



N E W S

Juillet 2009



Table des matières

TABLE DES MATIERES	1
DECLARATION ONSS (DMFA) POUR LE TRIMESTRE 2/2009.....	3
1. COTISATIONS ONSS.....	3
2. REDUCTIONS ONSS	6
3. MODIFICATIONS DMFA POUR LE TRIMESTRE 2/2009	8
DECLARATION ONSS POUR LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES (DMFA-PPL) POUR LE TRIMESTRE 2/2009	9
1. COTISATIONS ONSS.....	9
2. REDUCTIONS ONSS	10
3. MODIFICATIONS DMFA-PPL POUR LE TRIMESTRE 2/2009	11
SERVICES PUBLICS	13
1. GENERALITES	13
2. AUTORITES FEDERALES: REVENU MINIMUM MOYEN GARANTI AUGMENTE DE 2%	14
3. AUTORITES FLAMANDES: CONGE PARENTAL JUSQU'A CE QUE L'ENFANT A 12 ANS - IL FAUT ENCORE ATTENDRE	14
ADMINISTRATION SALARIALE ET FISCALITE	15
1. TRAVAIL DE NUIT ET EN EQUIPES: EXTENSION ET RESTRICTION DE LA MESURE FAVORABLE	15
2. MODIFICATION DES REGLES DU PRECOMPTE PROFESSIONNEL	15
3. ADAPTATION DU MONTANT DES FRAIS D'INDEMNITE POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DU PROPRE VEHICULE 17	
4. ADAPTATION RETROACTIVE DE L'INDEMNITE DE MOBILITE	17
5. LE FISC SUIV LE REGLEMENT DE L'ONSS EN MATIERE DES PRIMES D'ANCIENNETE	17
6. PRIME D'ENCOURAGEMENT DE L'EMPLOYEUR EN PLUS DE LA PRIME FLAMANDE DE TRANSITION: QUALIFICATION FISCALE	18
7. ECO-CHEQUES ET FISCALITE	18
8. REDUCTION AIP RENFORCEE SERT PARTIELLEMENT A ALIMENTER LES FONDS MARIBEL	19
MESURES ANTI-CRISE.....	20
LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES.....	21
1. ENQUETE DE MOBILITE: COLLECTE DE DONNEES CONCERNANT LES DEPLACEMENTS DES TRAVAILLEURS ENTRE LEUR DOMICILE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL.....	21
2. INSAISSABILITE DES CHEQUES-REPAS	21
3. MODIFICATION REGLEMENTATION PC PRIVE.....	22
4. PROTECTION DE LA MATERNITE.....	22
5. ACCIDENTS DE TRAVAIL - TELETRAVAIL.....	23
6. POLITIQUE EN MATIERE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE	23
7. INDEMNITES PERÇUES DANS LE CADRE DU VOLONTARIAT	23
8. FONDS DE FERMETURE D'ENTREPRISES	24
9. PRESCRIPTION DES CREANCES ONSS	24
10. COTISATIONS DE SOLIDARITE SUR LES PENSIONS	24
11. FONDS D'EXPERIENCE	24
12. CHANTIERS TEMPORAIRES ET MOBILES	24
LOI-PROGRAMME.....	25
1. AMENDES DE ROULAGE.....	25
2. TITRES-SERVICES	25
NOUVELLES SOCIALES.....	26
1. INTERVENTION DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL: PERIODE TRANSITOIRE TERMINEE.....	26
2. RAPPEL: ANNONCE DE LICENCIEMENT COLLECTIF AU SPF ETCS	26
3. PRIME DE REPRISE DU TRAVAIL POUR TOUS LES DEMANDEURS D'EMPLOI AGES DE 50 ANS OU PLUS.....	27
EASY SERVICES: LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL – CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR – INFOS POUR EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS	28

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 2^e trimestre 2009 ». Celle-ci se déroulera aux dates suivantes:

*Mardi le 7 juillet 2009
De 13h30 à 17h00
Bâtiments SSE-groupe l'ENTRAIDE
Rue Colonel Bourg 113
1140 Bruxelles
(en français)*

*Mardi le 7 juillet 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 « Rel0906 - DmfA 2/2009 - DmfAPPL 2/2009 » (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 : 30.06.2009

Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2009

1. Cotisations ONSS

Dans le chapitre ci-dessous, nous nous pencherons sur les nouveautés suivantes en matière d'ONSS pour le trimestre 2/2009:

1. Cotisations de base
2. Plan PC privé: réglementation modifiée
3. Augmentation du montant exonéré de l'indemnité de vélo
4. Eco-chèques
5. Travail occasionnel dans la culture de chicons: prolongation du système dérogatoire jusqu'au 30 juin 2010
6. Chèques-repas augmenté en combinaison avec le restaurant d'entreprise
7. Prolongation du système de la prime unique d'innovation

1.1. Cotisations de base: inchangées

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°3.2.201.

Les cotisations de base n'ont pas changé par rapport au trimestre précédent.

1.2. Plan PC privé: réglementation modifiée

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, nouveautés.

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°3.1.327.

- Easypay flash du 29 avril 2009.

Un projet d'arrêté royal détermine les nouvelles conditions auxquelles un plan PC privé doit répondre pour que les cotisations ONSS ne soient pas dues. La nouvelle réglementation n'est certes pas encore parue au Moniteur belge, mais l'ONSS en tient déjà compte avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2009.

Pour de plus amples informations, nous renvoyons à l'Easypay Flash du 29 avril 2009.

Comme l'arrêté royal n'est pas encore paru au Moniteur belge, cette modification vaut sous réserve.

L'aspect fiscal du plan PC privé est traité dans le chapitre "Loi portant des dispositions diverses".

1.3. Augmentation du montant exonéré de l'indemnité vélo

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, nouveautés.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 a augmenté le montant maximal exonéré d'impôts que l'employeur peut payer à son travailleur pour les déplacements domicile-lieu de

travail qu'il fait à vélo. Ce montant est augmenté à 0,20 EUR/km (auparavant: 0,15 EUR/km). L'augmentation entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Un projet d'arrêté royal prévoit la même augmentation pour que ce montant soit exonéré de cotisations ONSS.

Comme l'AR n'est pas encore paru au Moniteur belge, cette augmentation vaut sous toute réserve.

1.4. Eco-chèques

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, nouveautés.*
- *Easypay flash du 22 mai 2009.*
- *Easypay News avril 2009, p. 29.*
- *CCT CNT n° 98 du 20 février 2009 relatives aux éco-chèques, www.nar-cnt.be.*
- *AR 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, MB 20 mai 2009, 38188.*

Depuis le 1er mars 2009, il est possible d'octroyer, sous certaines conditions, des éco-chèques exonérés de cotisations ONSS aux travailleurs. L'arrêté royal modifiant la réglementation ONSS est paru au Moniteur belge.

Les conditions suivantes doivent être respectées:

- L'octroi d'un éco-chèque doit être prévu par une convention collective de travail conclue soit au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, soit par accord individuel. Cette dernière option est uniquement possible lorsqu'il est impossible de conclure une CCT (par manque de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie du personnel pour laquelle il n'est pas habituel de conclure des CCT);
- Il faut une convention par écrit et le montant de l'éco-chèque ne peut pas dépasser celui prévu par la CCT dans la même entreprise;
- La CCT ou la convention individuelle doit mentionner la valeur nominale maximum de l'éco-chèque, avec un maximum de 10 EUR par chèque; la convention doit également mentionner la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile ;
- L'éco-chèque doit être délivré au nom du travailleur ;
- L'éco-chèque ne peut pas être octroyé à titre de remplacement ou conversion de salaire, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément à ce qui précède, soumis ou non aux cotisations de la sécurité sociale;
- L'éco-chèque doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 24 mois au maximum (à partir de la date de la mise à disposition au travailleur) et que le chèque ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services prévus dans la liste de la CCT nr. 98 conclue au sein du Conseil national du Travail;
- Les éco-chèques ne sont pas échangeables en monnaie, ni complètement ni partiellement;
- Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 125 EUR par travailleur pour l'année 2009 et 250 EUR par travailleur pour les années suivantes.

Pour un détail des autres modalités (e.a. le calcul proportionnel des chèques) nous référons à l'Easypay flash du 22 mai 2009 et à l'Easypay News d'avril 2009.

L'aspect fiscal des éco-chèques est traité dans le chapitre "Administration salariale et fiscalité".

1.5. Travail occasionnel dans la culture du chicon: prolongation du système dérogatoire jusqu'au 30 juin 2010

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°3.2.312.

Le système dérogatoire du travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture, spécifiquement dans la culture du chicon, sera de nouveau prolongée jusqu'au 30 juin 2010. Rappel: les ouvriers occupés dans la culture du chicon peuvent être occupés pendant 35 jours supplémentaires en tant que travailleur occasionnel, profitant ainsi du système que les cotisations ONSS ne sont pas calculées sur le salaire réel, mais sur un forfait journalier.

La prolongation vaut sous réserve de confirmation de l'AR prévoyant cette prolongation. Jusqu'à présent, l'AR n'est pas encore confirmé.

Le forfait journalier serait également relevé mais l'ONSS ne dispose pas encore des nouveaux montants. Dès qu'ils sont connus, nous vous en informons par un Flash.

1.6. Combinaison chèques-repas augmentés et restaurant d'entreprise

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°3.1.320.
- Easypay News avril 2009, p. 4.

Dans l'Easypay News d'avril 2009, nous avons déjà parlé de la cotisation patronale maximale augmentée concernant les chèques-repas (au max. 5,91 EUR/chèque-repas à partir du 1er janvier 2009).

Contrairement à l'intervention maximale, le coût d'un repas normal dans le restaurant d'entreprise n'est pas encore augmenté. Dans ce cadre, nous rappelons encore les règles concernant la combinaison des chèques-repas avec un restaurant d'entreprise.

Il convient dans ce cadre de distinguer les restaurants d'entreprise qui proposent des repas en-dessous du prix de revient et ceux qui facturent au moins le prix de revient du repas aux membres du personnel.

Le prix de revient d'un repas est le prix total que l'employeur paie pour ce repas. Pour déterminer le prix de revient d'un repas dans un restaurant d'entreprise, on utilisait jusqu'à présent en règle générale le montant de l'intervention patronale maximale dans un chèque-repas. Mais dans ce contexte, le montant de 4,91 EUR (montant précédent de la part patronale maximale dans le chèque-repas) ne sera qu'augmenté progressivement à 5,91 EUR, ceci se fera comme suit:

- pour l'année 2009, le prix de revient d'un repas normal dans le restaurant d'entreprise ne change pas et reste fixé à 4,91 EUR;
- à partir du 1er janvier 2010, le montant sera augmenté à 5,41 EUR;
- à partir du 1er janvier 2011, il passera à 5,91 EUR.

Lorsque, dans un restaurant d'entreprise, les repas ne sont pas proposés en-dessous du prix de revient (donc au moins 4,91 EUR par repas), aucun problème de cumul ne se pose avec les chèques-repas. Le travailleur peut alors choisir de payer ou non le repas au moyen d'un chèque-repas. S'il paie avec un chèque-repas, il pourra être remboursé de la différence si le repas coûte moins que la valeur réelle du chèque-repas.

Par contre, lorsque, dans un restaurant d'entreprise, les repas sont proposés en-dessous du prix de revient, les travailleurs sont obligés de donner un chèque-repas complet pour acheter un repas et ne pourront pas se voir rembourser la différence.

1.7. Prolongation du système des primes uniques d'innovation

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°3.1.328.

Le système qui prévoit la possibilité d'octroyer, sous certaines conditions, une prime unique d'innovation aux travailleurs, exemptée de cotisations ONSS, est prolongée au 1er janvier 2011.

2. Réductions ONSS

2.1. Réduction collective du durée du travail

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°5.2.605.

L'ONSS spécifie ce qu'on entend par "durée du travail" dans le cadre de la réduction de cotisation en cas de réduction collective du temps de travail.

On entend par durée du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein calculée sur une période d'un an, telle qu'elle ressort soit de l'horaire de travail repris dans le règlement de travail et appliqué éventuellement au cours d'un cycle, sans tenir compte des congés compensatoires accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail (auparavant, les instructions mentionnaient "soit de l'horaire de travail, soit de l'horaire de travail combiné aux congés compensatoires").

2.2. Réduction structurelle dans les entreprises de travail adapté: adaptation limite de la composante bas salaires

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°5.2.203 - 206.

- AR 30 avril 2009 modifiant l'article 2, 3°, d), de l'arrêté royal du 16 mai 2003, pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, MB 20 mai 2009, p. 38187.

A partir du 1er avril 2009, la limite de la composante bas salaires pour la réduction structurelle pour les entreprises de travail adapté, est augmentée de 6.230,04 EUR à 7.075,20 EUR.

Voici l'aperçu schématique à partir de ce trimestre:

Catégorie occupation travailleur	Salaire trimestriel (EUR)	Réduction structurelle en 2004 Montant de réduction 'R' (EUR)
Catégorie 1 (ouvriers + employés secteur privé)	Salaire trimestriel de référence $S < 5.870,71$	$400 + 0,1620 \times (5.870,71 - S)$
	Salaire trimestriel de référence $S = > 5.870,71$	400
	Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$	$400 + 0,0600 \times (W - 12.000)$
Catégorie 2 (Maribel social)	Salaire trimestriel de référence $S < 5.870,71$	$0 + 0,2467 \times (5.870,71 - S)$
	Salaire trimestriel de référence $S = > 5.870,71$	0
	Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$	$0 + 0,0600 \times (W - 12.000)$
Catégorie 3 (CP 327 entreprises de travail adapté)	Salaire trimestriel de référence $S < 7.075,20$	$471 + 0,1620 \times (7.075,20 - S)$
	Salaire trimestriel de référence $S = > 7.075,20$	471
	Salaire trimestriel déclaré $W > 12.000$	$471 + 0,0600 \times (W - 12.000)$

2.3. Continuation réduction ONSS en cas de fusion, scission, ...

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°5.2.107.

2.3.1. Règlements modifiés

Dans certains cas de fusion, scission ou continuation, le nouvel employeur peut continuer à bénéficier de certaines réductions groupe-cible.

Pour remédier au traitement inégal entre les sociétés, asbl, fondations et personnes morales, la législation a été adaptée sur ce point.

L'objectif est de permettre aux personnes physiques, aux asbl et aux fondations placées dans les mêmes conditions de restructuration que les sociétés/personnes morales, de continuer à bénéficier des réductions jusqu'à leur terme.

Cette réglementation adaptée peut uniquement s'appliquer aux opérations de restructuration réalisées à partir du 8 janvier 2009 (date d'entrée en vigueur de l'article concerné de la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses).

L'ONSS accepte dans ce contexte une simple déclaration de l'employeur qu'il se trouve dans une des situations possibles pour continuer à bénéficier des réductions groupe-cible.

Dans un avenir proche, un modèle de déclaration va être établi par l'ONSS. A partir de ce moment, seul ce modèle sera encore accepté.

2.3.2. Rappel

L'employeur qui continue les activités doit toujours contrôler si les conditions liées aux réductions groupe-cible sont toujours remplies.

L'employeur qui veut continuer à bénéficier de ces réductions groupe-cible est solidairement responsable des dettes sociales des entités juridiques préexistantes.

L'employeur qui souhaite poursuivre la réduction doit le signaler expressément et préalablement au service du Contrôle de l'ONSS et joindre la déclaration adéquate.

L'ONSS souligne enfin qu'une demande correcte et établie à temps pour la continuation de certaines réductions groupe cible a des répercussions sur l'attribution de l'allocation par l'ONEm. En effet, cette institution se basera aussi sur la réponse fournie par l'ONSS pour continuer à octroyer l'allocation de travail.

2.4. Spécifications

2.4.1. Redistribution du travail dans le secteur public

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°5.3.506 en 512.

L'ONSS spécifie dans ses instructions les formalités à remplir en cas d'application de la réduction ONSS dans le cadre de la redistribution du travail pour les travailleurs des services publics fédéraux et services publics autonomes.

Les travailleurs occupés dans le cadre de la redistribution sont déclarés par un code travailleur spécifique (le même que celui utilisé pour les contractuels subventionnés ou cosub), dont le pourcentage tient compte de l'exonération des cotisations. Pour ces

travailleurs, il faut également mentionner un code (3) dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" de la ligne d'occupation.

2.4.2. Amendes de roulage

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°4.2.1901.*

L'ONSS annonce que la cotisation de solidarité que l'employeur paie à la place d'un travailleur ou rembourse à un travailleur vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate.

3. Modifications DmfA pour le trimestre 2/2009

3.1. Indemnité de reclassement

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°3.1.303.*

L'indemnité de reclassement accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration est ajoutée à la liste d'exemples d'avantages, autres que le salaire brut, soumis à des cotisations de sécurité sociale.

3.2. Codes de rémunération

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°6.1.403.*

- *Loi de relance économique, 27 mars 2009, MB 7 avril 2009, 25986.*

- *AR 22 avril 2009 modifiant divers arrêtés royaux pris dans le cadre de la restructuration d'entreprises, MB 30 avril 2009, 34615.*

Suite à la législation modifiée concernant la restructuration d'entreprise, les instructions ONSS ont été adaptées au niveau des codes de rémunération, à savoir le code de rémunération 3.

A partir du 7 avril 2009, les indemnités de reclassement octroyées dans le cadre d'une restructuration peuvent aussi être octroyés aux travailleurs licenciés de moins de moins 45 ans (auparavant ceci était uniquement applicables aux travailleurs d'au moins 45 ans).

3.3. Etudiants avec contrat de travail sans prestations

Référence:

- *Instructions ONSS aux employeurs, 2e trimestre 2009, n°6.1.801.*

A partir de la déclaration de ce trimestre, il est possible de faire une déclaration sans jours (valeur = 0) et sans salaire pour un étudiant lié par un contrat de travail qui ne fournit aucune prestation.

Cette adaptation était nécessaire pour pouvoir supprimer l'anomalie qui se présentait lors des cross contrôles entre la Dimona et la DmfA.

Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) pour le trimestre 2/2009

Dans ce chapitre, vous trouverez un aperçu des modifications essentielles concernant la DmfAPPL pour le trimestre 2/2009.

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'ONSS-APL n'ont pas changé par rapport au trimestre précédent.

1.2. Augmentation du montant exonéré de l'indemnité vélo

Référence:

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, nouveautés.

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 4.2.104.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 a augmenté le montant maximal exonéré d'impôts que l'employeur peut payer à son travailleur pour les déplacements domicile-lieu de travail qu'il fait à vélo. Ce montant est augmenté à 0,20 EUR/km. L'augmentation entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Un projet d'arrêté royal prévoit la même augmentation pour que ce montant soit exonéré de cotisations ONSS.

Comme l'AR n'est pas encore paru au Moniteur belge, cette augmentation vaut sous toute réserve.

1.3. Chèques-repas

Référence:

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 4.2.105.

- AR 13 février 2009 modifiant l'article 19, l'article 19bis et l'article 55, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, MB 12 mars 2009, 21780.

1.3.1. Augmentation du montant

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

Par conséquent, le montant des chèques-repas peut être augmenté d' 1 EUR. La cotisation minimale du travailleur dans la valeur du chèque-repas n'a pas changé et reste par conséquent à 1,09 EUR.

Cette augmentation entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2009.

1.3.2. Spécification

L'ONSS-APL spécifie dans ses instructions que les jours avec dispense totale de service tels que les congés pour le don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin ne peuvent pas être considérés comme des jours effectivement prestés par le travailleur et, par conséquent, aucun titre-repas exonéré de cotisations de sécurité sociale ne peut être octroyé.

Pour les jours de congé syndical (accordés aux membres du personnel autres que les permanents syndicaux détachés) un titre-repas exonéré de cotisations de sécurité sociale peut être octroyé, pour autant que le nombre de titres-repas octroyés sur une base annuelle ne dépasse pas le maximum de cinq titres-repas.

1.4. Libéralités

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 4.2.109.*

Depuis ce trimestre, l'ONSS-APL spécifie explicitement que certains avantages sont de véritables libéralités et ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération. Un avantage est considéré comme libéralité si :

- l'employeur l'octroie de manière spontanée à l'occasion d'un événement exceptionnel dans la vie personnelle du travailleur (par exemple, importants dégâts causés par un incendie à sa maison);
- l'administration n'a aucune tradition d'octroi de tels avantages;
- le travailleur n'a aucun droit de revendication de l'avantage;
- il n'y a aucun lien direct avec la relation de travail.

2. Réductions ONSS

2.1. Interdiction de cumul de réductions de cotisations patronales

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 5.2.104.*

2.1.1. Rappel

L'employeur ne peut bénéficier que d'une seule réduction groupe-cible par travailleur. Pour un travailleur qui entre en ligne de compte pour plusieurs formes de réduction groupe-cible, l'employeur choisit librement la réduction la plus avantageuse.

La réduction groupe-cible ne peut être cumulée avec d'autres systèmes de réduction des cotisations patronales. La seule exception à l'interdiction de cumul est la réduction Maribel Social qui peut être combinée avec une réduction groupe-cible. La réduction groupe-cible, par contre, est bien cumulable avec une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale.

2.1.2. Spécification

L'interdiction de cumul ne vaut pas par travailleur mais par occupation. Par exemple: pour un travailleur occupé en tant que contractuel subventionné et un contrat de premier emploi à mi-

temps, une réduction groupe-cible jeune travailleur peut être accordée pour le premier emploi à mi-temps.

2.2. Programmes de transition professionnelle

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 5.2.306.*

- *Arr.Gouv.fl. 30 janvier 2009 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 relatif à l'expérience du travail, MB 5 mars 2009, 19755.*

Dans le cadre des programmes de transition professionnelle les primes salariales pour un projet d'expérience professionnelle dans la Région flamande ont été augmentées à partir du 1er janvier 2009.

L'employeur reçoit pour ces travailleurs groupe-cible une prime salariale de la Région flamande :

- au maximum 8.950 EUR par an pour une occupation à mi-temps au moins;
- au maximum 14.320 EUR par an pour une occupation à 4/5 au moins;
- au maximum 17.900 EUR par an pour une occupation à temps plein.

3. Modifications DmfA-PPL pour le trimestre 2/2009

3.1. Adaptation des montants de l'avantage de toute nature pour véhicules de société

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 6.3.409.*

- *AR 20 janvier 2009 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92, MB 26 janvier 2009, 4279.*

Un travailleur qui utilise personnellement et individuellement un véhicule mis à disposition par l'employeur, bénéficie d'un avantage de toute nature. Cet avantage est exempté de cotisations ONSS, mais est bien soumis aux impôts. En outre, cet avantage doit être déclaré par le code rémunération 770.

L'avantage imposable est calculé à l'aide d'une formule, tenant compte d'un nombre forfaitaire de kilomètres et les CV du véhicule.

Bien que les montants adaptés soit applicables à partir du 1er janvier 2009, ce n'est que maintenant qu'ils sont repris dans les instructions.

Pour plus d'infos concernant le calcul de cet avantage et les nouveaux montants, consultez notre site web www.easypay-group.com. Surfez sur la rubrique "info juridique", cliquez sur "chiffres-clé" et loguez-vous pour avoir accès aux données.

3.2. Suppression code rémunération pour le personnel des établissements d'enseignement

Référence:

- *Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 6.3.411 en 412.*

Le code rémunération 503, applicable pour le personnel des établissements d'enseignement pour les prestations supplémentaires autres que AR n° 418, est supprimé. Celui-ci n'était presque plus utilisé. Les administrations qui utilisaient ce code, ont été contactées personnellement par l'ONSS-APL.

3.3. Suppression codes réduction (mesures transitoires activa)

Référence:

- Instructions ONSS-APL aux employeurs, 2e trimestre 2009, n° 6.3.802.

Les codes réduction 1111 et 1112 qui sont utilisés pour la mesure de transition "plans d'activa avant le 1er janvier 2004" sont supprimés parce que la période de transition est terminée.

Services publics

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

1. Généralités
2. Autorités fédérales
3. Autorités flamandes

1. Généralités

1.1. Déclarations du patrimoine pour mandataires: vous avez plus de temps!

Référence:

- *Loi spéciale 12 mai 2009 modifiant la législation relative à l'obligation de déposer une liste de mandats, fonctions, et professions et une déclaration de patrimoine, en ce qui concerne le dépôt de la déclaration de patrimoine, MB 31 mars 2009, 25160.*

- *Loi 12 mars 2009 modifiant la législation relative à l'obligation de déposer une liste de mandats, fonctions, et professions et une déclaration de patrimoine, en ce qui concerne le dépôt de la déclaration de patrimoine, MB 31 mars 2009, 25161.*

Les ministres, secrétaires d'état, parlementaires, membres des conseils d'administration et des comités de direction des intercommunales (et interprovinciales), bourgmestres et échevins, présidents des CPAS, dirigeants des ministères, services publics fédéraux et instituts d'utilité public sont obligés de déposer une liste de leurs mandats. En outre, il doivent déposer, sous enveloppe scellée, une déclaration du patrimoine.

A partir du 1er janvier 2009, les déclarations du patrimoine ne doivent plus être déposées au cours du mois suivant la fin ou le début du mandat. Dès à présent, la déclaration est synchronisée avec la déposition annuelle obligatoire d'une liste de mandats.

Celui qui assume en 2009 un mandat soumis à l'obligation de déclaration, ne doit plus faire la déclaration du patrimoine endéans du mois. Il suffit de faire cette déclaration entre le 1er janvier 2010 et le 1er avril 2010. La déclaration du patrimoine doit refléter la situation au 31 décembre 2009.

La déclaration annuelle des listes des mandats ne change pas. Par cette modification de loi, les deux déclarations se font en même temps.

Cette réglementation est valable pour les mandats qui commencent à partir du 1er janvier 2009.

1.2. Mesures anti-crise: adaptation du temps de travail uniquement pour les services publics autonomes

Dans l'annexe à l'Easypay News, nous traitons en détail l'application des mesures anti-crise.

La mesure concernant la réduction temporaire du temps de travail peut aussi être appliquée par les services publics autonomes. Il s'agit uniquement des services publics autonomes suivants: Belgacom, SNCB Holding, La Poste, Belgocontrol, Fonds de l'infrastructure ferroviaire.

Un service autonome communal ou provincial ou un autre service public ne peut donc pas bénéficier de cette mesure anti-crise.

2. Autorités fédérales: revenu minimum moyen garanti augmenté de 2%

Référence:

- AR 15 mai 2009 modifiant l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux, MB 2 juin 2009, 39500.

Le montant du revenu minimum moyen garanti pour les statutaires est augmenté à 13.499 EUR. Pour les contractuels, la limite est fixée à 12.727,66 EUR.

Entrée en vigueur: ces montants entrent en vigueur avec effet rétroactif au 1er décembre 2008.

3. Autorités flamandes: congé parental jusqu'à ce que l'enfant a 12 ans - il faut encore attendre

Référence:

- *Décision du conseil des ministres fédéraux 20 février 2009.*

Le relèvement des limites d'âge jusqu'à 12 ans pour l'exercice du droit au congé parental, ne peut être introduit pour les mandataires flamands qu'après une adaptation du Statut du Personnel Flamand (Vlaams personeelsstatuut, VPS).

L'adaptation du VPS n'est que possible après la publication d'un arrêté royal et l'accord préalable du conseil des ministres fédéraux.

Administration salariale et fiscalité

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

1. Travail de nuit et en équipes: extension et restriction de la mesure favorable
2. Modification des règles du précompte professionnel
3. Adaptation du montant des frais d'indemnité pour l'emploi professionnel du propre véhicule
4. Adaptation rétroactive de l'indemnité de mobilité
5. Le fisc suit le règlement de l'ONSS en matière des primes d'ancienneté
6. Prime d'encouragement de l'employeur en plus de la prime flamande de transition: qualification fiscale
7. Eco-chèques et fiscalité
8. Réduction AIP renforcée sert partiellement à alimenter les Fonds Maribel

1. Travail de nuit et en équipes: extension et restriction de la mesure favorable

Référence:

- *Easypay flash* du 25 mai 2009.

- *Loi de relance économique* 27 mars 2009, MB 7 avril 2009, art. 17.

Depuis le 1er juillet 2004, les entreprises qui pratiquent le travail de nuit ou par équipes et qui paient des primes d'équipes dans ce cadre, sont dispensées de verser une partie du précompte professionnel à l'administration fiscale.

La mesure de dispense partielle de versement du précompte professionnelle est applicable aux entreprises :

- où il y a des prestations de nuit ou en équipes
- qui octroient une prime soumise au précompte professionnel pour ce travail
- qui retiennent le montant total du précompte professionnel

Par la loi de relance économique du 27 mars 2009, le pourcentage de dispense de versement du PP pour les primes de nuit et d'équipes, qui est actuellement de 10,7 %, passera à 15,6 %. En outre, la mesure devient plus stricte par l'introduction d'une condition supplémentaire : cette dispense ne sera plus octroyée que pour les travailleurs qui ont presté au moins 1/3 de leur temps de travail de nuit ou en équipes pendant le mois concerné.

Pour l'application de cette nouvelle condition, il faut prendre en compte, en plus des prestations effectives, aussi les suspensions d'exécution du contrat de travail pour lesquelles il y a une continuation de paiement (p.ex. salaire garanti, vacances annuelles, ...)

2. Modification des règles du précompte professionnel

Référence:

- *AR 14 avril 2009 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, MB 20 avril 2009, 31983.*

- *Easypay flash* du 24 avril 2009.

Il y a quelques modifications en matière du calcul du précompte professionnel à partir du 1er janvier 2009. Dans l'*Easypay Flash* du 24 avril, vous trouvez plus d'informations.

Aperçu schématique:

	Objet	Précompte professionnel
Découvertes	Les indemnités personnelles provenant de l'exploitation d'une découverte payées ou octroyées aux chercheurs, seront soumises au précompte professionnel à la source.	33,31 % du montant net (= montant brut imposable, diminué d'un coût forfaitaire de 10 %) des indemnités personnelles provenant de l'exploitation d'une découverte scientifique.
Dispense de versement (d'une partie) du PP sur les heures supplémentaires	A certaines conditions pour les employeurs qui retiennent le précompte professionnel complet sur les rémunérations payées ou octroyées pour des heures supplémentaires.	Les 100 premières heures supplémentaires avec effet rétroactif au 1er janvier 2009. (auparavant les 65 premières heures supplémentaires)
Jetons de présence payés ou attribués à des personnes pour lesquelles ces jetons de présence constituent des profits	Les jetons de présence sont soumis depuis le 1er janvier 2009, pour leur montant brut, au précompte professionnel au même taux que les indemnités et allocations payées occasionnellement ou périodiquement et en ordre subsidiaire	Il s'agit d'une modification purement technique. Rappel: Montant -> % comme PP jusqu'à 500 EUR -> 27,25 % de 500,01 à 650,00 -> 32,30% plus de 650,00 EUR -> 37,35%
Commissions , vacations, allocations, honoraires et toutes les autres rétributions de prestations ou services de quelque nature que ce soit, ainsi que les droits d'auteurs, de reproduction et autres droits analogues, qui sont payés ou attribués à des <u>non-résidents</u>	Ces revenus sont, depuis le 1er janvier 2009 déterminés selon les règles et le taux des indemnités et allocations payées occasionnellement ou périodiquement et en ordre subsidiaire	Il s'agit d'une modification purement technique. Rappel: Montant -> % comme PP jusqu'à 500 EUR -> 27,25 % de 500,01 à 650,00 -> 32,30% plus de 650,00 EUR -> 37,35%
Sportifs rémunérés	Les revenus perçus pendant la période imposable par des sportifs, arbitres, formateurs, entraîneurs et accompagnateurs pour leurs activités sportives, leurs activités arbitrales lors de compétitions sportives ou leurs activités de formation, d'encadrement ou de soutien au profit de sportifs, sont soumis au précompte professionnel selon les règles déterminées.	Les règles en matière de précompte professionnel pour les revenus des sportifs se retrouvaient de manière dispersée dans l'annexe III de l'AR/CIR1992. Pour rendre le tout plus transparent, la réglementation a été regroupée et réordonnée. Sur le plan du contenu, on ne note donc aucune modification par rapport à auparavant. Il faut faire une distinction entre les résidents, sportifs non-résidents et formateurs, entraîneurs et accompagnateurs non-résidents.

3. Adaptation du montant des frais d'indemnité pour l'emploi professionnel du propre véhicule

Référence:

- *Easypay flash* du 26 juin 2009.

- *Circulaire n° 596* du 18 juin 2009 concernant l'Arrêté Royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours. Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique, MB 29 juin 2009, 44245.

Lorsqu'un travailleur utilise son propre véhicule pour les déplacements professionnels, à la demande de son employeur, l'employeur peut rembourser au travailleur un montant qui, sous certaines conditions, peut être considéré comme une indemnité exemptée d'ONSS et d'impôts.

Chaque année au 1^{er} juillet, le montant maximum que l'employeur peut rembourser à son travailleur à titre d'indemnité des frais, est indexé.

Le plafond de l'indemnité kilométrique forfaitaire s'élève à 0,3026 EUR par kilomètre du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010, ce qui constitue donc une diminution par rapport à l'année passée!

En tant qu'employeur, vous pouvez payer plus que le forfait maximal, mais alors il faut prouver ces frais.

Ces informations sont également disponibles sur notre site web www.easypay-group.com. Pour y accéder, il vous suffit de vous connecter sur « *my.easypay-group* », rubrique « Mes documents – Chiffres clés ».

4. Adaptation rétroactive de l'indemnité de mobilité

Référence:

- *Informations Union des Secrétariats Sociaux Agréés*

Le montant de l'indemnité de mobilité exonéré de cotisations ONSS a été augmenté par un Arrêté royal du 13 février 2009 de 0,1076 EUR à 0,1316 EUR par kilomètre à partir du 1^{er} janvier 2009.

Quelques semaines après, le fisc a confirmé explicitement que le montant augmenté de 0,1316 EUR sera également accepté au niveau fiscal à partir du 1^{er} janvier 2009.

L'indemnité de mobilité aux travailleurs est l'indemnité payée aux travailleurs in dans les branches où le lieu de travail n'est pas fixe et pour autant qu'un règlement forfaitaire de remboursement des frais de déplacement est appliqué. Les conditions suivantes doivent être remplies:

- Le règlement forfaitaire de remboursement et les indemnités fixées par celui-ci doivent être décrites dans une convention collective du travail;
- Le montant de l'indemnité doit être calculé sur base de la distance aller-retour.

La partie non-imposable est censée correspondre aux frais propres de l'employeur et ne peut pas être moins que 12,39 EUR par mois effectivement presté.

5. Le fisc suit le règlement de l'ONSS en matière des primes d'ancienneté

Référence:

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

- *Easypay News* avril 2009, p.6.

- *Informations Union des Secrétariats Sociaux Agréés*

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.

A partir du 1er janvier 2009, l'employeur a le choix entre deux formules pour fixer le montant maximal de la prime d'ancienneté, c.-à-d. soit 1x le montant brut du salaire mensuel; soit 1x 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. 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.

A partir du 1er janvier 2009, le fisc applique les mêmes règles que l'ONSS. Le traitement parafiscal et fiscal par l'ONSS et le fisc est donc similaire pour les primes d'anciennetés. Les conditions pour obtenir une exonération sociale et fiscale pour la prime d'ancienneté sont les mêmes.

6. Prime d'encouragement de l'employeur en plus de la prime flamande de transition: qualification fiscale

Référence:

- *Informations Union des Secrétariats Sociaux Agréés*

- *Avis aux employeurs et autres débiteurs de revenus soumis au précompte professionnel - année d'imposition 2009*

Une prime d'encouragement peut être payée par l'employeur en plus de la prime de transition flamande.

Cette prime d'encouragement est considérée comme une indemnité complémentaire obtenue en réparation complète ou partielle de la perte de rémunérations.

Si l'indemnité est payée ensemble avec le salaire mensuel par l'employeur, les barèmes PP ordinaires sont applicables. Si elle n'est pas payée ensemble avec le salaire mensuel par l'employeur, il faut appliquer le PP exceptionnel en tenant compte de la rémunération de référence. Lorsqu'il n'y a pas de rémunération de référence, un pourcentage forfaitaire de 26,75% est appliqué.

Cette indemnité sera reprise sur la fiche fiscale 281.18 "Revenus de remplacement" dans la case 10 "Indemnités en cas de", pour le code 271 "Autres événements".

7. Eco-chèques et fiscalité

Référence:

- *AR 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, MB 20 mai 2009, 38188.*

- *Easypay flash du 22 mai 2009.*

Depuis le 1er mars 2009, les éco-chèques sont exemptés de cotisations de sécurité sociale s'ils répondent à certaines conditions (voir Easypay Flash du 22 mai 2009).

Au niveau fiscal, il n'y a pas encore de point de vue officiel.

En principe, les éco-chèques seront considérés comme un avantage social, exonéré de précompte professionnel. Ils devront répondre aux mêmes conditions que celles applicables pour l'exonération ONSS. Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, les éco-chèques seront quand-même traités comme une indemnité imposable.

En principe, les éco-chèques ne seront pas déductibles comme frais professionnels par l'employeur.

Dès que le fisc annonce son point de vue, nous vous en informerons.

8. Réduction AIP renforcée sert partiellement à alimenter les Fonds Maribel

Référence:

- Article 18 Loi de relance économique 27 mars 2009, MB 7 avril 2009, 25986.

- Easypay News Avril 2009, p. 24.

8.1. Rappel

La réduction AIP, dispense de versement du précompte professionnel sur les rémunérations payées ou attribuées, augmente de 0,25 % à 0,75 % à partir du 1er juin 2009.

La partie du précompte professionnelle qui est dispensée de versement, est déclarée par la fiche spécifique 274.46.

Pour plus d'info, nous référons au site web d'Easypay, www.easypay-group.com. Cliquez sur la rubrique "downloads", loguez vous et cliquez ensuite sur "Manuels" et encore sur "Dossiers/procédures". Le manuel "Réductions PP travailleur / Exonérations PP employeur" vous donne un aperçu de toutes les exonérations et réductions du précompte professionnel possibles pour l'employeur et le travailleur.

8.2. Maribel social

Bien que cette augmentation s'applique aussi aux employeurs qui relèvent de la réglementation Maribel social, ceux-ci ne pourront dans un premier temps pas en bénéficier. En effet, en ce qui concerne les salaires payés ou octroyés à partir du 1er juin 2009, ces employeurs doivent verser 2/3 du montant dispensé de la réduction AIP (c.-à-d. 0,50 %) à l'administration fiscale, pour financer les Fonds Maribel social.

Ce montant est versé par l'employeur au fisc au même moment que le précompte professionnel est versé au fisc.

Le fisc transfèrera ces montants à l'Office national de sécurité sociale qui les répartira à son tour entre les Fonds Maribel social bénéficiaires.

Plus d'informations suivront.

Mesures anti-crise

Dans [une annexe séparée](#) de cet Easypay News vous trouverez un aperçu pratique des mesures qui ont été prises pour lutter contre la crise.

Loi portant des dispositions diverses

Cette rubrique contient quelques sujets de la Loi portant des dispositions diverses, importants au niveau socio-juridique.

1. Enquête de mobilité: collecte de données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail
2. Insaisissabilité des chèques-repas
3. Modification réglementation PC privé
4. Protection de la maternité
5. Accidents de travail - Télétravail
6. Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise
7. Indemnités perçues dans le cadre du volontariat
8. Fonds de fermeture d'entreprises
9. Prescription des créances ONSS
10. Cotisations de solidarité sur les pensions
11. Fonds d'expérience
12. Chantiers temporaires et mobiles

Référence:

- Loi 6 mai 2009 portant des dispositions diverses, MB 19 mai 2009, 37860.

- Easy pay flash du 22 mai 2009.

1. Enquête de mobilité: collecte de données concernant les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail

Pour contribuer à une meilleure gestion de la mobilité, les employeurs qui occupent en moyenne plus de cent travailleurs doivent établir tous les trois ans un rapport concernant les déplacements domicile-lieu de travail de leur personnel. Ce rapport a dû être réalisé pour la dernière fois en 2008 et rentré le 15 janvier 2009.

La loi modifie la loi-programme du 8 avril 2003 à différents niveaux:

- La période de référence pour le calcul du nombre de travailleurs en moyenne est déterminée en fonction des 4 trimestres qui se termine en date du 30 juin de l'année pendant laquelle l'enquête est confectionnée;
- Répartition des travailleurs en fonction de leur domicile;
- La date d'introduction du rapport est fixé au 30 janvier de l'année suivant la période à laquelle l'enquête réfère;
- Information directe aux travailleurs lorsqu'il n'y a pas de conseil d'entreprise et les travailleurs ne donnent plus d'avis.

Entrée en vigueur: 1er janvier 2010.

2. Insaisissabilité des chèques-repas

Les chèques-repas, exonérés d'impôts et de cotisations ONSS, ne peuvent désormais plus être saisis ou cédés.

Entrée en vigueur: 29 mai 2009.

3. Modification réglementation PC privé

Le plan PC privé permet au travailleur d'acquérir un ordinateur et des périphériques à titre personnel, tout en bénéficiant d'une intervention de l'employeur. Pour le travailleur, cette intervention constitue une mesure fiscale et sociale avantageuse, dans la mesure où elle n'est soumise, dans certaines limites, à aucune retenue fiscale ou de sécurité sociale.

À compter du 1er janvier 2009, la réglementation change. Les plans déjà établis pour une durée indéterminée restent valables. Mais les nouvelles offres pour les PC à usage privé sont soumises à des règles différentes.

Pour 2009, l'intervention maximale de l'employeur est fixée à 760 EUR (non indexée: 550 EUR) par offre et par année civile. Jusqu'ici, l'intervention maximale était de 60 % du prix d'achat, avec un maximum de 1.660 EUR.

Seuls les travailleurs dont la rémunération annuelle ne dépasse pas le plafond de 29.900 EUR (non indexé: 21.600 EUR), pourront encore obtenir une intervention de leur employeur.

Si l'on compare l'ancienne et la nouvelle réglementation, on constate les différences suivantes:

	Ancienne réglementation	Nouvelle réglementation
Champ d'application	Tous les travailleurs	Travailleurs dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 29.900 EUR en 2009 (non indexé: 21.600 EUR)
Formalités pour l'employeur	« Plan » établi par l'employeur avec: description concrète du matériel à acheter description précise de chaque produit de l'offre	Plus de « plan » à établir par l'employeur
Formalités pour le travailleur	Présenter la preuve d'achat	Présenter la preuve d'achat
Intervention patronale maximale	60 % du prix d'achat, avec un maximum de 1.660 EUR	Max. 760 EUR en 2009 (non indexé: 550 EUR)
Fréquence d'achat	Après trois ans, possibilité d'acheter un nouveau PC ou périphérique	Après trois années civiles, possibilité d'acheter un nouveau PC ou périphérique
Application	Pour les offres effectuées avant le 1er janvier 2009	Pour les offres effectuées à partir du 1er janvier 2009

Entrée en vigueur: 1er janvier 2009.

L'aspect ONSS du plan PC privé est traité dans le chapitre 'Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2009'.

4. Protection de la maternité

En principe, le repos postnatal commence à courir le jour de l'accouchement.

Toutefois, lorsque la travailleuse n'avait pas encore pris de repos prénatal et qu'elle avait entamé le travail le jour de l'accouchement, elle perdait un jour de son congé postnatal.

Pour remédier à cette inégalité, la loi portant des dispositions diverses stipule que, lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement, la période de repos postnatal commence à courir le jour suivant celui de l'accouchement.

Entrée en vigueur: accouchements à partir du 1er mars 2009.

5. Accidents de travail - Télétravail

Lorsqu'un télétravailleur est victime d'un accident du travail, il existe une présomption que l'accident s'est produit au cours de l'exécution du travail (présomption d'accident du travail) lorsque l'accident se passe:

- à un des lieux décrits dans le contrat de travail;
- au cours des heures de travail décrites dans le contrat.

Pour chaque accident qui arrive hors de la période ou des endroits fixés par un accord écrit, cette présomption n'est pas valable, le travailleur devra prouver qu'il s'agit d'un accident qui s'est passé au cours de l'exécution du contrat du travail.

Entrée en vigueur: 29 mai 2009.

6. Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

Depuis le 1er avril 2009, les entreprises doivent mener une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Les obligations à ce sujet sont mentionnées dans la CCT n° 100. Certaines données de cette politique doivent figurer dans le règlement de travail.

Dans la mesure où la CCT n° 100 a défini ses propres procédures en la matière, une dérogation aux procédures normales a dû être prévue dans la loi instituant les règlements de travail. Il en résulte que, dans certains cas, la longue procédure de modification du règlement de travail (affichage avec registre de remarques, transmission au Contrôle des lois sociales,...) ne doit pas être appliquée.

Cf. aussi flash du 10 avril 2009 dans lequel cette CCT a été traitée en détail.

L'employeur doit faire les adaptations nécessaires avant le 1er avril 2010.

Entrée en vigueur: 29 mai 2009.

7. Indemnités perçues dans le cadre du volontariat

Un volontaire a droit à une indemnité de frais et peut dans ce cadre choisir entre une indemnité forfaitaire ou le remboursement des frais réels. Il n'est pas possible de combiner les deux, mais la loi prévoit maintenant une exception.

Il est en effet désormais possible de cumuler l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais de transport réels, et ce, pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire.

Entrée en vigueur: 29 mai 2009.

8. Fonds de fermeture d'entreprises

Le paiement des cotisations patronales pour le Fonds de fermeture d'entreprises doit en principe avoir lieu à partir du premier trimestre de l'assujettissement aux dispositions de cette loi.

En ce qui concerne les cotisations de financement de l'indemnité de fermeture, il existait jusqu'ici une exception. Le paiement des cotisations ne devait être effectué qu'à partir du trimestre suivant la période de quatre trimestres au cours de laquelle l'entreprise occupait en moyenne au moins dix travailleurs.

À compter du 1er janvier 2009, cette exception est supprimée. Ainsi, la cotisation de financement de l'indemnité de fermeture est dû à partir du 1er trimestre de la soumission.

9. Prescription des créances ONSS

La loi modifie la loi-programme du 22 décembre 2008 afin de rectifier une erreur matérielle. L'objectif est d'appliquer les mêmes mesures transitoires pour les créances de l'ONSS à l'encontre des employeurs qui relèvent de cette loi, que pour les créances engagées par les employeurs à l'encontre de l'ONSS pour le remboursement des cotisations non dues.

Entrée en vigueur: 1er janvier 2009.

10. Cotisations de solidarité sur les pensions

La retenue de solidarité sur les pensions légales et autres avantages en tenant lieu ou les complétant est progressivement réduite.

La raison de cette réduction progressive est que l'introduction de cette cotisation en 1994 était une mesure temporaire et acceptable à l'époque qui était destinée à contribuer à l'équilibre financier du secteur des pensions.

Entrée en vigueur: 1er juillet 2008.

11. Fonds d'expérience

Le champ d'application du Fonds d'expérience est étendu.

Dès à présent, les travailleurs de plus de 45 ans qui sont inscrits à une cellule de mise à l'emploi suite à une restructuration de l'entreprise, pourront aussi profiter des nouvelles mesures de support du Fonds d'expérience.

12. Chantiers temporaires et mobiles

Les travailleurs qui travaillent à un chantier temporaire ou mobile sont également protégés par la Loi pour le bien-être au travail. Cette protection vaut aussi lorsque les travaux sont effectués après désignation suite à la loi des ordres publics.

Loi-programme

Cette rubrique contient quelques sujets qui font partie de la Loi-programme:

1. Amendes de roulage
2. Titres-services

Référence:

- Loi-programme 17 juin 2009, MB 26 juin 2009, 43977.

1. Amendes de roulage

La Loi-programme spécifie que l'employeur doit verser une cotisation de solidarité de 33 % sur toute somme qu'il paie en lieu et place de son travailleur ou rembourse à son travailleur dans le cadre d'une infraction au code routier. Dans ce cadre il n'est pas uniquement question d'une amende de roulage, mais également les payes payées dans le cadre d'une transaction ou d'une perception immédiate.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2009.

2. Titres-services

2.1. Titres-services sociaux

La Loi-programme prévoit la possibilité de créer des "titres-services sociaux" qui seraient accessibles pour certains groupes-cible avec un bas revenu.

2.2. Sanctions pénales et administratives

Jusqu'à présent, en cas d'une infraction à la réglementation en vigueur, une entreprise titres-services pouvait uniquement être sanctionnée par l'annulation de l'agrément ou la revendication des subventions publiques.

La loi-programme change ces modalités et introduit des amendes pénales et administratives adaptées pour les infractions aux obligations concernant les titres-services par les entreprises agréées.

On applique dans ce cadre l'appareil de sanctions classique du droit pénal social, dans lequel les infractions donnent lieu soit à une peine, soit à une amende administrative et ce en fonction de la décision du ministère public.

Nouvelles sociales

Cette rubrique contient des spécifications concernant :

1. Intervention domicile-lieu de travail: période transitoire terminée
2. Rappel: annonce de licenciement collectif au SPF ETCS
3. Prime de reprise du travail pour tous les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus

1. Intervention domicile-lieu de travail: période transitoire terminée

Référence:

- Easypay flash du 15 mai 2009.
- CAO 19 octies. NAR

Dans un précédent flash du 23 janvier 2009, nous vous avons informé que l'intervention patronale dans les abonnements de train, tram, bus et métro pour les déplacements domicile-lieu de travail avait été augmentée pour passer de 60 % en moyenne à 75 % en moyenne du prix des cartes train à partir du 1er février 2009.

Cependant, pour déterminer le montant de l'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail avec un moyen de transport privé, de nombreux secteurs et employeurs renvoient au montant de l'intervention patronale dans les abonnements de train. À strictement parler, cela signifie que l'intervention dans les frais de déplacement avec un moyen de transport privé devrait aussi passer de 60 % en moyenne à 75 % en moyenne du prix des cartes train.

Un régime transitoire était cependant prévu en matière d'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail avec un moyen de transport privé:

- si la CCT sectorielle ou d'entreprise renvoyait à l'application des tableaux de la SNCB, alors cette intervention restait égale à 60 % en moyenne jusqu'au 30 juin 2009;
- si, avant le 1er juin 2009, aucune modification n'avait été apportée à cette CCT qui renvoyait à l'application des tableaux de la SNCB, alors l'intervention passe de 60 % en moyenne à 75 % en moyenne à partir du 1er juillet 2009;
- si, avant le 1er juin 2009, une CCT sectorielle ou d'entreprise prévoyant un autre régime a été conclue, ce régime est d'application à partir de la date convenue.

Il est donc conseillé dans cette optique de vérifier si une CCT sectorielle ou d'entreprise a été conclue avant le 1er juin 2009 modifiant l'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail.

2. Rappel: annonce de licenciement collectif au SPF ETCS

Référence:

- Loi de relance économique du 27 mars 2009, MB 7 avril 2009, 25986.
- AR 22 avril 2009 modifiant divers arrêtés royaux pris dans le cadre de la restructuration d'entreprises, MB 30 avril 2009, 34615.
- AR 7 juin 2009 modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, MB 19 juin 2009, 42924
- Easypay flash du 8 mai 2009.
- www.emploi.belgique.be

Dans l'Easypay flash du 8 mai 2009 nous avons déjà expliqué en détail les principales modifications concernant la politique d'activation en cas de restructuration. Ci-après vous trouvez quelques points d'attention:

- Concepts et champ d'application élargis pour les entreprises en difficultés;
- Mise en place d'une cellule pour l'emploi et offre de reclassement professionnel
- Indemnité de reclassement
- Fin du contrat de travail

Un autre élément important de la politique d'activation en cas de restructuration est l'annonce du licenciement collectif. Dès à présent, cette annonce doit être faite auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Un service de restructuration a été mis en place pour supporter et accompagner les entreprises. Pour faire appel à ce service, l'employeur doit non seulement transmettre une copie de l'annonce et de la notification du licenciement collectif au directeur du service de l'emploi (VDAB/FOREM ou Actiris) mais aussi au SPF ETCS - au Président du comité de direction - Rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles ou par mail à restructuration@emploi.belgique.be.

Sur le site web (www.emploi.belgique.be), le SPF ETCS prévoit 3 modèles des formulaires nécessaires:

- Formulaire "Annonce du licenciement collectif";
- Formulaire "Notification du licenciement collectif";
- Formulaire "Annonce d'une fermeture d'entreprise".

Remarque: un arrêté royal récent stipule que toutes les entreprises (donc tant les entreprises avec plus de 20 travailleurs que celles avec 20 travailleurs ou moins) qui ont l'intention de procéder au licenciement collectif, doivent transmettre une copie de l'annonce du licenciement collectif au directeur du service local de l'emploi et au président du comité de direction du SPF ETCS.

3. Prime de reprise du travail pour tous les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus

Référence:

- AR 19 mai 2009 modifiant les articles 129bis et 129ter à l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, MB 28 mai 2009, 39057.

- www.milquet.belgium.be

Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus ont droit à un complément de reprise de travail à charge de l'Office National de l'Emploi (Onem) quand ils reprennent un nouvel emploi salarié ou un travail comme indépendant en profession principale.

Le demandeur d'emploi doit remplir quelques conditions pour avoir droit à une prime de reprise du travail:

- Il doit être un chômeur complètement indemnisé;
- Il doit avoir au moins 50 ans;
- En cas de reprise du travail chez l'ancien employeur endéans les 6 mois suivant la dernière occupation, le demandeur d'emploi n'a pas droit à la prime de reprise du travail;
- Il doit avoir son domicile en Belgique.

L'Arrêté royal du 19 mai 2009 supprime l'obligation de démontrer 20 ans de passé professionnel en tant que salarié pour pouvoir bénéficier de la prime de reprise de travail.

Ce nouveau complément de reprise de travail est dégressif et temporaire. Les montants sont les suivants :

- 182,85 EUR pendant les 12 premiers mois de la reprise de travail;
- 121,9 EUR du 13ème au 24ème mois après la reprise de travail;
- 60,95 EUR du 25ème au 36ème mois après la reprise de travail.

La modification entre en vigueur au 1er mai 2009 et vaut par conséquent déjà pour les primes de reprise du travail octroyées au mois de mai.

EASY SERVICES:

Le reclassement professionnel – ce que vous devez savoir – infos pour employeurs et travailleurs

Le nombre croissant de chômeurs suite à la crise économique actuelle, résulte inévitablement à un nombre croissant de licenciements dans la catégorie de travailleurs de 45 ans ou plus ... et (si certaines conditions sont remplies) ceux-ci ont donc droit au reclassement professionnel.

Chaque travailleur qui:

- a au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue chez l'employeur au moment du licenciement;
 - a au moins 45 ans au moment du licenciement;
 - et n'est pas licencié pour raisons impérieuses
- ... a droit à l'accompagnement de reclassement professionnel organisé par son (ancien) employeur.

Lorsqu'une indemnité de rupture est payé pour le licenciement, l'employeur est tenu de faire une offre de reclassement valable endéans les 15 jours suivant la fin du contrat du travail. Lorsque l'employeur met fin au contrat du travail par moyen d'une période de préavis, l'offre de reclassement doit se faire :

- au plus tôt au moment de la notification du délai de préavis:
- au plus tard endéans les 15 jours suivant la fin du délai de préavis.

Dans le cadre du degré d'occupation décroissant - et les nombreux règlements de licenciement collectif (par lesquels les personnes de moins de 45 ans ont également droit au reclassement professionnel) - il est très probable que même les petits employeurs (du secteur privé) se voient confrontés à cette législation. Il est donc primordiale de disposer à temps des informations correctes et de la meilleure approche pour régler ces situations - et pour éviter ainsi les frais non nécessaires liés aux sanctions des autorités. Les employeurs qui ne respectent pas les instructions pour le reclassement professionnel sont en effet obligés de payer une cotisation en faveur de l'ONEm qui sera accordée à l'accompagnement des travailleurs qui n'ont pas pu profiter d'une offre de reclassement professionnel.

Il n'est pas évident de choisir le bureau de reclassement professionnel idéal, d'autant plus qu'on essaie quand-même d'offrir au travailleur licencié le meilleur accompagnement possible. Il faut surtout tenir compte de la distance entre le domicile du travailleur et le lieu où le reclassement professionnel est organisé - il faut éviter évidemment de grands frais de déplacement pour le travailleur licencié (qui se voit déjà confronté à un revenu décroissant).

En plus, la méthodique appliquée par le bureau de reclassement doit être adaptée à la personnalité du(des) travailleur(s) licencié(s). Les sessions collectives par exemple ne seront qu'effectives et efficaces si la dynamique d'un groupe de personnes qui se trouvent tous dans la même situation influence positivement l'attitude de votre ancien collaborateur. L'accompagnement individuel est souhaitable lorsque vous voulez élaborer un trajet de reclassement professionnel sur mesure et personnel pour vos (anciens) travailleurs.

EASY HR – le bureau de conseil agréé d' EASYPAY GROUP – vous offre, en plus du support juridique dans cette matière, un éventail de formules de reclassement professionnel ... Vous trouverez certainement une approche idéale pour vous et votre travailleur, garantissant ainsi votre réputation d'employeur social et consciencieux.

Le saviez-vous ... ?

Le saviez-vous ... ? EASYTIME a développé quelques outils concernant l'absentéisme, que vous pouvez obtenir gratuitement dans le cadre de votre contrat de maintenance.

Etes-vous intéressé? Contactez-nous et nous vous fournirons ces nouveautés.

Le saviez-vous ... ? EASYPAY peut vous offrir un outil pour envoyer les fiches de paie par voie électronique à vos travailleurs. Par la nouvelle option e-Post éventuellement en combinaison avec Zoomit, les fiches de paie peuvent être mises à la disposition des travailleurs par voie électronique. Ainsi, vous réduisez sensiblement les frais de rédaction, distribution et expédition.

Plus d'infos? Contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ... ? EASYPAY présente son option 'Gestion des documents'. Cette option permet de sauvegarder tout type de documents au niveau de l'employeur et du travailleur. Vous pouvez les consulter et imprimer à tout moment. Il est également possible de lier de propres documents à l'employeur ou au travailleur dans la gestion des documents. Un nouveau pas dans l'administration salariale écologique!

Plus d'infos? Contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ... ? EASYPAY vous propose l'option e-ID. Celle-ci vous permet d'importer les données des travailleurs de la carte d'identité électronique. En plus, ce module vous offre la possibilité de mettre une signature électronique sur les documents (documents PDF). En combinaison avec l'envoi électronique des documents, cette option forme la base d'une gestion électronique des documents.

Plus d'infos? Contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ... ? EASYPLAN dispose d'une gestion d'agenda complète. Cette agenda vous offre d'une part un aperçu de toutes sortes de notes personnelles et d'autre part un aperçu des dates des logiciels EASYPAY-EASYPLAN. Ainsi, vous recevez des messages pour p.ex. :

- la date de fin d'un contrat;
 - la date de fin d'une période d'essai;
 - la date d'échéance de certificats, permis, examens médicaux, ...
 - les dates de formations;
 - les dates des évaluations;
 -
-

Le saviez-vous ... ? Les bureaux de notre secrétariat social agréé SSE-Entraide à Tournai ont déménagé vers d'autres bureaux dans le même zoning industriel au 1er juillet 2009. Ainsi, nous offrons à nos clients de la région de Tournai un service optimisé et nous les accueillons dans un environnement agréable. Notre nouvelle adresse: Centre Futur Orcq – Business Social Center – Rue Terre à Briques 29D 21, 7522 MARQUAIN (Tournai).

Pour plus d'infos concernant notre filiale de SSE-Entraide à Tournai, vous pouvez nous contacter par téléphone au 069/21.44.08 ou par e-mail à benedicte.cogels@easypay.be.

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

www.easypay-group.com