

Cher lecteur,

Comme en témoignent les annonces quotidiennes de licenciements, réorganisations et restructurations dans la presse, nous nous trouvons en pleine crise économique. Cela se ressent également dans la nouvelle législation quelque peu schizophrène qui, d'un côté, cherche des rentrées supplémentaires et, de l'autre, crée des mesures de soutien. Il est dès lors totalement dans votre intérêt de connaître ces nouveautés. Vous pourrez en tirer l'un ou l'autre avantage ! Citons notamment les cotisations liées désormais aux émissions de CO2 des voitures de société. Plus un véhicule est écologique, moins la cotisation sera élevée. Dans ce numéro de SSE Link, nous vous dirons tout ce qu'il faut savoir à ce sujet. Ou encore le plan win-win ! Ce dernier a suscité des déclarations musclées dans les médias (mais aussi créé certaines attentes). Nous vous proposons un récapitulatif clair de toutes les mesures. Vous pourrez ainsi savoir précisément quelles catégories de demandeurs d'emploi (jeunes ou moins jeunes) vous donnent droit à ces aides à l'embauche. Autre nouveauté : l'adaptation (annoncée de longue date) du régime de cotisations pour la prépension. Celle-ci vise certes à une simplification du système, mais laisse présager un débat social sur les critères d'octroi de la prépension... Enfin, sous notre rubrique « En bref », nous attirerons une fois de plus votre attention sur l'obligation de mettre en œuvre une politique en matière d'alcool et de drogues d'ici le 1er avril 2010. Vous pourrez faire appel à cet effet à l'expertise de notre équipe juridique.

Bonne lecture,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR
SSE ASBL

● Contenu

Préface	1
Pour une main d'œuvre moins coûteuse : le plan WIN-WIN !	1
Voitures de société vertes : une nouvelle tendance	2
Entrepreneur cherche remplaçant	3
Les différents types d'allocations familiales	3
En bref	4

● Pour une main d'œuvre moins coûteuse : le plan WIN-WIN !

Embaucher du personnel coûte (beaucoup) d'argent, d'autant plus en temps de crise économique. Pour remédier à ce problème, le gouvernement fédéral a lancé de nouvelles mesures : le plan d'embauche win-win !

En décembre 2009, le gouvernement fédéral a présenté son nouveau plan d'embauche pour les demandeurs d'emploi jeunes et âgés : le plan win-win. Ce plan vise essentiellement trois groupes-cibles : les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, les chômeurs indemnisés de 50 ans et plus et les chômeurs indemnisés à la recherche d'un emploi depuis au minimum 1 an et au maximum 2 ans. Ces mesures ont pour objectif de réduire les frais d'embauche pour les employeurs en temps de crise et de favoriser ainsi l'engagement de certains travailleurs. Elles utilisent pour ce faire une activation de l'allocation de chômage : le demandeur d'emploi engagé dans le cadre du plan win-win

continue d'avoir droit, pendant son occupation, à une allocation à charge de l'ONEM (au maximum 1.100 EUR par mois). L'employeur pourra alors déduire le montant de cette allocation de travail du salaire net qu'il doit payer au travailleur.

En outre, l'employeur peut dans certains cas bénéficier d'une réduction, voire d'une exonération des cotisations ONSS.

Il vaut dès lors peut-être la peine d'envisager l'engagement d'un travailleur d'un de ces groupes-cibles!

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des mesures avantageuses pour la période 2010-2011. Ces mesures sont entrées en vigueur au 1er janvier 2010.

Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons au site web www.planwinwin.be.

Eline Verfaillie
JURISTE

Âge du travailleur	Durée d'inscription comme demandeur d'emploi	Montant et durée de la réduction ONSS*	Montant et durée de l'allocation de travail*
< 26 ans	3 mois sur 4 mois calendrier Pas de diplôme / certificat ESS	/	1.100 EUR pendant le mois de l'engagement et les 23 mois suivants
< 26 ans	6 mois sur 9 mois calendrier Au mieux un diplôme / certificat ESS	/	1.000 EUR pendant le mois de l'engagement et les 23 mois suivants
< 26 ans	12 mois sur 18 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 5	500 EUR pendant le mois de l'engagement et les 15 mois suivants
< 45 ans	12 mois sur 18 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 5	750 EUR pendant le mois de l'engagement et les 11 mois suivants, puis 500 EUR pendant 16 mois
< 45 ans	24 mois sur 36 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 9	500 EUR pendant le mois de l'engagement et les 15 mois suivants
< 45 ans	36 mois sur 54 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 9 et 400 EUR/trimestre 10 à 13	500 EUR pendant le mois de l'engagement et les 23 mois suivants
< 45 ans	60 mois sur 90 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 9 et 400 EUR/trimestre 10 à 21	500 EUR pendant le mois de l'engagement et les 29 mois suivants
≥ 45 ans et < 50 ans	6 mois sur 9 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 5 et 400 EUR/trimestre 6 à 21 si temps plein*	/
≥ 45 ans	12 mois sur 18 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 21	750 EUR pendant le mois de l'engagement et les 11 mois suivants, puis 500 EUR pendant 16 mois
≥ 45 ans	18 mois sur 27 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 21	500 EUR pendant le mois de l'engagement et les 29 mois suivants
≥ 50 ans	6 mois sur 9 mois calendrier	1.000 EUR/trimestre 1 à 5 et 400 EUR/trimestre 6 à 21	1.000 EUR pendant le mois de l'engagement et les 23 mois suivants

* Les montants repris dans le tableau ci-dessus sont d'application pour les travailleurs à temps plein occupés pendant un trimestre complet. En cas d'occupation à temps partiel et/ou de prestations incomplètes, la mesure est appliquée au prorata.

Voitures de société vertes : une nouvelle tendance

On en parle partout : les voitures de société vertes ont le vent en poupe ! Un avantage non seulement pour l'environnement, mais aussi pour le porte-monnaie de l'employeur. En 2005, le gouvernement avait déjà posé la première pierre en liant les cotisations ONSS patronales aux émissions de CO2 du véhicule. À partir de 2010, une nouvelle étape est franchie : l'avantage fiscal de toute nature de la voiture de société est lié à ces mêmes émissions de CO2. Vous vous demandez si votre parc automobile est écologique et comment l'avantage est désormais calculé ? Vous trouverez ci-dessous les éléments de réponse.

1. Sur le plan social

Depuis le 1er janvier 2005, l'employeur paie une cotisation patronale ONSS spéciale (« cotisation de solidarité ») lorsque le travailleur utilise une voiture de société à des fins privées. Par « fins privées », il faut entendre tant les déplacements domicile-lieu de travail, que les déplacements à titre purement privé. La cotisation est calculée de manière forfaitaire sur base des émissions de CO2 du véhicule.

1.1. Émissions de CO2

En tant qu'employeur, vous pouvez consulter les émissions de CO2 des voitures de société de votre parc automobile :

- sur le certificat de conformité du véhicule ;
- dans le procès-verbal de conformité du véhicule ;
- dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules (DIV) ;
- sur le site web www.energivores.be/auto (cliquez sur « Commander le guide CO2 de la voiture »).

1.2. Formule

La cotisation de solidarité est calculée sur base d'une formule, qui diffère selon le type de carburant du véhicule (diesel, essence ou LPG). Le montant de la cotisation doit être payé mensuellement et est calculé comme suit à partir du 1er janvier 2010 :

- Véhicules au diesel (D) : $[(\text{émissions de CO}_2 \times 9 \text{ EUR}) - 600] : 12 \times 125,67/114,08$;
- Véhicules à essence (B) : $[(\text{émissions de CO}_2 \times 9 \text{ EUR}) - 768] : 12 \times 125,67/114,08$;
- Véhicules au LPG (L) : $[(\text{émissions de CO}_2 \times 9 \text{ EUR}) - 990] : 12 \times 125,67/114,08$.

Vous pouvez calculer le montant de la cotisation mensuelle de solidarité par travailleur concerné au moyen d'un calculateur (feuille de calcul Excel) disponible sur le site web d'Easypay Group

www.easypay-group.com
(rubrique Info juridique / Chiffres clés).

2. Sur le plan fiscal

Le calcul de l'avantage imposable de toute nature qui s'applique en cas d'utilisation gratuite d'un véhicule de société à des fins privées a été adapté à partir du 1er janvier 2010.

2.1. Formule

Cet avantage est calculé comme suit : Kilomètres forfaitaires par an multipliés par les émissions de CO2 et le coefficient CO2.

2.2. Kilomètres forfaitaires

Les kilomètres forfaitaires actuels pour l'utilisation privée d'une voiture de société sont maintenus. Ils sont donc fixés à 5000 ou 7500 km sur base annuelle lorsque la distance domicile-lieu de travail s'élevé respectivement à moins de 25 km ou au moins 25 km.

2.3. Émissions de CO2 et coefficient CO2

Les émissions de CO2 des véhicules doivent être consultées comme mentionné ci-dessus. Le coefficient CO2 s'élevé à :

- 0,00210 EUR par gramme de CO2 pour les véhicules avec un moteur alimenté à l'essence, au LPG ou au gaz naturel ;
- 0,00230 EUR par gramme de CO2 pour les véhicules avec un moteur alimenté au diesel.

2.4. Avantage minimal

Pour déterminer l'avantage :

- le nombre de kilomètres pour une année ne peut cependant pas être inférieur à 5000 km ;
- l'avantage ne peut pas être inférieur à 0,10 EUR par kilomètre retenu.

2.5. Exemple

Un employeur met à la disposition d'un travailleur une Peugeot 206, 5 portes, 1,4 HDI+ (diesel). Selon le guide CO2 (à consulter sur le site web du SPF Santé publique : <https://portal.health.fgov.be/>), ce véhicule a un taux d'émission de CO2 de 110 grammes par kilomètre. La distance domicile-lieu de travail du travailleur est de 30 kilomètres. Le forfait de 7500 km sera donc appliqué.

Calcul de l'avantage de toute nature :
 $110 \times 0,0023 \text{ EUR par gramme de CO}_2 \times 7500 \text{ km} = 1897,50 \text{ EUR sur base annuelle, c.-à-d. } 158,13 \text{ EUR sur base mensuelle.}$

2.6. Déclaration de l'avantage

Si le travailleur bénéficiaire paie une participation personnelle pour l'utilisation privée de la voiture de société, le montant de cette participation sera déduit de l'avantage imposable.

Karolien Van den Perre
JURISTE



☉ Entrepreneur cherche remplaçant

La ministre des Classes moyennes Sabine Laruelle prépare un projet de loi pour mettre en place un système d'entrepreneurs remplaçants, au plus tard d'ici la mi-2010.

L'idée est simple. Il arrive parfois qu'un entrepreneur soit amené à suspendre temporairement son activité professionnelle, par exemple pour cause de maladie ou car il doit se rendre à l'étranger durant un certain temps. Dans l'intérêt de la continuité de l'activité, il peut se révéler approprié de chercher un chef d'entreprise pour un remplacement temporaire ; qu'il s'agisse une personne de l'environnement immédiat ou étrangère à l'entreprise mais recherchée pour ses compétences professionnelles.

La ministre souhaite rassembler l'offre et la demande. Par la mise en place d'un nouveau « registre des entrepreneurs remplaçants », qui pourra être consulté via un site web spécifique, les personnes qui posent leur candidature pour un remplacement et les entrepreneurs à la recherche d'un remplaçant provisoire pourront se trouver plus facilement.

Les recherches pourront être effectuées sur base du nom, de l'activité professionnelle et du lieu.

Si les deux parties parviennent à un accord, un contrat de remplacement pourra être conclu entre l'entrepreneur souhaitant un remplaçant provisoire et le candidat inscrit dans le registre précité. Le contrat de remplacement est par définition un contrat à durée déterminée. Un entrepreneur peut se faire remplacer au maximum 30 jours calendrier par an dans le cadre de ce type de contrat. Ce délai pourra néanmoins être prolongé des périodes d'incapacité de travail, d'invalidité ou de congé de maternité.

Toute personne qui souhaite se porter candidate comme entrepreneur remplaçant doit s'adresser à un guichet d'entreprises pour se faire inscrire dans le registre. Si le candidat n'est pas encore indépendant ou exerce une autre activité professionnelle indépendante que celle pour laquelle il présente sa candidature, le guichet d'entreprises vérifiera au préalable si le candidat satisfait aux éventuelles conditions d'établissement.

Dès le moment où un candidat entame effectivement un contrat de remplacement, son

inscription à la Banque-Carrefour sera définie sur « active » et il sera assujéti au statut social des indépendants.

Un candidat peut également se faire désinscrire du registre. Lorsqu'une personne est inscrite pendant plus d'un an dans le registre, il lui sera demandé si elle souhaite rester inscrite. Dans le cas contraire, son nom sera supprimé du registre. On pourra ainsi garantir de manière optimale que les candidats inscrits sont encore effectivement disposés à remplacer provisoirement un entrepreneur.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



☉ Les différents types d'allocations familiales

En tant qu'employeur, il se peut que vous soyez confronté à des questions sur la prime de naissance ou sur les différentes allocations familiales auxquelles vos travailleurs ont droit. Le législateur prévoit en effet plusieurs types d'allocations familiales dont les montants sont spécifiques. Nous les récapitulons ci-dessous :

1. Allocation de naissance

L'allocation de naissance pour un premier enfant, à partir du deuxième enfant ou pour les naissances multiples peut être demandée à partir du sixième mois de grossesse, de préférence à l'aide du formulaire Modèle E, disponible sur notre site web. L'allocation de naissance peut être payée au plus tôt deux mois avant la date prévue de l'accouchement.

2. Allocations familiales de base

Il existe un droit inconditionnel aux allocations familiales de base pour chaque enfant, et ce, jusqu'au mois d'août de l'année durant laquelle l'enfant fête son 18e anniversaire. Le droit aux allocations familiales dépend par ailleurs du statut de l'enfant (étudiant, jeune demandeur d'emploi, enfant moins valide, etc.).

3. Supplément d'âge

Un supplément d'âge est également octroyé à partir du mois qui suit le 6e, 12e ou 18e anniversaire de chaque enfant. Le montant dépend de l'âge, de la situation familiale et/ou du droit éventuel à un supplément aux allocations familiales en raison de la situation professionnelle des parents.

4. Allocation d'orphelin

En cas de décès d'un des parents, l'enfant a droit à une allocation d'orphelin. Si le parent survivant cohabite ou s'est remarié avec une autre personne, le montant de l'allocation d'orphelin est égal à celui de l'allocation de base. S'il s'agit d'un isolé, une allocation d'orphelin majorée sera versée.

5. Supplément pour enfants handicapés

Le supplément est octroyé en plus des allocations de base ou de l'allocation d'orphelin lorsque l'enfant est reconnu comme handicapé par le SPF Sécurité sociale. En fonction de l'âge de l'enfant, le handicap est évalué selon le degré d'autonomie (ancienne législation) ou selon la gravité des conséquences de l'affection (nouvelle législation).

6. Suppléments sociaux

Les suppléments aux allocations familiales de base sont octroyés en fonction de la catégorie sociale du bénéficiaire ou de l'allocataire et pour autant que les conditions de revenus soient respectées.

On distingue :

- le supplément pour les enfants de pensionnés, de bénéficiaires percevant une allocation de chômage depuis plus de 6 mois et de familles monoparentales ;
- le supplément pour les enfants de bénéficiaires percevant une indemnité d'incapacité de travail depuis plus de 6 mois.

Les types d'allocations et les montants y afférents peuvent être consultés sur notre site web.

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent s'adresser à la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be.

Visitez également notre site web : www.horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem
DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
HORIZON A.S.B.L.

En bref...

Politique en matière d'alcool et de drogues

Les partenaires sociaux ont décidé qu'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues était absolument nécessaire dans chaque entreprise. Au plus tard pour le 31 mars 2010, chaque employeur doit disposer d'une politique élaborée en la matière. L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention (première phase) est obligatoire pour tous les employeurs. Lors d'une deuxième phase facultative, l'employeur pourra concrétiser davantage les mesures éventuelles de la déclaration de politique. Différents documents types sont disponibles gratuitement dans ce cadre sur le site web d'Easypay Group (www.easypay-group.com, rubrique Documents types). Vous pouvez également commander un syllabus consacré à ce sujet sur notre site.



Nouveau régime de cotisations pour la prépension

Les cotisations sociales en matière de prépension seront adaptées à partir du 1er avril 2010. Les cotisations patronales spéciales forfaitaires destinées actuellement à l'ONEM et à l'ONP seront remplacées par un pourcentage de cotisation. Les retenues personnelles pour l'ONEM et l'ONP seront fusionnées en une seule retenue. Les différents montants ont également été adaptés. La centralisation des cotisations et retenues au sein d'une même institution (ONSS) vise à permettre une simplification du système.

Introduction des attestations de vacances

Pour les clients du secrétariat social, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez embauché un employé dans le courant de l'année 2009 ou 2010, nous vous demandons de bien vouloir transmettre dans les plus brefs délais à votre gestionnaire de dossier les attestations de vacances de leur(s) employeur(s) précédent(s). Si l'un de vos ouvriers est devenu employé, nous vous conseillons de demander l'attestation de vacances que l'ex-ouvrier a reçue de la caisse de vacances et de nous la transmettre. Enfin, n'oubliez pas de nous signaler quels jeunes travailleurs ont terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent en effet entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

Provisions pour le pécule de vacances inchangées

Les montants qui sont enregistrés dans les bilans de fin d'année comme des provisions pour le paiement du pécule de vacances de l'année suivante, sont considérés comme des frais professionnels. Ces montants sont toutefois limités à un certain pourcentage des rémunérations fixes et variables attribuées aux travailleurs.

- **18,80 %** des rémunérations fixes et variables qui sont octroyées en 2009 aux employés qui bénéficient de la législation sur les vacances annuelles des travailleurs salariés ;
- **10,27 %** des rémunérations à 108 % qui sont octroyées en 2009 aux ouvriers et apprentis qui bénéficient de cette même législation.

Il s'agit des mêmes pourcentages que l'an dernier.

Deborah Petit
JURISTE



SSE ENTRAIDE ASBL



Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Aanje Kints
Deborah Petit
Yves Vandewal

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht
secrétariat social agréé n° 810

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

REALISATION

Proprint - Wingene