h	a) 36,77 EUR b) 73,54 EUR	a) 38,96 EUR b) 77,91 EUR
7. Véhicule de société a) indexation cotisation CO2 b) cotisation minimale	a) x 120,27/114,08 b) 21,96 EUR	a) x 126,46/114,08 b) 23,09 EUR

8. AR 499 – jeunes défavorisés Seuil minimal de revenus	427,97 EUR/mois	462,50 EUR/mois
9. Code rémunération 8: prime weekend horeca a) Samedi (ou jour précédant un jour férié) b) Dimanche (ou jour férié)	a) 6,70 EUR/jour b) 13,40 EUR/jour	a) 7,10 EUR/jour b) 14,20 EUR/jour
10 Code rémunération 10: voiture d'entreprise Avantage emploi-privé	Voir: site web info juridique - rubrique chiffres-clé – 1.13 Véhicule de société	Voir: site web info juridique - rubrique chiffres-clé – 1.13 Véhicule de société
11. Cotisation spéciale mensuelle pour la prépension conventionnelle: Limite cotisation spéciale réduite	1.906,46 EUR/mois	1.921,71 EUR/mois
12. Horeca: salaires journaliers forfaitaires Travailleurs principalement payés par des pourboires	Voir rubrique Tableaux Instructions ONSS 2008/4	Voir rubrique Tableaux Instructions ONSS 2009/1

5. Autres

5.1. Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (TRILLIUM)

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 1er trimestre 2009, n° 7.1.601.*

A partir du 1er décembre 2008, l'établissement du bilan social est modifié. Jusqu'au 1^{er} décembre 2008, l'employeur devait communiquer dans le bilan social les mesures appliquées en faveur de l'emploi. Cette partie a été supprimée.

Au lieu de ça, c'est l'ONSS même qui remet un aperçu aux employeurs concernant les mesures en faveur de l'emploi qui ont été appliquées dans l'entreprise. Cet aperçu annuel de l'ONSS des mesures en faveur de l'emploi s'appelle Trillium.

5.1.1. Pour quels employeurs?

Seuls les employeurs qui sont soumis à la loi sur les conventions de travail collectives et les commissions paritaires recevront ce document. En pratique, cela implique que presque toutes les entreprises du secteur privé recevront un aperçu. Les entreprises qui ont clôturé leur exercice avant le 1^{er} décembre 2008 doivent encore utiliser l'ancien schéma du bilan social et devront donc reprendre elles-mêmes l'aperçu des mesures en faveur de l'emploi.

5.1.2. Communication des mesures en faveur de l'emploi

Tout comme le bilan social, l'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi doit être communiqué par écrit par l'employeur au conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur en informe la délégation syndicale et s'il n'y en a pas non plus, les informations doivent pouvoir être consultées par les travailleurs.

5.1.3. Contenu

Pour l'aperçu annuel, seront chaque fois prises en considération les données des trois premiers trimestres de l'année précédente (a-1) et le quatrième trimestre de l'avant-dernière année (a-2). Donc pour l'aperçu de 2009, les données portent sur les trimestres **4/2007, 1/2008, 2/2008 et 3/2008.**

Pour l'envoi de 2009, les mesures suivantes pourront être reprises dans l'aperçu:

Réductions (RGC) structurelle	groupe-cible & réduction	Réductions spécifiques	Autres mesures d'occupation
RGC :		Réduction pour:	Occupation de:
- jeunes travailleurs		- les parents d'accueil	- étudiants
- travailleurs âgés		- les artistes	- contractuels subventionnés (COSUB)
- chômeurs de longue durée		- la recherche scientifique	- travailleurs occasionnels dans l'agri- et l'horticulture
- réduction temps de travail et/ou semaine de 4 jours		- le dragage en pleine mer et le remorquage	- jeunes défavorisés
- premiers engagements			
- restructuration			
			Maribel social
Réduction structurelle			Recherche fondamentale

5.1.4. Envoi

L'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi (Trillium) est envoyé directement aux employeurs. L'aperçu est envoyé chaque année **entre le 1er février et le 10 mars**. Les employeurs qui disposent d'une boîte aux lettres électronique sécurisée **e-box** recevront cet aperçu par courrier électronique. Pour les autres employeurs, l'envoi sera fait par **courrier** ordinaire. Pour l'aperçu de 2009, l'envoi des documents sera étalé. Les plus grandes entreprises recevront l'aperçu en premier lieu.

Déclaration ONSS (DmfA-PPL) pour les administrations locales et provinciales (APL) pour le trimestre 1/2009

Dans ce chapitre, vous trouverez un aperçu des modifications essentielles concernant la DmfAPPL pour le trimestre 1/2009.
Attention: cette rubrique s'applique uniquement aux administrations locales et provinciales.

1. Cotisations ONSS

1.1. Cotisations de base: inchangées

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL n'ont pas changé par rapport au 4^e trimestre 2008.

1.2. Rappel: règles de prescriptions des cotisations ONSS-APL

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 2.4.601.*

A partir du 1^{er} janvier 2009 le délai de prescription des créances de et à l'égard de l'ONSS-APL passe de 5 ans à 3 ans.

Le délai de prescription est prolongé à 7 ans lorsque les créances de l'ONSS-APL suivent à une régularisation administrative suite à des manœuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes par l'employeur.

Dans les éditions du EP-News octobre 2008 et EP-News janvier 2009 nous avons déjà traité en détail ce sujet.

2. Réductions ONSS

2.1. Répartition du travail dans le secteur public: prolongation jusqu'au 31 décembre 2010

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 5.3.106, 5.3.111.*

Les régimes de semaine de 4 jours sur base volontaire et la retraite anticipée à mi-temps ont été prolongés jusqu'au 31 décembre 2010. Pour une explication des principes concernant la répartition du travail dans le secteur public, nous référons au chapitre 'services publics'.

2.2. Réduction groupe-cible chômeurs de longue durée: Projets d'expérience professionnelle - Programmes de transition

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^e trimestre 2009, n° 5.2.302 jusqu'à 5.2.311.*
- *Arr. Gouv. Fl. 30 janvier 2009, MB 5 mars 2009.*

A partir du 1^{er} janvier 2009, les programmes de transition remplacent les anciens projets d'expérience professionnelle plus dans la région flamande et entrent en ligne de compte pour une réduction groupe-cible de chômeurs de longue durée.

Les programmes de transition consistent en deux parties qui vont ensemble :

- une période d' 'expérience professionnelle' à un ou plusieurs lieux de travail où le demandeur d'emploi est accompagné;
- une période d' 'insertion' en vue de renforcer les compétences du demandeur d'emploi jusqu'à 6 mois après la fin du projet.

Les réductions ONSS liées à une telle occupation ne changent pas. Les primes salariales de la Région flamande à titre d'intervention dans les frais salariaux ont été augmentées en application de l'Arrêté du Gouvernement flamand du 30 janvier 2009. Elles s'élèvent à:

- 8.950 EUR pour une occupation d'au moins mi-temps;
- 14.320 EUR pour une occupation d'au moins 4/5;
- 17.900 EUR pour une occupation à temps plein.

3. Déclaration DmfA-PPL

3.1. Régime de dispense de prestations de travail et fin de carrière dans le secteur des soins de santé : modifications

3.1.1. *Extension aux membres du personnel des hôpitaux publics locaux*

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^e trimestre 2009, nr. 1.4.101.*

Les avantages par rapport à la dispense de prestations de travail et à la fin de carrière sont dès à présent aussi d'application aux membres du personnel des hôpitaux publics locaux et des centres de révalidation et de réadaptation.

3.1.2. *Jours de congé supplémentaires pour les membres du personnel qui ne peuvent pas profiter de la réduction du temps de travail dans le secteur des soins de santé*

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^e trimestre 2009, nr. 1.4.401.*

Les membres du personnel des secteurs soins de santé âgés d'au moins 52 ans qui ne peuvent **pas** bénéficier des régimes de dispense des prestations de travail et de fin de carrière ont droit à un certain nombre de jours de congé supplémentaires.

L'attribution des jours de congé supplémentaires est déterminée de la manière suivante:

- 52 ans: 5 jours;
- 53 ans: 8 jours;
- 54 ans: 10 jours;
- 55 ans: 13 jours;
- 56 ans: 15 jours;
- 57 ans: 18 jours;

- 58 ans: 20 jours.

L'âge pris en considération est celui qui est atteint au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les congés supplémentaires sont prévus.

3.2. Cotisations catégorie du travailleur

3.2.1. Cotisations catégorie du travailleur 889: cotisation de solidarité amendes de roulage

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, nr. 6.3.305.*

A partir du premier trimestre 2009, une nouvelle cotisation spéciale de 33% (cotisation de solidarité) a été introduite pour les montants que l'employeur paie (ou rembourse) pour les amendes de roulage que le travailleur a reçues. Pour les autres modifications concernant la cotisation de solidarité sur les amendes de roulage, nous référons aux montants adaptés à partir du 1^{er} janvier 2009 dans le chapitre 'ONSS' (1.5. Cotisation de solidarité sur le remboursement des amendes de roulage).

Une nouvelle catégorie de cotisations 889 a été introduite à partir du premier trimestre 2009 pour la cotisation de solidarité sur les amendes de roulage payées par l'employeur.

3.3. Codes rémunération

3.3.1. Code rémunération 490: rente allouée en raison d'une incapacité de travail permanente due à une maladie professionnelle ou un accident de travail

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 6.3.408.*

La rente allouée en raison d'une incapacité de travail permanente due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail est intégralement exonérée de cotisations de sécurité sociale. Pour les membres du personnel encore en activité, la rente est déclarée sous le code rémunération 490.

L'ONSSAPL spécifie maintenant que les membres du personnel qui, après leur sortie de service, continuent de percevoir la rente de leur ancien employeur ne doivent pas être mentionnés sur la DmfAPPL.

3.3.2. Code rémunération 791: amendes de roulage

Référence:

- *Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2009, n° 6.3.408, 6.3.409, 6.3.411.*

Un nouveau code rémunération 791 a été introduit à partir du premier trimestre pour les amendes de roulage payées par l'employeur.

3.4. Codes temps de travail

3.4.1. Code temps de travail 75: jours soins d'accueil

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{ste} trimestre 2009, nr.6.3.508, 6.3.509.

Un nouveau code rémunération 75 'jours soins d'accueil' a été créé pour max. 6 jours d'absence dans le cadre du congé pour les soins d'accueil à partir du quatrième trimestre de 2008. Ce code sera utilisé à titre rétroactif.

4. Montants adaptés: à partir du 1^{er} janvier 2009

Montants adaptés	Auparavant	A partir du 1 ^{er} janvier 2009
1. Volontaires		
a) Indemnité des frais par jour	a) 29,05 EUR/jour	a) 30,22 EUR/jour
b) Indemnité des frais par an	b) 1.161,82 EUR/an	b) 1.208,72 EUR/an
2. Artistes - bénévoles		
a) Max. par jour	a) 106,94 EUR/jour	a) 112,44 EUR/jour
b) Max. par an	b) 2.138,00 EUR/an	b) 2.248,78 EUR/an
3. Véhicules de société		
a) indexation cotisation CO2	a) x 120,27/114,08	a) x 126,46/114,08
b) cotisation minimale	b) 21,96 EUR	b) 23,09 EUR

Services publics

Ce chapitre traite quelques sujets importants pour les employeurs du secteur public.

1. Généralités
2. Autorités fédérales
3. Administrations locales

1. Généralités: répartition du travail dans le secteur public

Référence:

- AR 19 décembre 2008, MB 24 décembre 2008.

La loi du 10 avril 1995 prévoit pour certaines autorités la possibilité de passer volontairement à une semaine de 4 jours ou de choisir une retraite anticipée à mi-temps (nettement pour la fonction fédérale administrative publique; le personnel lié aux greffes et aux parquets; les provinces, les communes, les CPAS). Ces possibilités ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

L'exonération des cotisations patronales pour les contractuels remplaçant les fonctionnaires avec une semaine de 4 jours, reste valable jusque fin 2010.

2. Autorités fédérales: allocation de foyer et résidence pour les contractuels: application correcte

Référence:

- Avis SPF Personnel et Organisation du 16 janvier 2009.

Les membres du personnel avec un revenu inférieur à une certaine limite profitent d'une allocation de foyer ou résidence. Au début, des seuils différents étaient appliqués pour les contractuels et les statutaires.

Depuis 1997 cette distinction est supprimée. Cependant, certaines organisations fédérales ont toujours appliqué les différents seuils en dépit des contractuels.

Cette situation a été régularisée pour 2008. Certains dossiers devaient encore être régularisés au cours du premier trimestre de 2009.

3. Administrations locales

3.1. Dernier accord sectoriel: repris dans l'arrêté d'exécution "Rechtspositieregeling" (règlement de position de droit)

Référence:

- Arrêté Gouvernement flamand, 16 janvier 2009, MB 29 janvier 2009.

- Easypay News janvier 2009, p. 18.

Dans le Moniteur belge du 29 janvier 2009, une première modification a été publiée concernant le règlement de position de droit pour le personnel communal

Les modifications suivent les stipulations de l'accord sectoriel 2008-2013, à savoir:

- Le nouveau règlement de salaire pour le secrétaire communal, le secrétaire communal adjoint et le secrétaire du CPAS à partir du 1er janvier 2009;
- L'augmentation en phases de l'allocation de fin d'année à partir de 2008 jusqu'en 2013 inclus;
- L'introduction de la deuxième échelle salariale (D5) pour les chefs d'équipe. L'élément nouveau est que la carrière fonctionnelle D4-D5 pour les chefs d'équipe devient obligatoire contrairement à l'accord sectoriel où cela était facultatif.

Comme ces mesures sont obligatoires, le niveau local ne doit plus négocier sur l'introduction locale.

En outre, l'Arrêté contient quelques nouvelles mesures:

- Contrairement aux autres fonctions, il n'est plus possible de déroger des exigences de diplôme pour les fonctions mandataires;
- L'administrateur financier est désormais concerné par la détermination de ses critères d'évaluation;
- Les allocations et indemnités non réglementées qui étaient accordées avant 2009, restent uniquement valables pour les membres du personnel qui profitaient déjà de cette allocation et/ou indemnité au niveau local avant 2009.

3.2. Décret relatif aux CPAS: publié

Référence:

- Décr. 19 décembre 2008, MB 24 décembre 2008.

Après le règlement pour les communes flamandes, il y a maintenant un décret de base pour les CPAS flamands. Comme les communes et les CPAS sont très cohérents, le Gouvernement flamand a décidé d'appliquer le plus possible les principes et les points de départ du Décret communal aux CPAS.

Ainsi, le décret traite entre autres:

- Le traitement du président et vice-président du CPAS;
- Le secrétaire et l'administrateur financier;
- L'équipe de gestion;
- Le statut du personnel;
- Le règlement de sanction;
- Les agences autonomisées internes;
- La collaboration et l'autonomisation externe.

Le Gouvernement flamand doit encore décider quand ces dispositions entreront en vigueur. Seules les déterminations concernant la fonction du secrétaire et le gestionnaire financier en tant que membre du personnel du CPAS et concernant l'exercice partiel de la fonction de secrétaire et de gestionnaire financier, doivent être appliquées depuis le 1er janvier 2009.

Le Gouvernement flamand peut déterminer, pour les CPAS qui sont d'accord, une date d'entrée en vigueur pour l'ensemble ou une partie des dispositions.

3.3. Adaptation limite de cumul pour les parlementaires "locaux"

Référence:

- Communiqué de la chambre fédérale, MB 30 janvier 2009.

Les mandataires cumulent parfois un mandat local avec un mandat parlementaire. Cependant, le revenu des deux mandats est limité à un certain maximum déterminé par les chambres législatives. Pour 2009, la limite est fixée à 165.763,62 EUR.

Si le cumul des deux mandats dépasse cette limite, c'est le revenu en tant que mandataire local qui est réduit en première instance.

Concrètement cela implique que le traitement d'un parlementaire local est limité à 55.254,54 EUR (avec indice 1,4859).

3.4. Personnel des communales autonomes

Référence:

- *Circulaire PI 2009/1 du 30 janvier 2009, MB 27 février 2009.*

Depuis longtemps déjà, il n'était pas clair quelles sont les limites dans lesquelles le conseil d'entreprise d'une communale autonome pouvait établir un propre statut pour son personnel. Une communale autonome (CA) est établie par le conseil communal et est tout à fait indépendante de la commune. Les activités ont un caractère commercial ou industriel. Il s'agit ici e.a. de l'exploitation d'un parking, d'un hall de sport ou du développement de la ville.

Souvent, une communale autonome a du personnel dont la fonction n'existe pas dans l'administration locale.

Le décret communal détermine que le statut du personnel communal est également applicable au personnel d'une communale autonome. Le conseil d'entreprise d'une communale autonome peut déroger de ce règlement de statuts mais il doit le justifier sur base du caractère spécifique de l'entreprise communale.

Les dérogations doivent être motivées individuellement et ne sont pas limitées aux marges du Décret du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007. Le conseil d'entreprise peut donc élaborer ses propres règles pour autant que le conseil opine et prouve que la nature spécifique de l'entreprise justifie les règles dérogatoires.

La communale autonome devra bien tenir compte des mesures impérieuses reprises dans e.a. la Loi relative aux contrats de travail, la législation de sécurité sociale, la Loi de travail au niveau du congé de maternité, ...

Les décisions par lesquelles le conseil d'entreprise déroge du statut du personnel communal doivent être envoyées au gouverneur de la province endéans les 20 jours.

Administration salariale et fiscalité

Cette rubrique traite quelques sujets relatifs à l'administration salariale et la fiscalité.

1. Réduction flamande du précompte professionnel en février 2009
2. Report précompte professionnel
3. Modification PP sur indemnités d'interruption crédit-temps à temps partiel
4. Déduction professionnelle fédérale en mai 2009?

1. Réduction flamande du précompte professionnel en février 2009

Référence:

- AR 11 janvier 2009 accordant la réduction forfaitaire flamande en matière de précompte professionnel, MB 15 janvier 2009, 2502.
- Easypay Flash 19 janvier 2009.

Comme mentionné dans l'Easypay Flash de janvier 2009, le Gouvernement flamand a décidé d'augmenter la réduction forfaitaire flamande. En outre, contrairement aux années passées, la réduction n'est plus calculée par mois mais en une fois sur le précompte professionnel de février 2009.

1.1. Conditions

Pour bénéficier de la réduction forfaitaire flamande, le travailleur doit:

- être habitant du Royaume;
- être domicilié au 1er février de l'année des revenus dans une commune de la Région flamande;
- avoir un revenu professionnel.

Les travailleurs ou gérants d'entreprise ayant seulement un revenu de remplacement en février 2009 n'entrent donc pas en ligne de compte pour cette réduction.

1.2. Montant de la réduction

Le montant de la réduction flamande dépend du montant imposable du salaire de février 2009, recalculé sur base annuelle.

Travailleurs:

Revenus annuels bruts imposables	Réduction flamande
< 6.980 EUR	0 EUR
≥ 6.980 EUR - ≤ 24.375 EUR	300 EUR
> 24.375 EUR	250 EUR

Gérants d'entreprise :

Revenus annuels bruts imposables	Réduction flamande
< 5.790 EUR	0 EUR
≥ 5.790 EUR - ≤ 23.160 EUR	300 EUR
> 23.160 EUR	250 EUR

1.3. Sur quelles rémunérations?

La réduction est uniquement calculée dans le précompte professionnel calculé selon les rémunérations normales.

Ceci implique que le précompte professionnel, calculé selon les règles d'indemnités exceptionnelles (p.ex. pécule de vacances, prime de fin d'année), arriérés, indemnités de rupture, prépension et autres n'entrent pas en ligne de compte pour cette réduction flamande.

1.4. Règlement par imposition dans les impôts des personnes physiques

Si on a reçu au mois de février, mars et avril 2009 un revenu professionnel trop bas ou pas de revenu professionnel, la réduction flamande sera de toute façon accordée sur les impôts de 2010 (revenus 2009).

1.5. Conséquences pour l'employeur?

Par l'application de la réduction flamande en février 2009 beaucoup d'entreprises perdent une partie importante des réductions des charges pour le travail de nuit et en équipes, heures supplémentaires, ... Ceci est dû au fait qu'il faut d'abord appliquer la réduction des travailleurs de sorte qu'il ne reste pas assez de précompte professionnel pour la réduction des charges de l'employeur.

Les différentes organisations patronales sont en train d'élaborer une proposition pour résoudre cette situation. Dès que les mesures concrètes sont connues, nous vous en informerons par notre Easy pay Flash hebdomadaire.

2. Report précompte professionnel

Référence:

- Art 20, projet de loi de relance économique, Doc. Parl. Chambre 2009, n° 52K1788.

Dans le cadre du plan de relance économique, le conseil des ministres a décidé de reporter le paiement du précompte professionnel des entreprises et indépendants. Il s'agit purement d'un report de paiement, la déclaration du précompte professionnel doit bien se faire à temps.

Normalement, les entreprises payant leur précompte professionnel par trimestre, doivent le faire au plus tard le 15 avril pour le 1er trimestre, mais cette date serait maintenant reportée au 15 juillet. Le précompte pour le 2^e trimestre doit être payé au plus tard le 15 octobre au lieu du 15 juillet. Les entreprises qui font la déclaration du précompte professionnel par mois, ont la possibilité de reporter les paiements de trois mois pendant une période de 6 mois (de mars à août inclus). Ci-après vous trouvez un aperçu:

Rémunérations payées en	Versement du précompte professionnel
Janvier 2009	15 février 2009
Février 2009	15 mars 2009
Mars 2009	15 juillet 2009
Avril 2009	15 août 2009
Mai 2009	15 septembre 2009
Juin 2009	15 octobre 2009
Juillet 2009	15 novembre 2009
Août 2009	15 décembre 2009
Septembre 2009	15 octobre 2009

Octobre 2009	15 novembre 2009
Novembre 2009	15 décembre 2009
Décembre 2009	15 janvier 2010

Par le report du versement du PP, à un moment donné, l'entreprise se verra confronté à un moment de pointe pour les paiements. Ceci arrive au moment que le paiement normal du précompte professionnel et le paiement reporté coïncident.

Pour que ce "double paiement" reste faisable, l'Etat prend à sa charge une bonification d'intérêt pour chaque emprunt contracté par les débiteurs du précompte professionnel pour pouvoir payer le précompte professionnel dû.

3. Modification PP sur indemnités d'interruption crédit-temps à temps partiel

Référence:

- AR 2 février 2009 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, MB 6 février 2009, 8216.

En application de l'Accord Interprofessionnel (AIP) 2009-2010, le précompte professionnel sur les indemnités légales d'interruption est augmenté en cas de crédit-temps à temps partiel. Le tarif actuel de 17,15% est augmenté à:

- 35% pour les travailleurs de plus de 50 ans;
- 30% pour les travailleurs jusqu'à 50 ans.

Cette augmentation ne vaut pas pour des célibataires, ni pour les assujettis aux impôts qui bénéficient d'un congé thématique (congé parental, soins médicaux, congé pour soins palliatifs).

L'augmentation vaut pour toutes les réductions à mi-temps dans le cadre du crédit-temps qui commencent à partir du 1er janvier 2009. Les réductions de carrière commencées avant le 1er janvier 2009 ne sont pas soumises à cette augmentation.

4. Déduction professionnelle fédérale en mai 2009?

Référence:

- Communication Union de Secrétariats sociaux agréés

Depuis quelques années, le gouvernement fédéral a sa propre déduction professionnelle. Elle a été introduite sous forme d'une augmentation des dits 'frais professionnels forfaitaires'. Ce sont les frais qui, pour le calcul des impôts, sont déduits des revenus professionnels. Une augmentation de ces frais implique donc une diminution du revenu imposable; par conséquent il faut payer moins d'impôts sur le revenu professionnel.

Les années passées, cette déduction professionnelle a été appliquée sur les salaires de mai. En fonction du revenu imposable en mai, on recevait alors une déduction complémentaire du précompte professionnel qui variait de 29,04 EUR à 37,32 EUR ce qui augmentait une fois le salaire mensuel.

La question reste si le gouvernement fédéral appliquera à nouveau cette mesure favorable en 2009. Actuellement nous pouvons vous dire que le gouvernement fédéral pense à l'application de la déduction professionnelle mais il n'y a pas encore de confirmation officielle. Dès que nous connaissons les modalités, nous vous en informerons évidemment par notre Flash Easy pay hebdomadaire.

Projet de loi de relance économique

Cette rubrique contient les sujets suivants:

1. Finances
2. Affaires sociales
3. Travail

Référence:

- *Projet de loi de relance économique, Doc. Parl. La Chambre 2009, n° 52K1788.*

1. Finances

1.1. Modification du traitement fiscal des chèques-repas

A partir du 1^{er} février 2009, une exception est faite au principe du non-déductibilité des chèques-repas. En tout cas, depuis cette date, l'employeur peut considérer 1 EUR max. par chèque-repas comme frais déductible.

1.2. Augmentation des différentes exonérations de versement du précompte professionnel: heures supplémentaires, travail de nuit et en équipes, recherche scientifique et réduction AIP

1.2.1. Exonération de versement du PP pour les primes de nuit et en équipe

Le pourcentage d'exonération de versement du précompte professionnel concernant les primes de nuit et en équipe, qui s'élève actuellement à 10,7 %, est augmenté à 15,6 % à partir du 1^{er} juin 2009.

A partir de ce moment, cette exonération ne sera plus que possible pour les travailleurs qui, conformément à leur régime de travail, sont occupés dans un régime de nuit ou d'équipe pendant au moins 1/3 du temps de travail.

Pour l'application de la norme de 1/3 sont prises en compte:

- les prestations de travail;
- les suspensions d'exécution du contrat de travail avec continuation du paiement des salaires.

Les périodes de suspension d'exécution du contrat de travail sans solde ne sont pas prises en compte.

Pour les travailleurs qui entrent en ou sortent de service au cours de la période de référence, la norme de 1/3 est appliquée sur la durée de l'occupation pendant cette période de référence.

1.2.2. Exonération de versement du PP pour les heures supplémentaires

L'exonération de versement du précompte professionnel ne vaut que pour les premières 65 heures supplémentaires.

Ce nombre sera augmenté:

- Pour l'année 2009, il sera fixé à 100 heures;
- A partir du 1er janvier 2010, il sera fixé à 130 heures.

1.2.3. Exonération de versement du PP pour la recherche scientifique

La partie exonérée du précompte professionnelle pour les entreprises et instituts occupant des chercheurs scientifiques sera augmentée à 75 %.

Cette augmentation entrera en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2009.

1.2.4. Réduction AIP

L'exonération existante de versement du précompte professionnel est augmentée :

- de 0,25% à 0,75% à partir du 1er juin 2009;
- de 0,75% à 1% à partir du 1er janvier 2010.

1.3. Modification du traitement fiscal pour les allocations de chômage en cas de chômage temporaire

Depuis l'année d'imposition 2005, les réductions des impôts pour les pensions et revenus de remplacement sont calculées par conjoint en cas d'une imposition commune. La réduction des impôts pour les allocations de chômage est une exception à ce principe.

Pour modérer les conséquences financières du chômage temporaire:

- les allocations pour le chômage temporaire sont augmentées;
- la réduction des impôts pour les allocations de chômage temporaire est maintenant calculée par contribuable pour les personnes mariées ou cohabitants légaux.

Nous entendons par allocations de chômage suite au chômage temporaire: les allocations de chômage légales et extralégales payées à un chômeur temporaire.

Il s'agit des chômeurs temporaires suivants:

- le chômeur occupé par un contrat de travail dont l'exécution a été suspendue partiellement ou totalement pour une période limitée;
- le chômeur atteint par un lock-out ou pour lequel le chômage suit directement ou indirectement d'une grève ou d'un lock-out;
- le jeune travailleur qui suit un programme de formation si l'exécution du contrat d'apprentissage a été suspendue partiellement ou totalement pour une période limitée.

1.4. Augmentation de l'indemnité de vélo

Si un employeur accorde une indemnité dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail pour les travailleurs qui se rendent au travail à vélo, cette indemnité est exonérée d'impôts si elle ne dépasse pas 0,15 EUR par kilomètre. Si l'indemnité est plus élevée, la partie qui dépasse les 0,15 EUR par kilomètre est considérée comme faisant partie du salaire imposable.

Pour l'année de revenus 2009, cette indemnité est augmentée à 0,20 EUR par kilomètre et sera dorénavant indexée chaque année.

L'indemnité de vélo n'est due que si :

- elle a été négociée au niveau sectoriel, individuel ou au niveau de l'entreprise;
- la distance que le travailleur parcourt entre son domicile et le lieu de travail est plus d'un kilomètre;
- le travailleur en informe son employeur par écrit, en décrivant en détail le trajet qu'il suit de son domicile au lieu de travail.

Le vélo peut être utilisé en combinaison avec des trajets par transport public.

En outre, à partir de l'année de revenus 2009, la mise à disposition d'un vélo d'entreprise (avec accessoires et frais d'entretien et de garage) sera fiscalement déductible.

2. Affaires sociales

2.1. Modification du règlement pour écartement des femmes enceintes

Actuellement il y a une inégalité entre les femmes enceintes écartées du travail pour des raisons de santé ou de sécurité (le dit congé prophylactique). Une partie des travailleuses enceintes écartées du travail reçoivent une indemnité de l'INAMI qui est fixée à 60% de leur salaire brut (limité), par contre d'autres travailleuses enceintes écartées du travail peuvent faire appel au Fonds de maladies professionnelles et bénéficient d'une indemnité de 90% de leur salaire brut plafonné.

Le projet de loi de relance économique essaie d'éliminer cette différence et permet à toutes les travailleuses enceintes en congé prophylactique de bénéficier de la même allocation. Les travailleuses qui ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité du Fonds de maladies professionnelles recevront la même indemnité mais celle-ci sera à la charge de l'INAMI.

Il y aura aussi une intervention pour la travailleuse enceinte qui accepte de faire un travail adapté avec perte de salaire, cette indemnité compensera la perte de salaire.

Cette mesure entre en vigueur le 1er janvier 2010.

2.2. Introduction de la limite maximale pour la cotisation compensatoire dans le cadre de la répartition des charges sociales entre les grandes et petites entreprises

Dans le cadre du règlement de "répartition des charges sociales", les petites entreprises reçoivent une réduction de cotisations forfaitaire et les grandes entreprises paient une cotisation compensatoire de 1,55% sur la partie des cotisations qui dépasse 26.028,82 EUR par trimestre.

A partir du 1er janvier 2010, une limite maximale est introduite pour les cotisations compensatoires que l'employeur doit payer. Cette limite est fixée à 182.000 EUR et sera indexée chaque année.

2.3. Prolongation du régime des primes d'innovation

La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses concernant la concertation sociale a introduit uniquement pour l'année 2006 un système de primes d'innovation.

L'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 a prolongé le système jusqu'à la fin de 2008.

Cependant, l'Accord interprofessionnel pour la période 2009-2010 prévoit une nouvelle prolongation du système de 2 ans, à savoir les années civiles 2009 et 2010.

3. Travail

3.1. Optimisation du règlement pour les entreprises en restructuration

3.1.1. Reconnaissance comme entreprise en restructuration dissociée de la demande de réduction de l'âge de pension

Le projet de loi de Relance économique dissocie la reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration de la demande auprès du ministre compétent pour réduire l'âge normal de la prépension dans l'entreprise. Pour être considérée comme une entreprise en restructuration, il suffit d'annoncer un licenciement collectif.

Dès à présent, le règlement est applicable pour les travailleurs ayant travaillé assez longtemps dans le cadre d'un contrat de travail à durée limitée ou comme intérimaire et pour lequel le contrat n'a pas été prolongé suite à la restructuration.

En outre, le travailleur ne doit plus avoir au moins 45 ans au moment que le licenciement collectif est annoncé.

3.1.2. Indemnité de reclassement

L'employeur doit payer à tous les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration une indemnité de reclassement. Cette indemnité est assimilée à une indemnité de rupture.

La règle qui prévoyait la réduction de l'indemnité de reclassement des ouvriers en cas de reprise du travail, a été supprimée.

Pour donner au travailleur la possibilité d'accompagnement optimal par la cellule de remise à l'emploi, le Projet de loi de Relance économique prévoit qu'il faut arrêter le contrat de travail à temps, de sorte que l'indemnité de rupture coïncide au maximum avec l'indemnité de reclassement.

3.2. Augmentation du plafond d'allocations en cas d'accidents du travail

A partir du 1 janvier 2009, le plafond du salaire de base pour calculer l'indemnité en cas d'accidents du travail est augmenté à 36.809,73 EUR.

3.3. Prolongation des mesures existantes concernant la prépension à mi-temps

Les mesures existantes concernant la prépension à mi-temps sont prolongées pour la durée de l'Accord Interprofessionnel 2009-2010.

Ainsi, les secteurs maintiennent la possibilité de conclure des conventions collectives de travail en ce qui concerne la prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans et l'instauration générale de la prépension à mi-temps pour tous les travailleurs à partir de 58 ans est prolongée.

3.4. Mention du nombre d'heures supplémentaires sur les décomptes mensuels

Le Projet de loi de Relance économique donne au Roi le pouvoir de déterminer que le décompte que le travailleur reçoit lors de chaque paiement définitif doit contenir certaines données et doit être divisé en certaines rubriques. Ainsi, le décompte mensuel doit contenir le nombre d'heures supplémentaires pour la période de paie concernée qui donne droit à une réduction des charges fiscales.

Nouvelles sociales

Dans cette rubrique nous traitons quelques sujets concernant :

1. Séance du Conseil national du travail du 20 février 2009: nouvelles CCT concernant la prépension, les éco-chèques, les travailleurs handicapés, le crédit-temps et les déplacements domicile-lieu de travail
2. Occupation des travailleurs des "nouveaux pays de l'UE": mesures transitoires jusqu'au 1er mai 2009
3. Congé parental prolongé jusqu'à 12 ans à partir du 1^{er} avril 2009

1. Séance du Conseil national du travail du 20 février 2009: nouvelles CCT concernant la prépension, les éco-chèques, les travailleurs handicapés, le crédit-temps et les déplacements domicile-lieu de travail

1.1. CCT n° 96: prolongation du régime de prépension à partir de 56 ans à condition d'avoir une carrière professionnelle de 40 ans

Référence:

- CCT n° 96 du 20 février 2009, www.nar-cnt.be.

Le Conseil national du travail a prolongé jusqu'au 31 décembre 2010 le règlement de la prépension à partir de 56 ans à condition d'avoir une carrière professionnelle de 40 ans.

Si on répond à quelques conditions, les travailleurs peuvent entrer en prépension à partir de 56 ans:

- Le travailleur est licencié par son employeur (mais pas pour des raisons impérieuses);
- Le travailleur a 56 ans ou plus pendant la période du 1er janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus;
- Au moment de la fin de son contrat de travail, le travailleur a une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié;
- Le travailleur peut prouver qu'il a presté au moins 78 jours de travail avant l'âge de 17 ans, avec soumission complète à l'ONSS ou qu'il a presté au moins 78 jours de travail en tant qu'apprenti avant le 1er septembre 1983.

Le travailleur qui répond aux conditions mentionnées et duquel le délai de préavis se termine après le 31 décembre 2010, maintient quand-même le droit à l'allocation complémentaire dans le cadre de la prépension.

La CCT n° 96 a un effet direct; par conséquent, les secteurs ou entreprises ne doivent plus conclure des CCT pour appliquer le règlement concernant la prépension à partir de 56 ans.

1.2. CCT n° 97: prolongation du régime de prépension à partir de 56 ans (travail de nuit) pour les entreprises qui ne sont pas soumises à une CP ou qui sont soumises à une CP inactive

Référence:

- CCT n° 97 du 20 février 2009, www.nar-cnt.be.

Lors de la séance du 20 février 2009, le Conseil national du travail a également conclu la CCT n° 97. Cette CCT prolonge le règlement de la prépension à partir de 56 ans pour les travailleurs avec une carrière professionnelle de 33 ans. Si un travailleur veut bénéficier du régime de prépension sur base de cette CCT, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Le travailleur a 56 ans ou plus pendant la période du 1er janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus;
- Le travailleur a une carrière professionnelle de 33 ans, dont 20 ans dans un régime d'équipe avec travail de nuit (= prestations livrées entre 20h et 6h).

La CCT n° 97 est appliquée sur les entreprises qui ressortent sous la loi CCT et qui font partie d'une branche d'activité sans commission paritaire ou avec une commission paritaire qui n'est pas active. En pratique, il s'agit principalement d'employeurs de la CP 100 (commission paritaire complémentaire pour les ouvriers) et la CP 200 (commission paritaire complémentaire pour les employés).

Contrairement à la CCT n° 96, cette CCT n'est pas automatiquement applicable (pas d'effet direct). Ceci implique que l'entreprise doit d'abord s'affilier au règlement si l'employeur veut appliquer les règles de la CCT n° 97. Cette affiliation peut se faire à l'aide d'une CCT d'entreprise, un acte d'affiliation ou une modification du règlement du travail.

1.3. CCT n° 98: éco-chèques

Référence:

- CCT n° 98 du 20 février 2009, www.nar-cnt.be.
- Easy pay Flash 27 février 2009.
- www.ecocheques.be.

Dans l'Accord interprofessionnel (AIP) 2009-2010, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour accorder une augmentation nette du salaire d'au maximum 250 EUR, répartie sur 2 années (2009-2010). On peut accorder cette augmentation du salaire entre autres sous forme d'éco-chèques.

1.3.1. Liste des produits et services possibles

La CCT n° 98 détermine quelques modalités concernant l'attribution des éco-chèques et une liste limitative de produits et services écologiques pour lesquels on peut utiliser les éco-chèques. La liste complète se trouve sur le site web d'Easy pay.

La liste de produits et services écologiques peut être divisée en 6 catégories:

- Economie d'énergie: e.a. l'achat des matériaux d'isolation pour la maison, l'achat d'ampoules économiques et lampes LED, l'achat d'appareils électriques qui fonctionnent exclusivement à l'énergie solaire;
- Economie d'eau: e.a. l'achat d'une douchette économique, l'achat d'un réservoir d'eau pour toilettes avec touche économique, l'achat d'un économiseur d'eau pour robinets
- Promotion de la mobilité durable: e.a. le placement d'une installation LPG sur les voitures, l'achat de titres de transport pour les transports en commun (à l'exception des abonnements); les cours d'éco-conduite;
- Gestion des déchets: e.a. l'achat de piles rechargeables, l'achat d'un fût de compostage, l'achat de papier 100 % recyclé non blanchi ou blanchi TCF;
- Promotion de l'écoconception : produits et services qui satisfont aux critères du label écologique européen
- Promotion de l'attention pour la nature: e.a. l'achat d'arbres et de plantes d'extérieur, de bulbes et de semences pour l'extérieur, d'outils de jardinage non motorisés, de terreau et de terre végétale.

La liste susmentionnée est valable pour une durée illimitée mais sera régulièrement évaluée et adaptée en fonction des besoins.

En plus d'une énumération des produits et services qui peuvent être achetés avec les éco-chèques, la CCT n° 98 contient quelques règles concernant l'information aux travailleurs et le calcul du nombre de chèques à attribuer.

1.3.2. Information aux travailleurs

L'employeur doit informer ses travailleurs concernant la liste de produits et services possibles s'il souhaite attribuer des éco-chèques. Le CNT mettra sur son site web toute information utile concernant le système des éco-chèques.

1.3.3. Calcul pour l'attribution des éco-chèques

Pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de l'année civile concernée, le calcul du nombre d'éco-chèques à leur octroyer est effectué proportionnellement en fonction de la durée de l'occupation.

En cas de suspension d'un contrat de travail, il faudra tenir compte du nombre de jours pour lequel le travailleur a reçu un salaire ou un pécule de vacances. Les périodes de congé de maternité et les premiers 30 jours d'incapacité du travail sont assimilés à des jours auxquels le travailleur aurait reçu son salaire normal.

Entrée en vigueur: L'entrée en vigueur sera déterminée par AR.

1.4. CCT n° 99: niveau égal de rémunération pour les travailleurs handicapés

Référence:

- Easy pay flash du 6 mars 2009.
- CAO n° 99 du 20 février 2009, www.nar-cnt.be.

L'ancienne CCT n° 26 qui règle le niveau de paiement des travailleurs handicapés a été remplacée par une nouvelle CCT n° 99.

La nouvelle CCT donne e.a. une définition plus claire de la notion 'salaire', à savoir:

- le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
- le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;
- les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;
- les indemnités payées par l'employeur suite à une convention collective de travail comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances;
- les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

Entrée en vigueur: la nouvelle CCT entre en vigueur le 20 février 2009.

1.5. CCT n° 77 quinquies: crédit-temps: assouplissement des possibilités en ce qui concerne le passage à un autre système de crédit-temps

Référence:

- Easy pay flash du 6 mars 2009.
- CAO n° 77 quinquies du 20 février 2009, www.nar-cnt.be.

1.5.1. Introduction

La CCT n° 77bis du Conseil national du Travail prévoit trois formules de crédit-temps. Un travailleur peut suspendre ses prestations complètement, à mi-temps ou les réduire d'1/5. Ces trois formules peuvent en outre être combinées entre elles. Un travailleur peut ainsi suspendre sa carrière complètement ou à mi-temps après avoir déjà réduit ses prestations de 1/5.

1.5.2. Conditions d'occupation

Pour passer d'une formule de crédit-temps à une autre, le travailleur doit cependant satisfaire aux conditions du régime de crédit-temps souhaité. L'une de ces conditions stipule que le travailleur doit avoir fourni des prestations effectives pendant une période déterminée. C'est ce qu'on appelle la condition d'occupation.

1.5.3. Périodes assimilées et neutralisées

Lors de l'appréciation de cette condition d'occupation, on tient compte des périodes d'absence « assimilées » et « neutralisées ».

Les absences assimilées sont assimilées à des prestations effectives, tandis que les absences neutralisées ne sont pas prises en compte dans le calcul. Ces périodes sont décrites de manière exhaustive dans la CCT n° 77bis: seules les absences qui figurent dans cette liste sont donc neutralisées ou assimilées.

La période d'absence pendant la prise du crédit-temps n'était jusqu'ici ni neutralisée, ni assimilée. Cela signifie donc que le passage d'un crédit-temps à temps plein à un crédit-temps de 1/5 était impossible sans reprise du travail.

1.5.4. Extension des périodes neutralisées

Toutefois, le Conseil national du Travail a récemment modifié la CCT n° 77bis afin qu'à partir du 1er janvier 2009, les périodes de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps soient neutralisées, moyennant l'accord de l'employeur. Cette mesure simplifie par conséquent le passage entre les différentes formes de crédit-temps.

Alors que, jusqu'au 1er janvier 2009, il n'était pas possible de passer p. ex. du crédit-temps à temps plein à une réduction des prestations de 1/5e (le travailleur ne satisfaisant pas à la condition d'occupation à temps plein du fait de la suspension complète), il est désormais possible de passer d'une formule à l'autre depuis le 1er janvier, à condition que l'employeur donne son accord et que la condition d'occupation pour le crédit-temps de 1/5 soit remplie.

1.6. CCT n° 19 octies: augmentation de l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu du travail à partir du 1er février 2009

Référence:

- *Easypay flash* du 27 février 2009.
- *CCT n° 19 octies* du 20 février 2009, www.nar-cnt.be.

1.6.1. Introduction

L'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de déplacement en transport public supportés par le travailleur entre son domicile et le lieu de travail. Le montant de l'intervention dépend du moyen de transport public utilisé et du nombre de kilomètres parcourus. Les instructions sont toutes reprises dans la CCT n° 19 octies du CNT, qui remplace l'ancienne CCT n° 19 à partir du 1er février 2009.

1.6.2. Transport public

Pour les dispositions concernant le transport public, nous référons au Flash Easypay du 27 février 2009.

1.6.3. Transport privé

a. Pas d'obligation légale

Il n'existe toujours pas d'obligation pour l'employeur d'intervenir dans les frais de transport privé. Cependant, de nombreux secteurs et entreprises prévoient une extension de

l'intervention pour les déplacements domicile-lieu de travail et ils réfèrent dans ce cas souvent aux instructions de la CC n° 19 du Conseil national du Travail (intervention selon les tableaux de la SNCB). C'est pourquoi la CCT n° 19 octies prévoit pour ces secteurs et entreprises une mesure de transition spécifique.

b. Mesure transitoire

Si la CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise réfère à l'application du tableau de la SNCB, l'intervention reste la même qu'avant le 1^{er} février 2009 et ce jusqu'au 30 juin 2009, c.-à-d. une moyenne de 60% du prix d'un billet de train.

Si rien ne change dans ces CCT avant le 1er juin 2009, l'intervention est augmentée automatiquement, à partir du 1er juillet 2009, à la moyenne de 75% du prix d'un billet de train, en d'autres mots: le règlement à partir du 1er février 2009.

1.6.4. Tableaux sur le site web Easypay

Les tableaux contenant les nouvelles interventions patronales dans les frais de déplacement domicile-lieu du travail pour les travailleurs, peuvent être consultés sur le site web d'Easypay Group (www.easypay-group.com).

A la page d'accueil, vous trouvez la rubrique 'Info juridique'. Allez vers le lien 'Chiffres-clé' et sélectionnez ensuite le document "16. Indemnisation des frais de transport". Il est nécessaire de vous enregistrer au préalable (enregistrement gratuit).

2. Occupation des travailleurs des "nouveaux pays de l'UE": mesures transitoires jusqu'au 1 mai 2009

Référence:

- AR 19 décembre 2006, MB 28 décembre 2006, 74880.

Le 1er mai 2004, 10 nouveaux pays sont devenus membres de l'UE. Il s'agit de Chypre, l'Estonie, l'Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovaquie. Le 1er janvier 2007, la Roumanie et la Bulgarie sont aussi devenues membres de l'UE.

En principe, dans l'Union européenne il y a le libre trafic de travailleurs pour tous les citoyens. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'avoir un permis de travail pour travailler en Belgique. Cependant une période transitoire a été prévue pour les 12 nouveaux états-membres. Au cours de cette période transitoire, le permis de travail reste nécessaire. Après cette période, le principe général de trafic libre de travail sera appliqué pour tous les membres affiliés.

Il y a une différence entre les états-membres qui se sont affiliés le 1er mai 2004 et ceux qui se sont affiliés le 1er janvier 2007 à l'UE:

- La période transitoire pour les états-membres affiliés au 1er mai 2004 se termine en principe le 1er mai 2009. Cependant, une prolongation de deux ans (jusqu'en mai 2011) est possible. Pour l'instant, la date de fin de la période transitoire est toujours le 30 avril 2009. Des nouvelles d'actualité il s'avère que le gouvernement fédéral est en train de discuter sur la prolongation ou non des mesures de transition pour ces états-membres. Actuellement, il n'y a pas encore de décision définitive;
- La période de transition pour la Roumanie et la Bulgarie se termine au 31 décembre 2011. Pour les citoyens de la Roumanie et la Bulgarie, la carte de travail reste donc obligatoire jusque fin 2011.

3. Congé parental prolongé jusqu'à 12 ans à partir du 1^{er} avril

Référence:

- *Easypay flash* du 27 février 2009.

- *AR 27 mars 2009, MB 1^{er} avril 2009.*

Les parents qui souhaitent prendre congé pour s'occuper de leurs enfants peuvent désormais bénéficier de cette possibilité jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Jusqu'ici, le congé parental concernait uniquement les enfants jusqu'à 6 ans ou jusqu'à 8 ans en cas d'adoption ou pour les enfants handicapés.

L'enfant doit atteindre l'âge de 12 ans au plus tard pendant le congé parental. Cette modification s'applique à tous les enfants, aussi bien en cas de naissance que d'adoption. Attention! Seule la limite d'âge a été modifiée. La forme et la durée du congé restent inchangées!

Rappel:

Cette réglementation est d'application pour les travailleurs et employeurs du secteur privé, ainsi que pour le personnel statutaire et contractuel des provinces, communes, agglomérations et fédérations communales et leurs employeurs.

Les instituts publics ainsi que les associations de droit public qui dépendent des administrations mentionnées dans l'alinéa précédent peuvent également appliquer les dispositions de cet arrêté à leur personnel.

Le règlement entre en vigueur le 1er avril 2009.

EASY SERVICES

Les vacances arrivent !

Les semaines et mois prochains, les vacances seront de nouveau le sujet favori des conversations! Traditionnellement, de nombreuses entreprises seront occupées à faire le calcul du pécule de vacances 2009 en mai et juin.

Dans la pratique, cette matière évoque beaucoup de questions et de problèmes.

Pour éviter ou résoudre des questions et problèmes potentiels, EASYPAY GROUP vous offre son cours annuel "Pécule de vacances 2009". Ce cours vous guide aisément à travers les règles du jeu des vacances annuelles. Les différentes situations et les cas les plus complexes concernant :

- la détermination du droit aux vacances;
- le calcul du pécule de vacances;
- la réduction/majoration du temps de travail;
- les sorties de service;
- le règlement des attestations de vacances; ...

sont expliqués à l'aide d'exemples pratiques pour rendre cette matière accessible, même pour une personne profane.

Dans le contexte des vacances, la réglementation du travail d'étudiant est également actuelle. Pour les jeunes, le travail d'étudiant signifie un extra bienvenu et fiscalement favorable. Cependant, les employeurs doivent respecter les obligations légales afin de pouvoir occuper des étudiants sans soucis et sans risques de sanctions inattendues et même inconnues.

Quelles sont les obligations légales pour l'employeur? Qui est-ce que vous pouvez engager et quelles formalités et règles devez-vous respecter?

Vous trouvez une explication claire et détaillée concernant la réglementation à respecter dans notre cours "Travail d'étudiants". Il traite à l'aide d'exemples pratiques entre autres les sujets suivants:

- les étudiants qui entrent en ligne de compte pour le travail d'étudiants;
- les conditions salariales;
- les obligations au niveau de l'ONSS et du PP.

Le gouvernement essaie de rendre le travail d'étudiant attractif tant pour l'employeur que pour les étudiants et ce par moyen d'un régime fiscal et social favorable - mais néanmoins soumis à des conditions d'occupation strictes. Il est donc très intéressant d'avoir une bonne connaissance des règles sur le travail d'étudiant. Nous sommes à votre disposition pour toutes vos questions!

EASY SERVICES vous propose ses cours "Pécule de vacances" et "Travail d'étudiants" à un prix exceptionnel. Intéressé? Contactez-nous sans engagements au numéro 051/48.05.95 ou par e-mail à info_easyservices@easypay.be.

Le saviez-vous ... ?

Le saviez-vous que ... EASYPAY peut vous offrir un outil pour fournir aux travailleurs les fiches de paie par voie électronique? Notre nouvelle option Easypay Post et/ou la combinaison avec zoomit vous permet d'envoyer les documents par voie électronique à vos travailleurs. Ainsi, les frais de confection, de répartition et d'envoi sont fortement réduits.

Pour plus d'info, contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easypay-group.com.

Le saviez-vous que ... EASYPAY dispose de l'option 'Simulation et budgétisation'. Cette application vous permet de:

- schématiser et analyser les données historiques par rapport au traitement salarial réel
- effectuer des simulations salariales
- simuler à l'aide de données fictives des salaires ainsi que l'effet sur les frais salariaux
- comparer les données salariales réelles aux données simulées et afficher et analyser automatiquement les différences

Pour plus d'info, contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easypay-group.com.

Le saviez-vous que ... EASYTIME a une option exceptionnelle, à savoir TIMEWEB

TIMEWEB est une extension d' EASYTIME qui permet aux travailleurs de consulter leurs propres enregistrements des temps. Ils peuvent ainsi consulter entre autres leurs pointages et leurs compteurs personnels pour le congé et la récupération. En outre, TIMEWEB offre la possibilité de faire des demandes de congé et heures supplémentaires qui seront alors traitées par le chef du département, de sorte que le service du personnel ne doit plus consacrer du temps supplémentaire à ces éléments spécifiques.

Par moyen de TIMEWEB vous disposez également d'une pointeuse virtuelle. Cette pointeuse permet d'enregistrer les heures de pointage par les PC. Ceci évite des investissements coûteux pour des terminaux de pointages à des endroits où il n'y a que peu de travailleurs.

Etes-vous intéressé ou souhaitez-vous plus d'information concernant ce module, contactez sans engagement EASYTIME au numéro 051/48.01.27 ou par e-mail info@easytime.be

Le saviez-vous que ... EASYPLAN vous offre une solution complète pour la "gestion du personnel".

Grâce à sa structure modulaire, EASYPLAN vous propose une solution complète pour la gestion de vos données du personnel, remplacements, formations, processus de recrutement, évaluations et compétences, gestion des documents et rappels. EASYPLAN est une application complètement basée sur le web qui fonctionne sur Linux, Unix et MS-Windows. Ainsi, vous pouvez aisément donner à votre personnel la possibilité de compléter ou de consulter des données par internet ou par l'intranet de votre société.

Pour plus d'information, contactez notre service commercial par e-mail à info@easypay-group.com.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com