



N E W S

Octobre 2009



Table des matières

1 Déclaration ONSS (DmfA) à partir du trimestre 3/2009	3
1.1 Cotisations ONSS	3
1.2 Réductions ONSS	5
1.3 Modifications DmfA pour le trimestre 3/2009	7
1.4 Montants adaptés	8
2 Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) à partir du trimestre 3/2009	10
2.1 Cotisations ONSS	10
2.2 Réductions ONSS	12
2.3 Déclaration DmfA-PPL	13
2.4 Modifications adaptées	13
3 Services publics	15
3.1 Généralités	15
3.2 Administrations fédérales: début des négociations sur l'accord sectoriel 2009-2010	15
3.3 Administrations flamandes: indemnité pour les déplacements de service à partir du 01.07.2009	16
3.4 Administrations locales	16
4 Administration des salaires et fiscalité	18
4.1 Chèques-sport et chèques-culture	18
4.2 Rappel: modification des règles du précompte professionnel	19
4.3 Rappel: modifications concernant l'exonération de versement du précompte professionnel	20
4.4 Précompte professionnel jeunes travailleurs	22
4.5 Le fisc publie une circulaire sur la dispense de versement du précompte professionnel	22
5 Nouvelles sociales	23
5.1 Grippe mexicaine	23
5.2 Titres-services : nouveautés	23
5.3 Rémunération égale en cas d'écartement de femmes enceintes	24
5.4 Modifications congé-éducation	25
5.5 Plan Milquet: chômage des jeunes	25
5.6 Chèques-repas électronique	26
6 Mesures de crise	27
7 Le saviez-vous...?	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 3e trimestre 2009**.

Celle-ci se déroulera aux dates suivantes:

Jeudi le 8 octobre 2009 (français)

De 13h30 à 17h00

Bureaux SSE-groupe l'ENTRAIDE

Rue Colonel Bourg 113

1140 Bruxelles

Jeudi le 8 octobre 2009 (néerlandais)

De 9h00 à 12h30

Bureaux Easypay Group SA

Nijverheidsstraat 16

8760 Meulebeke

Les personnes intéressées peuvent s'inscrire via le lien suivant::

http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/

Info

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 « Rel0907 - DmfA 3/2009 - DmfAPPL 3/2009 » (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

Editeur 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:

30.09.2009

1 Déclaration ONSS (DmfA) à partir du trimestre 3/2009

Dans le chapitre ci-dessous, nous nous pencherons sur les nouveautés suivantes en matière d'ONSS pour le trimestre 3/2009:

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Modifications DmfA
- Montants adaptés

1.1 Cotisations ONSS

1.1.1 Cotisations de base: inchangées

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 3.2.201.

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

1.1.2 Volontaires: cumul de l'indemnité forfaitaire des frais et de l'indemnité de déplacement

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 3.2.201.
- Loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses (1), MB 19 mai 2009, 37860.

Un volontaire n'est pas assujéti à l'obligation de cotisations ONSS si certaines conditions sont remplies. Une de ces conditions est que l'indemnité que le volontaire perçoit pour son activité ne dépasse pas 30,22 EUR par jour et 1.208,72 EUR par an. Lorsqu'un de ces montants forfaitaires est dépassé, l'obligation de cotisations générale par rapport à l'ONSS est appliquée.

Depuis la loi portant des dispositions diverses du 6 mai 2009, les volontaires peuvent cumuler les indemnités forfaitaires susmentionnées avec le remboursement des frais réels de déplacement, pour au maximum 2.000 kilomètres par an. Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (auto, moto ou cyclomoteur), l'organisation peut lui payer une indemnité kilométrique équivalente à celle prévue pour les fonctionnaires fédéraux. Pour la période qui s'étend du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010, le forfait s'élève à 0,3026 EUR par kilomètre. Si le volontaire se déplace à l'aide de sa propre bicyclette, l'indemnité de déplacement s'élève à 0,15 EUR par kilomètre.

1.1.3 Eco-chèques

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 3.1.330.
- 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 News juillet 2009, p. 24.

A partir du 1^{er} mars 2009, les éco-chèques sont exclus de la notion salariale s'ils répondent à certaines conditions, et donc par conséquent non soumis aux cotisations ONSS.

Les conditions suivantes doivent être remplies pour pouvoir exclure les éco-chèques de la notion salariale:

1. 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). Dans ce cas, le montant de l'éco-chèque ne peut pas dépasser le montant le plus élevé attribué par une CCT dans la même entreprise;
2. 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 ;
3. L'éco-chèque doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est sensée être remplie lorsque l'attribution et les données y liées (nombre d'éco-chèques, montant de éco-chèques) sont reprises sur le compte individuel du travailleur;
4. L'éco-chèque mentionne 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 n° 98 conclue au sein du Conseil national du Travail;
5. Les éco-chèques ne sont pas échangeables en monnaie, ni complètement ni partiellement;
6. 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.

Si un éco-chèque a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, il répond toujours à la notion de rémunération.

1.1.4 Prolongation de la cotisation spéciale destinée au financement du régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés

Référence:

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 4.2.1202.
- ◆ AR 26 avril 2009 dispensant certaines catégories d'employeurs de la cotisation patronale particulière destinée à financer le régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, instaurée par l'arrêté royal du 27 novembre 1996, *MB* 18 mai 2009, 37704.

Depuis le 1er janvier 1997, une cotisation spéciale destinée au financement du régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés est perçue par l'O.N.S.S. Cette cotisation est fixée à 0,10% des salaires bruts des travailleurs. Certains employeurs peuvent être exclus de l'obligation de cette cotisation. L'exclusion concerne principalement les employeurs liés par une CCT qui prévoyait un effort d'au moins 0,20% des salaires bruts des travailleurs, destiné aux personnes des groupes à risque.

Les conditions d'exclusion pour les entreprises liées par une CCT pour la période 2009-2010 ont été prolongées.

1.1.5 Cotisation spéciale pseudo-prépension

Référence:

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 4.2.1604.

Dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, une cotisation patronale spéciale a été introduite pour certaines indemnités complémentaires (pseudo-prépension) dans l'objectif de les éviter ou décourager. Il est spécifié explicitement que cette cotisation spéciale pour les pseudo-prépension n'est pas due pour les travailleurs qui réduisent temporairement leurs prestations dans le cadre du crédit-temps de crise.

1.1.6 Spécification cotisation spéciale amendes de roulage

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 4.2.1901.

Depuis le 1^e trimestre 2009, une cotisation de solidarité a été introduite pour les amendes de roulage que l'employeur paie pour son travailleur ou rembourse à son travailleur. Dans les instructions, il est mentionné clairement que les amendes de roulage doivent être encourues au cours de l'exercice du contrat de travail.

1.1.7 Cotisations prépension: nouveau règlement prépension à partir du 01.01.2010

Référence:

- Easypay News janvier 2007, p. 26-29.
- Easypay News avril 2007, p. 9.
- Easypay News octobre 2008, p.12.

Dans les éditions précédentes de l'Easypay News, nous avons déjà annoncé qu'un nouveau système de cotisations pour la prépension conventionnelle entrerait en vigueur. Ce système a été remis à plusieurs reprises.

Récemment, l'ONSS a annoncé que ce nouveau règlement de cotisation entrerait en vigueur à partir du 1^{er} trimestre 2010. Nous vous tenons au courant dès que ce règlement entre officiellement en vigueur.

1.2 Réductions ONSS

1.2.1 Continuation de la réduction en cas de fusion, scission ou continuation

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 5.2.107.

La réduction groupe-cible "réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours - mesure de crise" a été reprise dans la liste de réductions groupe-cible qui peuvent être continuées en cas de fusion, scission ou continuation de l'entreprise. Cette réduction groupe-cible a été ajoutée à la liste " Réductions sur base de critères auxquels il doit être satisfait pour le trimestre pour lequel la réduction est demandée et pour lesquelles des conditions doivent également être remplies au moment de l'entrée en fonction".

1.2.2 Spécification réduction groupe-cible semaine de 4 jours

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 5.2.603.

Pour la réduction ONSS "réduction du temps de travail/semaine de 4 jours", une spécification a été ajoutée. La réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours n'est applicable qu'aux travailleurs à temps plein, pas aux travailleurs à temps partiel.

1.2.3 Obligation de premier emploi: calcul du relevé du personnel

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 5.2.1005.

Pour calculer le relevé du personnel au cours du 2^e trimestre de l'année précédente dans le cadre de l'obligation de premier emploi, il faut dès à présent ajouter aux jours réellement prestés les jours de chômage temporaire pour employés.

1.2.4 Réduction groupe-cible restructuration

Référence:

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 5.2.1101- 1105.
- ◆ Loi 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, *MB* 25 juin 2009, 43728.
- ◆ AR 28 juin 2009 pris en exécution de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, *MB* 6 juillet 2009, 45890.

1.2.4.1 Introduction

Dans le cadre des mesures de support pour les travailleurs licenciés suite à une restructuration, une nouvelle réduction groupe-cible a été créée à partir du 3^e trimestre 2004, par laquelle un avantage financier est accordé à l'employeur qui embauche un travailleur licencié par une entreprise en restructuration. En outre, une réduction forfaitaire de la cotisation personnelle est prévue.

1.2.4.2 Extension temporaire

En tant qu'employeur, on peut bénéficier d'une réduction de cotisations ONSS pour l'embauche de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration. Cet avantage financier a été étendu temporairement pour les travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet au 31 décembre 2009. Le travailleur peut lui aussi bénéficier d'une réduction des cotisations personnelles. Avant d'accorder les réductions, il faut disposer d'une carte de réduction restructurations valable.

En fonction de l'évolution de la situation économique, cette mesure de crise temporaire peut être prolongée une fois jusqu'au 30 juin 2010. Pour plus d'information concernant cette mesure, nous référons à notre brochure spéciale concernant les mesures de crise, disponible sur: http://my.easypay-group.com/fr_BE/news/.

1.2.4.3 Intérimaires

L'entreprise de travail intérimaire (l'employeur légal) à laquelle un travailleur intérimaire était déjà lié pour son occupation dans l'entreprise en restructuration entre également en ligne de compte pour ce groupe-cible si:

- elle reprend en service ce travailleur intérimaire pour le mettre à disposition d'un utilisateur qui n'est pas l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- le travailleur intérimaire détient une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

1.2.5 Dragueurs

Référence:

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 5.3.1001, 1003, 1005.
- ◆ AR 26 avril 2009 pris en exécution de l'article 37ter de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et abrogeant l'arrêté royal du 16 mai 2001 comportant dispense de certaines cotisations des travailleurs au profit des entreprises relevant du secteur du dragage, *MB* 10 juin 2009, 41239.

En exécution des directives de la Commission européenne sur les aides d'Etat au transport maritime, les règles au niveau de la réduction des cotisations patronales et personnelles.

Seuls les marins des dragues automotrices entrent en ligne de compte pour cette réduction. Il s'agit des

- dragues automotrices;
- équipées pour le transport d'un chargement en pleine mer;
- munies d'une lettre de mer;

- immatriculées dans un état membre de l'Espace économique européen;
- dont au moins 50 % des activités opérationnelles constituent des transports maritimes en mer

Pour pouvoir bénéficier de ces réductions, les employeurs doivent, pendant la période de jouissance de celles-ci, attester, à bord des dragues concernées, pour la même période, un volume d'emploi au moins équivalent par rapport à la moyenne du trimestre correspondant des années de référence 2001, 2002 et 2003.

Les employeurs concernés par cette réduction peuvent prendre contact avec la Direction des services du contrôle (tél. 02 509 34 82) auprès de laquelle ils obtiendront de plus amples renseignements sur les données nécessaires pour prouver le volume de travail tel que décrit ci-avant.

1.3 Modifications DmfA pour le trimestre 3/2009

1.3.1 DIMONA – cotisation de solidarité - nouveau code travailleur 863

Référence:

- Récapitulatif des adaptations trimestrielles 3^e trimestre 2009.

Depuis le 1er janvier 2003, tous les employeurs, tant du secteur privé que du secteur public, sont obligés de déclarer à l'ONSS par voie électronique toutes les entrées et sorties de service de leurs travailleurs. Il s'agit de la déclaration immédiate d'occupation, dite la DIMONA (déclaration immédiate - onmiddellijke aangifte). Cette déclaration signale immédiatement aux instituts de la sécurité sociale le début et la fin d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur.

En cas de non-respect de cette obligation, la législation prévoit des sanctions.

En outre, en cas d'omission, l'employeur doit payer une cotisation de solidarité à l'ONSS. Le montant de cette cotisation de solidarité est calculé sur base forfaitaire et est égal à 3 mois les cotisations de base sur le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMMG), mais ne peut être inférieur à 2.500 EUR. Le montant définitif est confirmé par l'ONSS par moyen d'une modification de la déclaration DmfA liée au trimestre pendant lequel les prestations du travailleur ont été constatées. L'indice de travailleur 863 a été créé dans ce cadre.

1.3.2 DmfA - Mesures de crise

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 6.1.315; 6.1.403; 6.1.512.

Dans le cadre de la mesure de crise 'réduction temporaire individuelle des prestations - crédit temps de crise' il faut utiliser le code réorganisation temps de travail 4. Ce code est aussi appliqué en cas de l'interruption partielle de carrière.

La compensation salariale pour l'introduction de la réduction temporaire collective du travail et la semaine de 4 jours (dont une perte de salaire suit normalement) dans le cadre des mesures de crise 2009 est une rémunération qui doit être déclarée à l'aide du code rémunération 5.

De plus, un nouveau code temps de travail 76 a été introduit pour indiquer les jours ou heures de suspension de crise pour employés.

Enfin, 2 nouveaux codes de réduction ont été introduits. Ces nouveaux codes ont été créés pour la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail avec (= code 3720) et sans (= code 3700) introduction de la semaine de 4 jours.

Pour plus d'info, nous référons à notre brochure technique.

1.3.3 Construction: indication spécifique du salaire horaire dans le 3^e trimestre de l'année

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 6.1.1303.

Sur la déclaration DmfA, il faut compléter une fois par an, au troisième trimestre, le salaire horaire qui est d'application à la fin du trimestre, et ce pour tous les ouvriers du secteur de la construction (CP 124) ou occupés par travail intérimaire dans le secteur de la construction (CP 322).

1.4 Montants adaptés

1.4.1 Sportifs rémunérés

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 1.1.204.

1.4.1.1 Sportifs rémunérés qui relèvent du champ d'application de la loi relative aux sportifs rémunérés

Les sportifs rémunérés avec un salaire annuel de plus de 8.675 EUR pour la période du 1^{er} juillet 2009 jusqu'au 30 juin 2010 inclus (année passée: 8.505 EUR) relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative aux contrats de travail pour les sportifs rémunérés. Les sportifs visés par cette loi sont présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé (la preuve du contraire ne peut pas être apportée) et doivent, par conséquent, obligatoirement être déclarés à l'O.N.S.S.

1.4.1.2 Sportifs rémunérés qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi relative aux sportifs rémunérés

Les sportifs rémunérés avec un salaire annuel de moins de ou égal à 8.675 EUR ne doivent être déclarées à l'O.N.S.S. que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, c'est-à-dire lorsqu'elles

- effectuent leurs prestations sous l'autorité d'un employeur
- et perçoivent une rémunération qui excède le remboursement des frais.

Contrairement à la première catégorie (4.1.1) la présomption irréfutable que ces personnes sont liées par un contrat de travail, n'est pas d'application ici.

1.4.2 Horeca

Référence:

- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 8.1.301.

1.4.2.1 Rémunérations journalières forfaitaires

Au cours du deuxième trimestre déjà, les rémunérations journalières forfaitaires ont été adaptées. A partir du 1er juillet 2009, quelques corrections ont été appliquées. Contrairement aux chiffres publiés aux instructions intermédiaires du 2^e trimestre, un salaire journalier en fonction de l'âge est toujours en vigueur pour les fonctions avec les numéros 23, 57 et 65.

Travail occasionnel dans l'horeca

Le calcul des cotisations de sécurité sociale pour les ouvriers occasionnels dans l'horeca dépend du type de déclaration DIMONA et du fait si on exerce une fonction spécifique ou non.

A partir du 1er juillet 2009, les forfaits suivants sont applicables:

		Base de calcul ONSS	Supplément
Full - Dimona	/	Le calcul se fait sur le salaire réel	/
		Le calcul se fait sur base du forfait journalier horeca pourboires correspondant lorsqu'ils sont payés par des pourboires et qu'ils ont une fonction spécifique	
Dimona - Light	Bloc de temps 5 h	39,10 EUR	- plus 7,12 EUR pour les occupations le samedi ou un jour précédant un jour férié - plus 14,24 EUR pour les occupations les dimanches ou jours fériés
	Bloc de temps 11 h	78,19 EUR	

2 Déclaration ONSS pour les administrations locales et provinciales (DmfA-PPL) à partir du trimestre 3/2009

Dans ce chapitre, vous trouverez un aperçu des modifications essentielles concernant la DmfAPPL pour le trimestre 3/2009.

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfA-PPL
- Montants adaptés

 Cette rubrique s'applique uniquement aux administrations locales et provinciales.

2.1 Cotisations ONSS

2.1.1 Cotisations de base: inchangées

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL n'ont pas changé par rapport au trimestre précédent

2.1.2 Eco-chèques

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 4.2.114.

Chez les administrations locales ou provinciales, les éco-chèques ne sont pas considérés comme salaire s'ils répondent à 6 conditions. Ces conditions sont les mêmes que celles de l'ONSS normal. Vous trouvez ces conditions dans le chapitre "Déclarations ONSS, 1.3 Eco-chèques".

Les éco-chèques qui répondent aux conditions d'exonérations doivent être mentionnés sur la DmfA-PPL avec le code rémunération 406. Cependant, les chèques qui ne répondent pas à ces 6 conditions mentionnées, doivent être déclarés par le code rémunération 806.

2.1.3 Volontaires

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 3.3.503.

Comme annoncé (chapitre "Déclaration ONSS, 1.2 Volontaires), les volontaires peuvent combiner dès à présent l'indemnité forfaitaire pour volontaire avec le remboursement des frais de déplacement réels. Ces dispositions valent aussi pour les volontaires des administrations locales et provinciales. Le remboursement des frais réels de déplacement est limité à maximum 2.000 km par an, par volontaire.

2.1.4 Spécification: indemnités des frais propres à l'employeur

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 4.2.108.

Les instructions ONSSAPL contiennent une spécification concernant l'indemnité des frais du propre employeur. Il a été ajouté explicitement que les frais à la charge de l'employeur sont dispensés des cotisations de sécurité sociale pour autant que:

- les frais sont réels;
- ils ont été faits dans le cadre du travail;
- ils ont été accordés sur base de la loi, d'un règlement ou d'une coutume.

Cette spécification ne change rien au principe des indemnités des frais, mais répète encore explicitement les conditions.

2.1.5 Spécification: cadeaux et chèques-cadeaux - primes d'ancienneté

Référence:

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 4.2.109.

Le règlement concernant les primes d'ancienneté est spécifié dans les instructions. Le calcul alternatif tel qu'il est autorisé par le comité de gestion de l'ONSS est également repris pour les administrations ONSSAPL.

La prime d'ancienneté exonérée de cotisations ONSS peut être octroyée par l'employeur à son travailleur au maximum deux fois, dont

- une fois au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service ; la prime d'ancienneté ne peut alors être plus élevée qu'une fois le montant brut du salaire mensuel;
- une seconde fois, au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service ; la prime d'ancienneté ne peut alors être plus élevée que deux fois le montant brut du salaire mensuel.

Par dérogation à ce qui précède, une administration peut déterminer pour tous ses travailleurs la prime d'ancienneté d'une année civile sur la base du montant brut moyen du salaire mensuel auprès de cette administration. Le montant brut moyen du salaire mensuel est déterminé sur la base du rapport entre les salaires payés et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année précédente.

Au cours d'une année civile, l'employeur ne peut appliquer concomitamment les deux modes de calcul de la prime d'ancienneté. S'il passe outre cette interdiction, alors toutes les primes d'ancienneté qu'il octroiera durant l'année civile seront considérées comme rémunération et donc soumises aux cotisations ONSS.

2.1.6 Le rattachement des rémunérations aux périodes

Référence:

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 4.2.301.

Un tout nouveau chapitre est introduit pour la définition de la notion salariale. Ce chapitre concerne le lien des salaires avec certaines périodes. Les principes existaient déjà, mais ont été spécifiés.

2.1.6.1 Salaires et arriérés

Les rémunérations doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale du trimestre auquel elles se rapportent.

Par exemple: un salaire arriéré pour décembre 2008 qui n'est que payé en juin 2009 doit être régularisé sur la déclaration du 4^e trimestre de 2008.

2.1.6.2 Allocations, primes ou indemnités

La déclaration des allocations, primes ou indemnités se fait différemment selon que la période de référence est inférieure ou supérieure à six mois.

- Si l'allocation est payée moins de six mois après la période de référence, alors elle est rattachée à celle-ci.
- Si l'allocation est payée plus de six mois après la période de référence, alors il y a deux possibilités:
 - ◆ Lorsque le total des allocations, primes ou indemnités excède 20% du total des autres rémunérations de la période de référence, alors ces allocations doivent être uniformément réparties sur les trimestres de la période de référence, et les déclarations déjà introduites doivent être modifiées.
 - ◆ Lorsque le total des allocations primes ou indemnités n'excède pas 20% du total des autres rémunérations de la période de référence, alors ces allocations sont réputées se rapporter intégralement au trimestre de leur paiement. Si le trimestre de leur paiement se situe après la fin du contrat de travail, alors les allocations sont rattachées au dernier trimestre au cours duquel interviennent des jours de travail.

④ **Remarque:** comme la formulation reprise ci-avant nous semble incorrecte, nous avons demandé à l'ONSS-APL de revoir le texte afin de le réviser et de le reformuler.

2.1.6.3 Indemnité de rupture

Une indemnité de rupture est reprise intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat a été terminé. L'indemnité de rupture est réputée couvrir une période égale à celle ayant servi de base au calcul de son montant ; cette période prend cours le lendemain de la date de rupture de l'engagement. Lorsque l'indemnité de rupture est fixée après l'introduction de la déclaration du trimestre au cours duquel la rupture du contrat a eu lieu, cette déclaration doit être modifiée.

2.1.7 Cosub dans les entreprises provinciales autonomes

Référence:

- ◆ Easypay News juillet 2009, p. 14.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n°5.3.302.
- ◆ Arrêté du Gouvernement flamand du 8 mai 2009 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant exécution de l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux, *MB* 2 juillet 2009, 45311.

Dans l'Easypay News de juillet 2009 nous avons déjà annoncé que les cosubs pourraient être occupés chez des régies provinciales autonomes (RPA). Par la publication de cet AR au Moniteur belge, cette possibilité a été rendu définitive. En occupant des Cosub auprès d'une RPA, on offre de possibilités supplémentaires à la gestion du personnel local.

2.2 Réductions ONSS

2.2.1 Mesures de crise: restructuration

Référence:

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 5.1.201 et 5.2.701.

Un travailleur qui, entre le 1er juillet 2009 et au plus tard le 31 décembre 2009, a été licencié par une entreprise privée dans le cadre d'une faillite, d'une liquidation ou d'une fermeture d'entreprise et qui entre à nouveau en service auprès d'une administration provinciale ou locale, bénéficie temporairement du régime de réduction de

cotisations personnelles. L'administration locale ou provinciale peut aussi bénéficier d'une réduction de cotisations patronales pour l'engagement de ces personnes. Pour pouvoir bénéficier des réductions, il faut disposer d'une carte de réduction restructurations valable.

Cette mesure de crise temporaire peut, en fonction de l'évolution de la situation économique, être prolongée une fois jusqu'au 30 juin 2010.

Pour plus d'informations concernant cette mesure, nous référons à la brochure spéciale concernant les mesures de crise, disponible sur : http://my.easypay-group.com/nl_BE/news/.

2.2.2 Conventions de premier emploi: modalités

Référence:

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 5.2.505.
- ♦ Loi de relance économique 27 mars 2009, article 55, MB 7 mars 2009, 25986.

Suite à la loi de Relance économique, le Roi peut remplacer la carte de premier emploi par un autre moyen d'attestation et adapter les modalités de délivrance ainsi que la durée de validité. En ce moment, l'AR n'a pas encore été publié, il n'y a donc pas encore de détails concernant le contenu des changements de la procédure.

Dès que nous avons plus d'informations, nous vous tenons au courant par nos Flashes Easypay hebdomadaires.

2.3 Déclaration DmfA-PPL

Il n'y a pas de modifications pertinentes pour ce trimestre.

2.4 Modifications adaptées

2.4.1 Plan PC privé

Référence:

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 4.2.112.

Dans le cadre d'un plan PC privé, l'employeur peut intervenir dans le prix d'achat d'un PC, le matériel périphérique, l'imprimante, une connexion et abonnement internet et le logiciel utile pour les activités de l'entreprise.

A certaines conditions, une telle intervention est exonérée de cotisations ONSS et des impôts. L'intervention maximale de l'employeur a été indexée et s'élève en 2009 à maximum 1.730 EUR (auparavant: 1.660 EUR).

❶ Remarque: les conditions fiscales ont été modifiées à partir du 1^{er} janvier 2009.

Retenue INAMI sur les pensions

Référence:

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, nouveautés.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2009, n° 4. 3.501.

Une cotisation personnelle de 3,55% est due sur le montant total des pensions et autres avantages complémentaires.

La retenue ne peut être effectuée que si la somme des pensions et avantages complémentaires renseignés par le cadastre des pensions dépasse un certain montant indexé par année, variant suivant le fait que le bénéficiaire a des charges de famille ou non et s'élève à partir du 1er juin 2009 à:

Situation familiale	Pensions et avantages complémentaires	Retenue
Isolé	Jusqu'à 1.280,53 EUR	/
	> 1.280,53 EUR et ≤ 1.327,65 EUR	de 0,01 EUR à 47,12 EUR
	> 1.327,65 EUR	3,55 %
Avec charge de famille	Jusqu'à 1.517,60 EUR	/
	> 1.517,60 EUR et ≤ 1.573,60 EUR	de 0,01 EUR à 55,85 EUR
	> 1.573,45 EUR	3,55 %

3 Services publics

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

- Généralités
- Administrations fédérales
- Administrations flamandes
- Administrations locales

3.1 Généralités

3.1.1 Prévisions de l'inflation

Référence:

→ www.plan.be.

Selon l'avis du Bureau de plan du 1er septembre 2009, il n'y aurait pas de 'dépassement négatif' de l'indice pivot inférieur des services publics. La baisse de l'indice au cours des mois précédent, n'influencerait pas le dépassement négatif de l'indice pivot inférieur.

Cela signifie que les salaires des fonctionnaires, ainsi que les indemnités et allocations y liées, ne seraient pas touchés.

3.1.2 Cotisation des pensions Pool des Parastataux

Référence:

→ Lettre du Service des Pensions du Secteur public du 19.06.2009.

Les services publics affiliés au Pool des Parastataux doivent verser une cotisation mensuelle qui correspond à un pourcentage du salaire mensuel d'un travailleur nommé. Ce pourcentage est calculé à l'aide de la comparaison entre les dépenses prévues pour les pensions et le montant prévu pour la masse salariale.

Depuis 2006, les recettes ne couvrent plus les dépenses. Même lorsqu'on augmente le pourcentage de cotisation, le solde restant diminue chaque année civile. Les dépenses croissantes sont principalement dues au nombre croissant de pensions pour lesquelles le Pool des Parastataux doit intervenir. Voici pourquoi l'intervention des employeurs augmente régulièrement.

Pour l'année 2010, le pourcentage de la cotisation à verser par l'employeur est augmenté à 30% (auparavant: 29,5%).

3.2 Administrations fédérales: début des négociations sur l'accord sectoriel 2009-2010

Référence:

→ Avis du 10.09.2009 sur www.fedweb.belgium.be.

Les négociations préalables à la signature de l'accord sectoriel fonction publique 2009-2010 ont démarré mardi le 8 septembre.

En discussion sur la table:

- majoration des primes linguistiques;
- assurance hospitalisation;
- télétravail;
- harmonisation de la réglementation sur les congés pour les membres du personnel statutaire et contractuel;
- congé annuel de vacances;
- congé pour soins d'accueil;
- octroi d'un éco-chèque.

3.3 Administrations flamandes: indemnité pour les déplacements de service à partir du 01.07.2009

Référence:

- Communication de service DVO/DBZ/AR/2009/2 du 30 juin 2009.

Les membres du personnel des administrations flamandes qui utilisent leur propre véhicule pour des déplacements de service reçoivent à partir du 1er juillet 2009 une indemnité de 0,3026 EUR par kilomètre (auparavant: 0,3169 EUR).

En cas de covoiturage, le travailleur reçoit un supplément de 0,1513 EUR par kilomètre.

Lorsqu'un travailleur commence le déplacement à partir de son domicile, il faut faire une différence selon la situation: est-ce que la distance la plus courte du domicile à la destination du déplacement de service passe par la résidence administrative ou pas?

- Si oui (déplacement de service par résidence administrative) le travailleur a droit à une indemnité de 0,1816 EUR pour la distance entre le domicile et la résidence et une indemnité de 0,3026 EUR pour la distance entre la résidence et la destination du déplacement de service.
- Si non (déplacement de service pas par résidence administrative) le travailleur a droit à une indemnité de 0,3026 EUR par kilomètre à partir de son domicile.

3.4 Administrations locales

3.4.1 Modifications en vue concernant la procédure de demande de répartition du travail dans le secteur public

Référence:

- Avis Conseil des ministres du 3 juillet 2009.

Les administrations locales qui veulent appliquer le régime de répartition du travail dans le secteur public, doivent pour chaque demande présenter un projet d'arrêté royal au conseil des ministres. Récemment un projet d'arrêté royal a été approuvé qui simplifie les règles de cette demande.

Dorénavant, les autorités locales (communes, provinces et centres publics d'aide sociale) doivent introduire leur demande auprès du ministre fédéral de la Fonction publique par le biais de leur autorité de tutelle. Le ministre donne alors son accord par écrit à l'autorité de tutelle.

Cet arrêté n'a pas encore été publié.

3.4.2 Indemnité pour les déplacements de service

Référence:

- Avis sur www.binnenland.vlaanderen.be.

Pour les travailleurs des administrations locales, la formule pour calculer l'indemnité des déplacements de service est reprise dans le règlement de position de droit. Cette indemnité est différente par rapport à l'indemnité des fonctionnaires d'autres administrations (fédérales et flamandes).

A partir du 1er juillet 2009, cette indemnité est fixée à 0,3082 EUR par kilomètre pour les déplacements de service avec un véhicule motorisé. Pour covoiturage, l'indemnité est augmentée de 0,1541 EUR par kilomètre. L'indemnité pour les déplacements à vélo est fixée à 0,1572 EUR par kilomètre.

4 Administration des salaires et fiscalité

Cette rubrique traite quelques sujets relatifs à l'administration salariale et la fiscalité pour le trimestre 3/2009.

- Chèques de sport et culture
- Modification des règles sur le précompte professionnel
- Modification de l'exonération de versement du précompte professionnel
- Précompte professionnel pour jeunes travailleurs
- Le fisc publie une circulaire sur l'exonération de versement du précompte professionnel

4.1 Chèques-sport et chèques-culture

Référence:

- ◆ Circulaire n° CiRH 242/579.489 du 2 juin 2009.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3e trimestre 2009, n° 3.1.321.

Un employeur peut accorder des chèques-sport et culture à ses travailleurs/gérants d'entreprise. Depuis le 1er juillet 2006 ces chèques sont exonérés de cotisations ONSS. Au niveau fiscal, il fallait attendre un point de vue officiel sur le fait si ces chèques seraient aussi exonérés de retenues fiscales pour le travailleur/gérant d'entreprise.

Dans une circulaire de juin 2009, le fisc a défini explicitement son point de vue. La réglementation vaut avec effet rétroactif au 1er juillet 2006 de sorte que l'exonération est traitée de la même façon au niveau fiscal et au niveau social.

4.1.1 Conditions

Lorsque les conditions suivantes sont remplies, les chèques-sport et culture que le travailleur/gérant d'entreprise reçoit sont exonérés d'ONSS et de précompte professionnel:

- l'octroi des chèques doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou par convention individuelle écrite;
- les chèques sont délivrés au nom du travailleur/gérant d'entreprise;
- les chèques peuvent uniquement être acceptés par e.a. des musées, théâtres, ateliers des arts, mais aussi par des organisations d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération reconnue ou appartenant à une des 4 fédérations nationales (hockey, boxe, football et golf);
- le montant total ne peut pas dépasser 100 EUR par an et par travailleur;
- les chèques ne sont pas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage;
- les chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces;
- la validité des chèques est limitée à 15 mois, à savoir du 1er juillet jusqu'au 30 septembre de l'année suivante.

Lorsqu'une de ces conditions n'est pas remplie, le montant total des chèques est considéré comme faisant partie du salaire, à savoir soumis à l'ONSS et au PP.

4.1.2 Pas de frais professionnels pour l'employeur

Les chèques-sport et culture sont un avantage non imposable pour le travailleur/gérant d'entreprise, cependant pour l'employeur ils ne font pas partie des frais déductibles.

4.1.3 Cumul avec chèques-cadeaux

Outre les chèques-sport et culture, il est possible d'octroyer des chèques-cadeaux. Les chèques-cadeaux sont également exonérés d'ONSS et de précompte professionnel lorsqu'ils répondent à certaines conditions. Les conditions des chèques-cadeaux diffèrent de celles pour les chèques-sport et culture.

Il est interdit d'accorder des chèques-sport ou culture à titre de "chèques-cadeaux". Si un chèque-cadeau répond à toutes les conditions des chèques-sport et culture, au niveau fiscal il est considéré comme un chèque-sport et culture. Les chèques-cadeaux sont des frais professionnels déductibles pour l'employeur, tandis que les chèques-sport et culture ne le sont pas.

Cependant, cela n'évite pas que l'on peut accorder pendant la même année des chèques sport-et culture que des chèques-cadeaux au même travailleur/gérant d'entreprise. Pour chaque type de chèque il faudra respecter les conditions spécifiques.

A titre d'exemple, un chèque-sport d'une valeur de 100 EUR sera octroyé dans la même année qu'on accorde un chèque-cadeau d'une valeur de 35 EUR octroyé à l'occasion de la Noël. Le travailleur aura deux chèques libres d'ONSS et de PP, seuls 35 EUR seront dans ce cas admis à titre de frais professionnels dans le chef de l'employeur.

4.2 Rappel: modification des règles du précompte professionnel

Référence:

- ♦ AR 22 juin 2009 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, MB 26 juin 2009, 44071.

4.2.1 Champ d'application pour la réduction des impôts sur les heures supplémentaires

La réduction d'impôts appliquée pour les travailleurs du secteur privé qui prestent des heures supplémentaires avec un sursalaire, est étendue au travailleurs contractuels et statutaires des SA de droit public (=régies publiques autonomes) suivantes::

- Belgacom;
- SNCB-Holding;
- SNCB;
- Infrabel.

4.2.2 Augmentation du précompte professionnel pour la réduction de carrière d'1/5 pour les services publics autonomes

Les travailleurs de la SNCB, Belgocontrol, Belgacom et La Poste qui profitent du crédit-temps ou d'une interruption de carrière reçoivent une indemnité d'interruption de la part de l'ONEm. Ces indemnités sont soumises au précompte professionnel.

Dans ce cas, le précompte professionnel est augmenté de 17,15% à 35%.

Les travailleurs qui habitent seulement avec un ou plusieurs enfants dont au moins 1 est fiscalement à charge, profitent toujours d'un précompte professionnel de 17,15%.

4.2.3 Précompte professionnel sur pseudo-prépension

Il s'agit ici d'une reformulation en annexe III du CIR et n'implique donc AUCUNE modification des pourcentages applicables.

Le texte existant de l'annexe III du Code des Impôts sur les Revenus (CIR), relatif au précompte professionnel sur les pseudo-prépension, est reformulé.

Nous résumons ci-après le régime PP des pseudo-prépensions:

- L'ancien travailleur n'a pas encore 50 ans:
 - régime PP des allocations de chômage, c.-à-d. tarif de 10,09%.
- L'ancien travailleur a au moins 50 ans et la convention concernée n'est pas une convention sectorielle conclue avant le 30.09.2005 ou n'est pas une convention sectorielle qui prolonge une telle convention sans interruption:
 - avec clause de continuation de paiement dans le contrat (par CCT ou convention individuelle) après la reprise de travail, par l'employeur: PP de 10,09%;
 - sans clause de continuation de paiement dans le contrat (par CCT ou convention individuelle) après la reprise du travail, par l'employeur: PP de 26,75%.
- L'ancien travailleur a au moins 50 ans et la convention concernée est effectivement une convention sectorielle conclue avant le 30.09.2005 ou une convention sectorielle qui prolonge une telle convention sans interruption:
 - régime PP des allocations de chômage, c.-à-d. tarif de 10,09%.

4.3 Rappel: modifications concernant l'exonération de versement du précompte professionnel

Référence:

- AR 31 juillet 2009 modifiant, en matière de dispense de versement du précompte professionnel, l'AR/CIR 92, , MB 7 août 2009, 52513.
- Easypay Flash dd. 17.08.2009.

4.3.1 Réduction AIP: augmentation du pourcentage de dispense à partir du 01.01.2010

Dans le cadre de la réduction AIP, les employeurs bénéficient d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel. Cette mesure vise à réduire les charges salariales et signifie que les entreprises qui relèvent du champ d'application de la réduction AIP ne doivent pas verser à l'administration fiscale une partie du précompte professionnel retenu.

Depuis le 1er juin 2009, cette dispense s'élève à 0,75 % calculé sur les rémunérations brutes avant retenue des cotisations ONSS. À compter du 1er janvier 2010, la dispense sera portée à 1 %.

4.3.2 Réduction AIP et Maribel social à partir du 01.06.2009

4.3.2.1 Généralités

Dans le cadre de la promotion de l'emploi dans le secteur non marchand, les employeurs qui bénéficient du Maribel social doivent verser directement à l'administration fiscale 2/3 de la dispense de versement du précompte professionnel. Ce montant est alloué au financement des Fonds Maribel social.

Il s'agit des employeurs qui relèvent de l'une des commissions paritaires suivantes:

- Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés (CP 330.01);
- Sous-commission paritaire pour les établissements et services de santé (CP 330.04);
- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (CP 318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (CP 318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (CP 319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (CP 319.01);

- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (CP 327);
- Commission paritaire pour le secteur socioculturel (CP 329);
- Sous-commission paritaire du secteur socioculturel de la Communauté flamande (CP 329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires (CP 329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (CP 329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé, à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (CP 330 sauf 330.03);
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332).

A partir du 1er janvier 2010, le montant en faveur des Fonds Maribel social sera majoré à 3/4 de la dispense de versement du précompte professionnel (AIP).

4.3.2.2 Déclaration du précompte professionnel

A la suite de cette réglementation Maribel social, l'administration fiscale a décidé que, à partir du 1er juin 2009, trois déclarations distinctes devaient être transmises au précompte professionnel. Cette procédure permettra de faire clairement la différence entre le précompte professionnel dû, le précompte professionnel dispensé de versement et le précompte professionnel dispensé mais à verser pour alimenter les Fonds Maribel social.

La troisième déclaration porte donc sur le montant de la dispense de versement du précompte professionnel qui est affectée directement au financement des Fonds Maribel social. Elle doit comporter les mentions spécifiques ci-dessous:

Cadre	Contenu
"Nature des revenus"	Code 47
"Revenus imposables"	Partie de la dispense de versement du précompte professionnel ayant trait exclusivement aux travailleurs qui ressortissent de l'une des commissions paritaires susmentionnées.
"Précompte professionnel dû"	Montant positif égal à 2/3 de la dispense de versement du PP. A partir du 1er janvier 2010, un montant positif égal à 3/4 de la dispense de versement du PP mentionnée.

4.3.2.3 Liste nominative

Une des formalités allant de pair avec la dispense de versement du précompte professionnel est la liste nominative qui doit être tenue par l'employeur.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des mentions obligatoires sur cette liste nominative:

- l'identité complète du travailleur;
- le numéro de registre national du travailleur;
- le montant total des rémunérations brutes avant retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, lorsque ces rémunérations ou une partie de celles-ci sont assujetties à la sécurité sociale;
- le montant total des rémunérations brutes imposables telles qu'elles sont prises en considération pour le calcul du précompte professionnel, lorsque ces rémunérations ne sont pas assujetties à la sécurité sociale.

La réglementation relative à cette liste nominative a subi de légères modifications pour les travailleurs relevant du Maribel social.

Les employeurs qui occupent des travailleurs pour lesquels 3 déclarations distinctes doivent avoir lieu (cf. point 3.2.1) doivent établir 2 listes à partir du 1er juin 2009:

- une liste des travailleurs pour lesquels une partie de la dispense de versement du précompte professionnel doit être affectée directement au financement des Fonds Maribel social;
- une liste des autres travailleurs.

4.3.3 Travail de nuit et en équipes à partir du 01.06.2009

Pour les entreprises qui pratiquent le travail de nuit ou le travail en équipes et qui octroient dans ce cadre une prime d'équipes, le pourcentage de la dispense de versement du précompte professionnel passe de 10,7 % à 15,6 % à partir du 1er juin 2009.

4.4 Précompte professionnel jeunes travailleurs

Référence:

- AR 5 décembre 2008 modifiant, en matière du précompte professionnel, l'AR/CIR 92, MB 9 décembre 2008, 65548.

Si, en tant qu'employeur, vous engagez des jeunes travailleurs pendant les mois d'octobre, de novembre et/ou de décembre 2009, ces travailleurs peuvent bénéficier d'une "dispense" du précompte professionnel à condition qu'ils:

- ne soient plus soumis à l'obligation scolaire;
- aient mis fin à tout type d'études de plein exercice ou tout apprentissage;
- aient cessé toutes les activités imposées par un programme d'études, d'apprentissage ou de formation;
- aient commencé à travailler pendant les mois d'octobre, de novembre et/ou de décembre;
- perçoivent une rémunération mensuelle brute imposable qui ne dépasse pas 2.350 EUR.

Ces jeunes n'atteindront pas la limite du revenu imposable et ne devront donc payer aucun impôt sur les personnes physiques à la fin de l'année de leur entrée en service. Le précompte professionnel constituant une avance sur l'impôt des personnes physiques, il ne faudra donc retenir aucun précompte sur le revenu du jeune travailleur qui entre en service dans le courant du quatrième trimestre.

4.5 Le fisc publie une circulaire sur la dispense de versement du précompte professionnel

Référence:

- Circulaire n° Ci.RH.244/598.304 (AFER n° 38/2009) dd 22.07.2009.
- Loi de relance économique, 27 mars 2009, MB 7 avril 2009, 25986.

La circulaire contient:

- un aperçu des parties des notes desquelles le contenu a changé par rapport à des anciennes versions;
- un tableau des exonérations;
- une note détaillée par mesure contenant les modalités pratiques, ainsi que les références à toutes les bases légales et les articles concernés dans le CIR 92 et l'AR/CIR 92.

5 Nouvelles sociales

Cette rubrique traite les sujets suivants :

- Grippe mexicaine
- Titres-services: nouveauté
- Rémunération égale en cas d'écartement de femmes enceintes
- Modifications congé-éducation
- Plan Milquet: chômage des jeunes
- Chèques-repas électroniques

5.1 Grippe mexicaine

Référence:

- SSE-Link n° 35, oct-nov-déc 2009, p. 1-2.
- Easypay Flash dd. 27.07.2009.

Depuis mars 2009, un nouveau virus de la grippe est apparu: la dite grippe mexicaine. Le virus s'est depuis lors propagé à travers le monde et l'Organisation mondiale de la santé parle de pandémie mondiale. En tant qu'employeur, il se peut que vous soyez confronté à des travailleurs contaminés par ce virus.

Il peut s'avérer utile de vous réunir dès maintenant avec votre comité pour la prévention et la protection au travail et votre conseiller en prévention afin de discuter des mesures de précaution pouvant déjà être prises pour lutter contre la grippe mexicaine. La ministre de l'Emploi et le Commissariat Influenza recommandent d'établir un Business continuity planning afin de se préparer à l'émergence d'une pandémie de grippe dans l'entreprise. Ce document est disponible sur le site web www.influenza.be et comprend une check-list pratique destinée à se prémunir contre l'incursion d'une pandémie dans votre entreprise.

Lorsqu'il s'avère qu'un travailleur est malade et qu'il existe donc une chance qu'il contamine les autres travailleurs, l'employeur peut renvoyer ce travailleur à la maison. Il ne peut cependant pas imposer de tests destinés à prouver que le travailleur est effectivement malade. Il est également interdit à l'employeur de demander un certificat médical attestant que le travailleur est en bonne santé.

Il n'existe aucune règle dérogatoire pendant l'épidémie de grippe, les règles normales concernant la maladie et le salaire garanti restent applicables. Légalement, les travailleurs sont tenus d'avertir immédiatement leur employeur en cas d'incapacité de travail. Il est conseillé de faire provisoirement preuve de plus de souplesse en ce qui concerne les absences pour maladie et les congés pour raisons familiales dans le cadre de la grippe mexicaine.

5.2 Titres-services : nouveautés

Référence:

- AR 12 juillet 2009 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *MB* 29 juillet 2009, 51228.

A partir du 1er septembre 2009, quelques modifications sont apportées aux titres-service, on peut les diviser en 3 catégories:

5.2.1 Conditions de travail plus intéressantes

Pour améliorer la qualité des jobs 'titres-services', quelques modifications sont apportées au système.

5.2.1.1 Suppression de la distinction entre la catégorie A et B

La suppression de la distinction entre la catégorie A (travailleurs qui bénéficient d'une allocation de chômage, salaire de survie ou aide financière lors de leur occupation) et la catégorie B (reste) influence la possibilité de cumuler des contrats de travail de durée limitée consécutifs. Dans le système des titres-services, il est possible de conclure plusieurs contrats de durée limitée consécutifs.

A compter du 1er septembre 2009, la période autorisée pour cumuler les contrats est fixée à 3 mois pour tous les travailleurs. Auparavant, cette possibilité était fixée à 6 mois pour la catégorie A et 3 mois pour la catégorie B.

5.2.1.2 Durée de travail minimal

Les travailleurs titres-services profitent d'une exception à la règle générale concernant la durée minimale du travail. Jusqu'à présent, on pouvait conclure au cours des 3 premiers mois (catégorie B) ou des 6 premiers mois (catégorie A) un contrat de travail avec une durée de travail inférieure à 1/3 d'une occupation à temps plein. A partir du 1er septembre 2009, ceci sera uniquement possible pendant les 3 premiers mois d'un contrat de travail. A partir du 4e mois, la durée de travail minimale doit être 13 heures pour les travailleurs titres-service qui bénéficient encore d'allocations complémentaires et 10 heures pour les autres travailleurs titres-service.

En outre, à partir du 1er septembre 2009, chaque période de travail doit durer au moins 3 heures, il n'y a pas de possibilité de déroger de ce règlement. Avant, une dérogation était uniquement possible pour la catégorie B.

5.2.1.3 Période d'essai

Après une période d'essai de 3 jours, les parties peuvent terminer le contrat de travail sans préavis ou indemnité. S'il n'y a pas de période d'essai, le contrat peut être terminé moyennant un préavis de 7 jours.

Ces deux dispositions concernant la période d'essai sont supprimées. A partir du 1er septembre 2009, les règles normales concernant la fin du contrat de travail sont applicables.

5.2.1.4 Période de transition

Comme mentionnée, ces nouvelles dispositions concernant les conditions de travail sont applicables à partir du 1er septembre 2009. Pour les contrats de travail conclus avant cette date (déclaration DIMONA faite auprès de l'ONSS avant le 1er septembre 2009), une période de transition de 4 mois est prévue.

5.2.2 Augmentation de l'intervention fédérale après dépassement de l'indice pivot

Les autorités fédérales subventionnent le système des titres-services. Un titre-service de 20,80 EUR par heure presté à un prix d'achat de 7,50 EUR pour le particulier qui, en plus, profite d'une réduction des impôts.

A partir du 1er septembre 2009, l'intervention sera augmentée dès que l'indice pivot est dépassé. L'effet des salaires indexés est ainsi réduit pour les entreprises "titres-services"

5.2.3 Système d'amendes à partir du 06.07.2009

Jusqu'à présent, il y avait 2 types de sanctions pour les employeurs qui abusent du système des titres-service, à savoir l'annulation de l'agrément de l'entreprise ou la revendication des subventions accordées. Cependant, ces sanctions ne protégeaient pas assez les travailleurs.

Par ce fait, une nouvelle sanction est en vigueur depuis le 6 juillet 2009. Les infractions peuvent être pénalisées par des amendes judiciaires et administratives.

5.3 Rémunération égale en cas d'écartement de femmes enceintes

Référence:

- Fonds pour Maladies professionnelles, News 3 juillet 2009.

Actuellement, il existe deux procédures d'écartement des femmes enceintes. A partir du 1er janvier 2010, cette différence sera hors de propos, une seule procédure sera dès lors appliquée.

Certaines femmes travaillent dans un environnement à risque pour leur santé et celle de leur enfant. Le médecin du travail peut décider de protéger la travailleuse lors de sa grossesse ou la période d'allaitement. Si on ne trouve pas de solution (changement des conditions de travail ou changement d'horaire, offre temporaire d'autres tâches,...), il faut alors « écarter » la travailleuse de son environnement de travail. Actuellement, les femmes qui se trouvent dans une telle situation, peuvent faire appel au Fonds de Maladies professionnelles (FMP) ou à l'INAMI. Toutefois, il existe une différence en termes de compensation. Lorsque le dossier concerne le FMP, une indemnité de 90% du salaire brut est prévue, avec un plafond déterminé, tandis qu'à l'INAMI elle est aujourd'hui de 60%.

A partir du 1er janvier 2010, toutes les femmes écartées du milieu professionnel par une décision du médecin du travail ou de l'employeur auront droit à une indemnité plafonnée de 90% de leur salaire brut:

- Si l'écartement a lieu au plus tôt au 1er janvier 2010, les demandes seront envoyées à l'INAMI. Les mutuelles s'occuperont du paiement;
- Si l'écartement a lieu au plus tard au 31 décembre 2009, la possibilité existe toujours de faire la demande auprès du FMP.

5.4 Modifications congé-éducation

Référence:

- SSE-Link n° 35, oct-nov-déc 2009, p. 4.
- Easypay Flash dd. 31.08.2009.
- Avis n° 1.701 du CNT, séance du 14.07.2009.

Lors de la séance du 14 juillet 2009, le Conseil national du Travail (CNT) a rendu son avis sur un projet d'arrêté royal prévoyant un certain nombre de modifications au sujet du congé-éducation.

- Le plafond salarial a été fixé à 2.500 EUR/mois depuis le 1^{er} septembre 2008. Ce montant est maintenu, mais est adapté à l'évolution de l'indice des prix pour l'année scolaire 2009-2010. Il sera alors fixé à 2.601 EUR.
- Le plafond pour le remboursement à l'employeur est adapté à l'indice des prix et est augmenté de max. 20 EUR à 20,81 EUR pour les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010.
- La cotisation patronale pour le congé-éducation sera limitée à 0,05% à partir du 4^e trimestre 2009 jusqu'au 3^e trimestre 2010 inclus.

Ces dispositions doivent encore être confirmées par un A.R. à paraître au Moniteur belge et sont donc valables sous réserve. Nous vous informerons dès qu'elles auront été rendues définitives.

5.5 Plan Milquet: chômage des jeunes

Référence:

- Communiqués de la Ministre d'Emploi dans la presse.

La ministre de l'Emploi Joëlle Milquet a élaboré un nouveau plan pour lutter contre le chômage. Celui-ci se concentre essentiellement sur le chômage des jeunes. La ministre présente les points suivants:

- Création de places de stage dans les entreprises tant privées que publiques, pour tous les élèves du troisième degré de l'enseignement technique et professionnel ainsi que pour les demandeurs d'emploi.
- Les entreprises doivent désormais aussi désigner des « parrains et marraines » effectifs. Une réduction des charges patronales leur sera accordée en contrepartie.

- Il faut donner la chance aux travailleurs d'aller former les jeunes dans les écoles. Pendant cette formation, ils devraient pouvoir obtenir un crédit-temps. L'entreprise doit également assurer le remplacement, mais à un coût inférieur.
- Une extension du système d'enseignement en alternance est prévue.
- L'enseignement technique et professionnel doit répondre d'avantage aux évolutions sur le marché du travail.
- Une attention particulière doit être portée à la formation des personnes pour les professions en pénurie de main d'œuvre.
- Les bourses d'immersion linguistique (séjour dans un environnement où une langue est parlée, visant généralement à la maîtrise d'une langue étrangère) devraient être augmentées.
- Suivi individualisé des demandeurs d'emploi, avec un effort particulier pour les moins de 25 ans.

Les différents gouvernements doivent encore approuver ces priorités! Dès que nous avons plus d'informations, nous vous tenons au courant!

5.6 Chèques-repas électronique

Référence:

- Communiqué de presse du Conseil des ministres du 17 juillet 2009, www.presscenter.org.

Lors du conseil des ministres du 17 juillet 2009, le cadre réglementaire a été approuvé concernant l'introduction des chèques-repas électroniques.

Actuellement, le chèque-repas existe seulement sur papier. Le ministre pour l'Entreprise et la Simplification, Van Quickenborne, a présenté plusieurs arguments qui entraînent des tracasseries administratives pour les parties concernées: les travailleurs, les entreprises, les commerçants indépendants et le secteur de la distribution.

Sur l'ordre de l'employeur le chèque-repas électronique sera mis sur un compte chèque-repas qui sera géré par un éditeur de chèques-repas électronique. Cet éditeur doit être reconnu par les autorités et devra répondre à certaines conditions.

Les premiers paiements avec des chèques-repas électroniques sont attendus au cours de 2010.

6 Mesures de crise

Le gouvernement a pris quatre nouvelles mesures pour lutter contre la crise économique. Ces mesures offrent la possibilité aux entreprises de réduire temporairement les prestations de leurs travailleurs. Les employeurs pourront ainsi réduire leurs frais de personnel et tenter d'éviter un maximum de licenciements.

Ces mesures doivent être réparties en trois groupes. La première mesure vaut pour toutes les entreprises. Les deuxième et troisième mesures s'appliquent uniquement aux entreprises en difficulté. Et la quatrième mesure concerne les entreprises qui embauchent des travailleurs ayant été licenciés à la suite d'une faillite, d'une fermeture ou d'une liquidation de leur entreprise.

Il s'agit de mesures temporaires qui seront en vigueur du 25 juin 2009 au 31 décembre 2009 (à l'exception des dispositions relatives à la carte restructuration qui entrent en vigueur le 1er juillet 2009) Après avis du CNT, ces mesures pourront être prolongées une seule fois de 6 mois, c.-à-d. jusqu'au 30 juin 2010.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif détaillé de ces mesures dans notre brochure spéciale sur les mesures de crise. Surfez sur http://my.easypay-group.com/fr_BE/news/ pour la consulter.

7 Le saviez-vous...?

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

Avec cette option, vous disposez d'un enregistrement des temps décentralisés qui permet aux travailleurs de consulter leurs propres enregistrements des temps et compteurs. Les chefs de service gèrent les demandes de congé et les heures supplémentaires de leurs travailleurs par le système de demandes et approbations électronique. Par moyen de TIMEWEB vous disposez également d'une pointeuse virtuelle à laquelle les travailleurs qui travaillent à distance peuvent facilement enregistrer leurs pointages.

Grâce à TIMEWEB, le service du personnel peut se dédier complètement à ses activités principales. Contactez-nous sans engagement pour plus d'infos et une offre à l'adresse info@easypay-group.com ou par téléphone au numéro 051/48.69.68.

Le saviez-vous que ... EASY SERVICES vous propose une assistance pendant des périodes de maladie dans votre entreprise?

En cas de maladie, EASY SERVICES vous garantit à vous et votre entreprise une assistance ou un remplacement rapide et professionnel(le) sur place afin de soutenir sans souci votre administration des salaires. Grâce à une équipe diversifiée de spécialistes, nous vous fournissons un service ciblé et assurons la continuité de vos processus et une flexibilité en termes de coûts. EASY SERVICES vous propose des collaborateurs expérimentés pouvant être mobilisés directement afin de soutenir voire reprendre intégralement votre administration du personnel pendant une période non limitative. Vous souhaitez plus d'informations et recherchez une certaine sécurité pour vous préparer à d'éventuels scénarios d'urgence? Contactez-nous sans engagement par téléphone au 051/48.05.95 ou par e-mail à l'adresse info_easyservices@easypay-group.com.

Le saviez-vous que ... EASYPAY dispose de plusieurs options pour optimiser la gestion des salaires et réduire l'administration papier?

L'option 'e-ID' 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.

Par l'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.

L'option 'Gestion des documents' 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!

Vous voulez plus d'informations? N'hésitez pas et contactez notre service commercial au numéro 051/48.69.68 ou par e-mail à info@easypay-group.com.

Le saviez-vous que ... Easypay Group a développé en collaboration avec le Guichet d'entreprises Eunomia un ensemble pédagogique pour les écoles à l'aide duquel les étudiants peuvent créer une entreprise fictive, mais en temps réel, et l'inscrire auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises? Avec le logiciel "Ecole et Entreprise" Easypay Group veut rapprocher la théorie de l'enseignement et la pratique des entreprises.

Pour plus d'infos, contactez Mme Annelies Van Belleghem : 051/48.01.80 ou par e-mail: annelies.vanbelleghem@easypay.be.

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

www.easypay-group.com