



N E W S

Avril 2010



Table des matières

Nouveautés en matière d'ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2010.....	4
1 Cotisations ONSS	4
2 Réductions ONSS	7
3 Déclaration DmfA.....	11
4 Autres.....	12
5 Montants adaptés.....	13
Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2010.....	17
1 Cotisations ONSS	17
2 Réductions ONSS	19
3 Déclaration DmfAPPL.....	21
4 Autres.....	22
5 Montants adaptés.....	22
Nouveautés en matière fiscale pendant le premier trimestre 2010	23
1 Nouveau mode de calcul de l'avantage imposable pour la voiture de société en 2010....	23
2 Réduction flamande en 2010.....	23
3 Majoration de la réduction AIP à 1 %.....	24
4 Augmentation de l'avantage fiscal jusqu'à 130 heures supplémentaires.....	24
5 Travailleurs frontaliers Belgique-France : régime définitif !.....	24
Nouveautés en matière sociale pendant le premier trimestre 2010.....	25
1 Prolongation des mesures de crise en 2010.....	25
2 Plan win-win : majoration temporaire de l'allocation de travail Activa en 2010 et 2011....	25
3 Récapitulatif des nouveaux chiffres clés au 1 ^{er} janvier 2010	26
4 Intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail : modifications au 1 ^{er} février 2010	26
5 Dispense partielle de l'obligation de premier emploi à certaines conditions.....	26
6 Conditions plus strictes pour les allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps	26
Nouveautés dans les services publics pendant le premier trimestre 2010	28
1 Administrations fédérales : exécution de l'accord sectoriel 2009-2010.....	28
2 Administrations flamandes : recrutement sur la base des compétences acquises hors diplôme	30
3 Administrations locales	30
Modifications attendues	33
1 Avantage de l'usage privé d'un GSM de société : état des lieux	33

2	Reengineering Dimona à partir du 1 ^{er} avril 2010	33
3	Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise à partir du 1 ^{er} avril 2010	34
4	Simplification administrative du régime premier emploi au 1 ^{er} avril 2010	34
5	Simplification administrative concernant la carte de travail au 1 ^{er} avril 2010.....	34
6	Vacances annuelles : attention à l'impact des mesures de crise.....	34
7	Réduction emploi fédérale en 2010 ?.....	35
8	Titres-repas électroniques	35
9	Assouplissement probable des règles relatives au travail d'étudiant au 1 ^{er} janvier 2011..	35
	Le saviez-vous ?	37

Les EASYPAY News vous donnent 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 nouvelle formule de formation « **Actualité : retour en arrière et prévisions** » (formation intitulée jusqu'il y a peu « Mise à jour trimestrielle »).

Celle-ci se déroulera aux dates suivantes :

Jeudi 15 avril 2010 (en néerlandais)

De 9h à 12h30
Hôtel de ville de Gand
Botermarkt 1
9000 GAND

Jeudi 15 avril 2010 (en français)

De 13h30 à 17h
Bâtiments SSE ENTRAIDE
Rue Colonel Bourg 113
1140 Bruxelles

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

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

Info

Le programme relatif aux modifications décrites dans cette édition des EASYPAY News sera mis à votre disposition lors de la prochaine mise à jour. Les directives pratiques concernant leur application dans le logiciel Easypay seront reprises dans la brochure technique « Rel10.04 – DmfA 1/2010 – DmfAPPL 1/2010 ».

Rédaction

Service juridique du Secrétariat Social EASYPAY
Secrétariat social agréé SSE a.s.b.l. n° 920-921-922-923-924
Secrétariat social agréé Handel & Ambacht n° 810

Éditeur responsable :

D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

Toute reproduction ou publication de cette brochure sous toutes ses formes est strictement interdite. Bien que le contenu de cette brochure ait fait l'objet de la plus grande attention, nous ne pouvons être tenus responsables des erreurs éventuelles.

Clôturé le :

31.03.2010

Nouveautés en matière d'ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 1/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Modifications DmfA
- Autres

1 Cotisations ONSS

1.1 Cotisations de base : nouvelle cotisation spéciale accidents de travail de 0,02 %

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 3.2.201 et n° 4.2.2101 – 4.2.2104.
- Art. 105 de la loi-programme du 23 décembre 2009, *M.B.* 30 décembre 2009, 82310.

À partir du 1^{er} janvier 2010, une nouvelle cotisation spéciale accidents de travail est introduite. Elle correspond à 0,02 % des rémunérations brutes des travailleurs (à 108 % pour les ouvriers). Cette cotisation spéciale incombe aux employeurs qui relèvent de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail.

1.2 Nouveau régime de provisions ONSS en 2010

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 2.1.402.
- [Flash info du 5 février 2010](#) et [flash info du 19 février 2010](#).
- A.R. 22 janvier 2010, *M.B.* 28 janvier 2010, 3813.

Un employeur doit payer chaque trimestre des cotisations sociales à l'ONSS. Lorsque l'employeur est redevable pour un trimestre déterminé de plus de 6.197,34 EUR de cotisations sociales, il devra verser des provisions ONSS mensuelles.

1.2.1 Paiement des provisions mensuelles : modification du trimestre de référence

À compter du 1^{er} trimestre 2010, le trimestre qui détermine l'obligation de paiement de provisions ONSS passe du trimestre -1 au trimestre -2.

Pour le 1^{er} trimestre 2010, cela signifie concrètement que c'est le montant déclaré au 3^e trimestre 2009 qui détermine s'il existe une obligation pour l'employeur de payer des provisions (à payer pour le 5 février, le 5 mars et le 5 avril). Si durant le 3^e trimestre 2009, un employeur a versé plus de 6.197,34 EUR de cotisations sociales, il devra donc payer des provisions mensuelles au 1^{er} trimestre 2010.

1.2.2 Secteur de la construction : particularités

Les employeurs du secteur de la construction (CP 124) qui n'étaient pas redevables de cotisations pour le 4^e trimestre et/ou le 2^e trimestre précédant le trimestre en cours, doivent payer pour chaque mois de ce trimestre, une provision forfaitaire de 700 EUR par ouvrier. Cette obligation s'applique à partir du 3^e ouvrier occupé par l'employeur à la fin du mois précédent. Pour les deux premiers ouvriers, aucune provision n'est due.

P. ex. une nouvelle entreprise de construction engage en janvier 2010 trois nouveaux ouvriers et trois nouveaux employés. En 2009, cette entreprise n'occupait pas encore de personnel et n'était donc redevable d'aucune cotisation pour le 1^{er} trimestre et le 3^e trimestre de 2009.

Pour le mois de janvier 2010, elle doit verser à l'ONSS (au plus tard au 5 février 2010) une provision sur les cotisations d'un montant de 700 EUR pour le 3^e ouvrier. Pour les deux autres ouvriers et les trois employés, aucune provision ne doit être payée pour ce mois.

Les employeurs du secteur de la construction (CP 124) qui doivent payer un pourcentage de provisions selon les règles générales, doivent, dans certains cas, aussi payer aux mêmes échéances une provision supplémentaire de 700 EUR par ouvrier. Cette obligation s'applique lorsque le personnel ouvrier de l'employeur a augmenté d'au moins 3 ouvriers par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente.

P. ex. une entreprise de construction occupait 20 travailleurs au 1^{er} trimestre 2009. Au 31 janvier 2010, elle occupe 25 ouvriers, ce qui représente une augmentation de 5 travailleurs. Cette entreprise devra payer à l'ONSS (au plus tard au 5 février 2010) une provision supplémentaire de 2.100 EUR, c.-à-d. pour le 23^e, le 24^e et le 25^e ouvrier.

À titre de sanction, les employeurs du secteur de la construction en défaut de paiement des provisions forfaitaires seront renseignés avec une attestation négative « Article 30bis » (responsabilité solidaire – obligation de retenue construction) sur le site portail de la sécurité sociale. Le paiement correct des provisions forfaitaires est une condition obligatoire pour ne pas être considéré comme débiteur vis-à-vis de l'ONSS. Tout manquement à cette obligation, quel qu'en soit le montant, aura pour conséquence que l'employeur concerné sera signalé avec une obligation de retenue pour les dettes sociales.

1.3 Cotisation de chômage de 1,60 % : adaptation de la période de référence

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 3.2.204.
- Art. 89 de la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009, M.B. 31 décembre 2009, 82925.

La cotisation chômage de 1,60 % est due par les employeurs qui, pendant une période de référence déterminée, ont occupé plus de 10 travailleurs en moyenne.

À compter du 1^{er} trimestre 2010, il est tenu compte de l'occupation moyenne pendant une période de référence couverte par le 4^e trimestre de l'(année civile -2) et par les 1^{er}, 2^e et 3^e trimestres de l'(année civile -1).

Jusqu'ici, on examinait l'occupation à la fin du 2^e trimestre de l'année précédente pour déterminer si cette cotisation devait être payée durant l'année suivante.

1.4 Redistribution des charges sociales : limitation de la cotisation de compensation en 2010

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 3.2.504.
- Art. 34 de la loi de relance économique du 27 mars 2009, M.B. 7 avril 2009, 25986.

La « redistribution des charges sociales » a pour but d'alléger les charges sociales des PME en leur accordant une réduction des cotisations ONSS patronales et en imposant en contrepartie une cotisation compensatoire à charge des « grands » employeurs.

Au 1^{er} juillet de chaque année, l'ONSS calcule, au profit de chaque employeur concerné, un crédit égal à 11,50 % du montant des cotisations de sécurité sociale (cotisations personnelles y comprises) et des cotisations destinées au régime des maladies professionnelles dont il était redevable pour chacun des quatre trimestres de l'année civile précédente.

En contrepartie de ce remboursement de cotisations, l'ONSS perçoit chaque année une cotisation de compensation à charge des employeurs redevables d'un montant de cotisations supérieur à 26.028,82 EUR pour un ou plusieurs trimestres de l'année écoulée. Cette cotisation s'élève à 1,55 % de la partie de ces cotisations qui, par trimestre, dépasse 26.028,82 EUR.

La nouveauté est que, à partir de 2010, le montant de cette cotisation compensatoire annuelle est plafonné. Pour 2010, le plafond est fixé à 180.871,00 EUR.

1.5 Decava : nouveau régime de cotisations sur la (pseudo-)prépension à partir du 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.

À compter du 1^{er} avril 2010, un nouveau régime de cotisations sur la (pseudo-)prépension entre en vigueur. L'impulsion initiale pour ce nouveau régime de cotisation avait été prévue dans la loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006, mais celui-ci avait été reporté à plusieurs reprises et n'était jamais véritablement entré en vigueur. Le fil rouge de cette opération était, d'une part, d'initier un système motivant les prépensionnés à réintégrer le marché du travail et, d'autre part, de décourager l'effet sur le coût de la sécurité sociale de l'inactivité précoce.

Les principales modifications apportées par ce nouveau régime de cotisations sont les suivantes :

- le regroupement de la perception des cotisations patronales et des retenues auprès d'un seul et même organisme de sécurité sociale, en l'occurrence l'ONSS ;
- la conversion des cotisations patronales forfaitaires à l'ONP et l'ONSS en un pourcentage de cotisation dont le taux varie en fonction de l'âge du prépensionné, ainsi que l'application d'une cotisation patronale minimale ;
- la fusion des retenues à charge du travailleur pour l'ONP (3,5 %) et l'ONEM (3 %) en une seule retenue perçue via l'ONSS ;
- la désignation du débiteur des cotisations et retenues en fonction de l'organisme redevable de l'indemnité complémentaire la plus élevée ;
- la distinction pour les cotisations patronales entre les employeurs du secteur marchand et non marchand ; des pourcentages réduits étant d'application pour ce dernier ;
- la distinction pour les cotisations et retenues entre les régimes de prépension antérieurs et ultérieurs au 1^{er} avril 2010 ;
- ...

Ce nouveau régime de cotisations entre en vigueur au 1^{er} avril 2010.

Pour de plus amples explications concernant ce nouveau régime de cotisations, nous vous renvoyons d'ores et déjà à notre syllabus « Prépension » qui pourra prochainement être téléchargé sur notre site web.

Nous vous fournirons également plus d'informations dans notre édition des Easypay News de juillet 2010.

1.6 Cotisations au FSE : harmonisation de la période de référence pour le calcul du nombre de travailleurs

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 8.1.601.

À partir du 1^{er} trimestre 2010, les différents modes de calculs utilisés pour déterminer le nombre de travailleurs sont harmonisés. L'ONSS déterminera toujours le nombre de travailleurs sur base de la même période de

référence que pour la cotisation FFE, et non plus sur base du nombre de travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente.

Cette règle s'applique désormais aussi pour les cotisations FSE. Dans certains secteurs, pour déterminer le nombre de travailleurs dans le cadre des cotisations au FSE, on utilise désormais aussi la période de référence couverte par le 4^e trimestre de l'(année civile -2) et par les 1^{er}, 2^e et 3^e trimestres de l'(année civile -1).

1.7 Indemnité vélo exonérée jusqu'à 0,20 EUR par kilomètre

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 8.1.601.
- ◆ [Flash info du 5 mars 2010](#).
- ◆ A.R. du 3 février 2010 modifiant 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, M.B. 3 mars 2010, 13677.

Les travailleurs qui utilisent leur vélo pour leurs déplacements domicile-lieu de travail, peuvent avoir droit à une intervention de l'employeur dans leurs frais de transport. Depuis le 1^{er} janvier 2010, cette indemnité vélo est exonérée de cotisations ONSS jusqu'à un maximum de 0,20 EUR par kilomètre (auparavant : 0,15 EUR par km).

Sur le plan fiscal, l'indemnité vélo était déjà exonérée jusqu'à 0,20 EUR par km depuis le 1^{er} janvier 2009.

2 Réductions ONSS

2.1 Réductions groupes-cibles : nouveaux forfaits

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.301.

Dans le cadre des mesures spéciales de crise, de nouveaux forfaits (G) de réductions groupes-cibles ont fait leur apparition, à savoir G4, G5, G6 et G7.

Les forfaits suivants peuvent être d'application dans ce cadre :

Forfait	Montant
G1	1.000 EUR
G2	400 EUR
G3	300 EUR
G4	600 EUR
G5	750 EUR
G6	1.150 EUR
G7	Réduction égale au montant des cotisations patronales pour les régimes sur lesquels porte la réduction harmonisée.

2.2 Réduction groupe-cible pour les tuteurs

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.1101-1105.
- ◆ [Flash info du 19 février 2010](#).
- ◆ A.R. du 3 février 2010 modifiant 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, relatif aux tuteurs, M.B. 16 février 2010, 9391.

À partir du 1^{er} janvier 2010, les employeurs des secteurs public et privé peuvent bénéficier d'une réduction groupe-cible tuteurs pour les travailleurs qui assurent, en tant que tuteur, le suivi de stages ou assument la responsabilité de la formation de certains groupes-cibles. Par « suivi de stages » et « responsabilité de la

formation », on entend l'accompagnement pendant au minimum 400 heures par année de 5 personnes au maximum appartenant aux catégories suivantes :

- élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique ou professionnel ou de l'enseignement à temps partiel ;
- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle ;
- apprenants de moins de 26 ans qui suivent une formation de l'enseignement de promotion sociale ;
- apprenants de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente.

2.2.1 Tuteurs

Pour pouvoir être considéré comme tuteur, le travailleur doit répondre aux conditions suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans la profession qui sera enseignée en tout ou partie dans le cadre du stage ou de la formation ;
- être détenteur d'une attestation de réussite « tuteur » délivrée par un établissement de formation institué ou agréé par la Communauté.

2.2.2 Réduction groupe-cible tuteurs

La réduction groupe-cible tuteurs s'élève à 400 EUR par trimestre (G2) et est octroyée durant les trimestres (au max. 4 trimestres) qui tombent pendant la durée de validité de la convention (engagement).

Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander une réduction est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes :

- soit : nombre de jeunes ou d'enseignants/5 (arrondi à l'unité supérieure) ;
- soit : nombre d'heures de suivi ou de formation/400 (arrondi à l'unité inférieure).

2.2.3 Convention de tutorat

Les employeurs qui souhaitent bénéficier de la réduction groupe-cible tuteurs doivent s'engager à organiser, au profit des groupes-cibles visés, des stages ou formations et à charger des tuteurs de leur exécution et suivi.

L'employeur conclut cette convention (engagement) avec :

- un ou plusieurs établissements ou opérateurs d'enseignement ou de formation à l'initiative duquel (desquels) ou sous la surveillance duquel (desquels) les stages et formations sont organisés, lorsqu'il s'agit de la formation d'enseignants ou de jeunes ;
- le service régional compétent de l'emploi et de la formation professionnelle ou un établissement d'enseignement de promotion sociale, lorsqu'il s'agit de la formation de demandeurs d'emploi.

Vous pouvez pour ce faire utiliser une convention type qui peut être téléchargée gratuitement sur notre site web.

2.2.4 Formalités

L'employeur qui souhaite bénéficier de la réduction groupe-cible tuteurs doit en outre fournir les documents suivants à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) :

- une copie de la convention de tutorat ;
- une liste des tuteurs qu'il occupe ;
- pour chaque tuteur : la preuve de l'expérience pratique minimale exigée ;
- pour chaque tuteur : une copie du certificat de la formation de tuteur suivie.

Le SPF ETCS transmet par voie électronique les données reçues à l'Office national de sécurité sociale et à l'Office de sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

Cette réglementation sur la réduction groupe-cible pour les tuteurs est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

2.3 Réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs : exonération temporaire pour les moins de 19 ans

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.1007.
- [Flash info du 19 février 2010.](#)
- A.R. du 3 février 2010 modifiant 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 et visant à renforcer pour la période de crise les réductions de cotisations, *M.B.* 16 février 2010, 9384.

Pour tous les jeunes travailleurs en service jusqu'au 4^e trimestre inclus de l'année civile durant laquelle ils atteignent 18 ans, l'employeur bénéficie d'un montant de réduction forfaitaire de 1.000 EUR (G1) par trimestre.

Du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, cette réduction forfaitaire est augmentée à un montant G7. Dans la pratique, cela revient à ce que l'employeur soit temporairement exonéré totalement de cotisations ONSS patronales pour ce groupe de jeunes de moins de 19 ans.

2.4 Réduction groupe-cible pour les formateurs et accompagnateurs

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.1401-1405.
- [Flash info du 19 février 2010.](#)
- A.R. du 3 février 2010 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi, licenciés dans le cadre d'une restructuration, au profit des établissements d'enseignement et de formation et des services publics d'emploi, *M.B.* 16 février 2010, 9386.

Les travailleurs licenciés à la suite d'une restructuration peuvent être embauchés comme formateur et accompagnateur, tout en bénéficiant d'une allocation d'expérience, et ouvrir ainsi le droit à une réduction groupe-cible formateur ou accompagnateur. Celle-ci s'applique uniquement pour les entrées en services à partir du 1^{er} janvier 2010 et avant le 1^{er} janvier 2012.

2.4.1 Employeurs concernés

Les employeurs qui peuvent être considérés comme employeur et entrer en ligne de compte dans le cadre de cette mesure sont les suivants :

1. un service public de formation professionnelle (type 1) ;
2. un établissement d'enseignement reconnu par la Communauté compétente (type 2) ;
3. un fonds de formation sectoriel (type 3) ;
4. un organisme dont l'activité principale consiste à dispenser des formations ou à fournir un accompagnement (type 4), à condition :
 - qu'il ait été reconnu comme tel par le service public compétent, par le ministre compétent ou par un fonds de formation sectoriel ;
 - qu'il ait été constitué en tant qu'association sans but lucratif.
5. un service régional pour l'emploi (type 5).

2.4.2 Travailleurs concernés

Les travailleurs qui entrent en ligne de compte pour cette mesure sont ceux qui peuvent bénéficier d'une allocation d'expérience. Celle-ci est assimilée à une allocation de travail et fait donc partie intégrante de la rémunération.

Pour entrer en ligne de compte pour l'allocation d'expérience, le travailleur doit :

- soit être âgé de 45 ans ou plus, soit justifier au cours d'une période de 10 ans précédent l'engagement, un passé professionnel de 5 ans comme salarié dans le secteur;
- être en possession, le jour de l'engagement d'une carte de réduction « restructurations » ;
- dispenser de la formation ou de l'accompagnement pour demandeurs d'emploi comme activité principale ;
- être entré en service chez l'employeur avant le 1^{er} janvier 2012 ;
- être occupé chez un employeur autre que celui en restructuration ou autre qu'une entreprise du groupe auquel appartient l'employeur en restructuration ; il doit en d'autres termes s'agir d'un « nouvel employeur ».

2.4.3 Convention de formation

Les employeurs susmentionnés entrent uniquement en ligne de compte pour bénéficier de cette réglementation s'ils concluent une convention à cet effet avec la ministre de l'Emploi.

L'employeur qui souhaite conclure une convention doit introduire une demande en ce sens sur base d'un modèle officiel à envoyer par lettre recommandée à la poste à la Direction Générale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Vous pouvez télécharger ce modèle de demande sur notre site web.

La convention peut courir jusqu'au 1^{er} janvier 2014 au plus tard, mais peut déjà prendre fin plus tôt, p. ex. si l'employeur ne respecte pas certains engagements.

La direction compétente du SPF ETCS transmet la liste des conventions conclues à l'ONEM et à l'ONSS ou l'ONSSAPL.

2.4.4 Allocation d'expérience

Pendant l'exécution de la convention de formation, le travailleur peut avoir droit à une allocation d'expérience d'au maximum 1.100 euros par mois calendrier, à condition qu'il remplisse simultanément les conditions susmentionnées.

L'allocation d'expérience peut être payée au maximum pendant le mois de l'entrée en service et les 23 mois suivants. Si la convention avec la ministre de l'Emploi prend fin, le droit à l'allocation d'expérience expirera également.

L'allocation d'expérience est payée via les organismes de paiement des allocations de chômage. Elle est versée directement au travailleur, mais l'employeur peut la déduire du montant du salaire net qu'il paie au travailleur.

2.4.5 Réduction groupe-cible

La réduction groupe-cible pour les formateurs ou accompagnateurs est octroyée sous la forme d'une réduction forfaitaire de 1.000 EUR (G1) pendant le trimestre de l'entrée en service et les sept trimestres suivants. Cette réduction groupe-cible peut uniquement être octroyée durant les trimestres pour lesquels l'employeur a conclu une convention de formation avec la ministre de l'Emploi.

Au terme de la réduction groupe-cible pour les formateurs ou accompagnateurs (8 trimestres), la réduction groupe-cible restructuration pourra continuée d'être appliquée si le travailleur satisfait aux conditions requises pendant ce trimestre.

Cette mesure est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2010 et sera d'application pour tous les engagements jusqu'au 31 décembre 2011.

2.5 Poursuite de la réduction en cas de fusion, scission,... – modèle de formulaire

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.107.

Lorsque l'entité juridique à laquelle le travailleur est lié cesse d'exister ou ne peut plus être considérée comme l'employeur du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction, le droit à ces réductions est en principe perdu. Dans un certain nombre de cas, ces réductions groupe-cibles peuvent toutefois être poursuivies auprès d'une autre entité juridique (p. ex. en cas de fusion, scission,...).

Il s'agit ici exclusivement de la poursuite des réductions groupes-cibles sur la 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, c.-à-d. :

- la réduction groupe-cible premiers engagements ;
- la réduction groupe-cible chômeurs de longue durée ;
- la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours ;
- la réduction groupe-cible jeunes travailleurs – moins qualifiés et très peu qualifiés ;
- la réduction groupe-cible restructuration ;
- la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours – mesure de crise.

Pour obtenir la poursuite de ces réductions groupes-cibles, une demande écrite doit être introduite auprès du service du Contrôle de l'Office national de sécurité sociale. Cette demande doit obligatoirement se faire au moyen du modèle de formulaire mis à disposition par l'ONSS. Vous pourrez télécharger ce document sur notre site web.

3 Déclaration DmfA

3.1 Adaptation du code de rémunération 10 : avantage de l'utilisation privée d'une voiture de société

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.1.403.
- [Flash info du 4 décembre 2009.](#)

À partir du 1^{er} janvier 2010, l'avantage relatif à l'utilisation privée d'une voiture de société est calculé sur la base des émissions de CO2 et d'un coefficient CO2 lié au carburant et ne dépend plus des CV fiscaux du véhicule.

L'avantage est désormais déterminé en multipliant le nombre de kilomètres parcourus (forfait de 5.000 ou 7.500 km/an) par le taux d'émissions de CO2 du véhicule par kilomètre, puis par le coefficient CO2 (à indexer annuellement).

3.2 Nouveaux codes de réduction pour les réductions groupes-cibles « tuteurs » et « formateurs »

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.1.702.

Deux nouveaux codes de réduction sont prévus pour la déclaration DmfA :

- le code de réduction 3800 : réduction groupe-cible pour les tuteurs;
- le code de réduction 3612 : réduction groupe-cible pour les formateurs et accompagnateurs.

4 Autres

4.1 Pécule de vacances pour les jours de vacances non pris à la fin de l'année 2009

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.

L'ONSS confirme une fois de plus explicitement que le simple pécule de vacances pour les employés qui ont été dans l'impossibilité de prendre toute ou une partie de leurs vacances en 2009 en raison d'une maladie, d'un accident de travail, d'un congé de maternité, etc. ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale. L'ONSS ne dispose en effet pas (encore) de la base légale à cet effet.

4.2 Travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture – prolongation de la règle spéciale pour la culture du chicon jusqu'au 1^{er} juillet 2010

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.

Dans l'agriculture et l'horticulture, il existe un système spécial de travail occasionnel. C'est sur la base de celui-ci que les cotisations pour les travailleurs occasionnels ne sont pas calculées sur le salaire réel, mais sur un salaire journalier forfaitaire.

Les travailleurs occasionnels occupés dans la culture du chicon peuvent bénéficier pendant 35 jours supplémentaires par an du système de déclaration sur la base des salaires journaliers forfaitaires. Cette dérogation spéciale pour la culture du chicon a été prolongée jusqu'au 1^{er} juillet 2010.

4.3 Prolongation des mesures de crise jusqu'au 30 juin 2010

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.
- ◆ [Flash info du 18 décembre 2009](#).
- ◆ Loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009, *M.B.* 31 décembre 2009, 82925.

L'application des quatre mesures anticrise instaurées par la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, a été prolongée jusqu'au 30 juin 2010. Il s'agit des mesures suivantes :

- la réduction groupe-cible pour diminution collective du temps de travail et la semaine des 4 jours suite à la crise ;
- la réduction individuelle et temporaire du temps de travail pour faire face à la crise ;
- la suspension de crise pour les employés ;
- l'extension des cartes restructuration aux travailleurs qui perdent leur emploi dans le cadre de la faillite, fermeture ou liquidation d'une entreprise.

4.4 Remboursement des frais propres à l'employeur : charge de la preuve imposée à l'employeur

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.
- ◆ Art. 64 et 65 de la loi-programme du 23 décembre 2009, *M.B.* 30 décembre 2009, 82310.

Les montants qui constituent un remboursement de frais propres à l'employeur sont exclus du concept de rémunération et ne sont par conséquent pas soumis à l'ONSS. Dans le passé, de nombreuses discussions ont eu lieu pour savoir à qui incombait la charge de la preuve concernant ces frais.

La loi-programme du 23 décembre 2009 a tranché la question et impose désormais la charge de la preuve à l'employeur. En cas de contestation, ce sera donc en principe à l'employeur de démontrer l'exactitude des frais

exposés à l'aide de documents probants. Cela ne signifie certes pas que l'employeur ne peut plus évaluer les frais de manière forfaitaire, mais le forfait utilisé devra dès lors être justifié.

4.5 Exclusion du secteur socioculturel : déclaration électronique possible à partir du 1^{er} février 2010

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.

Certaines catégories d'employeurs, qui relèvent essentiellement de milieux sportifs ou socioculturels ou des organisations administratives qui organisent des camps de vacances, peuvent être exonérées du paiement des cotisations sociales pour les travailleurs exerçant certaines fonctions pendant au maximum 25 jours ouvrables par an et pour des tâches clairement définies.

Pour pouvoir bénéficier de cette exonération des cotisations ONSS, l'employeur doit au préalable déclarer l'occupation à l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

À partir du 1^{er} février 2010, l'ONSS prévoit aussi la possibilité d'effectuer cette déclaration par voie électronique via le site portail de la sécurité sociale.

4.6 Prime forfaitaire de crise : exonération ONSS

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 3.1.331.
- Art. 148 à 156 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, M.B. 31 décembre 2009, 82925.

Les ouvriers du secteur privé qui se voient notifier la fin de leur contrat de travail entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2010, ont en principe droit à une prime forfaitaire de crise. Cette prime s'élève à 1.666 EUR en cas d'occupation à temps plein, dont 555 EUR sont payés par l'employeur et 1.111 EUR sont pris en charge par l'ONEM.

Cette prime forfaitaire de crise ne satisfait pas au concept de rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Elle est par conséquent exonérée d'ONSS et ne doit pas être mentionnée sur la DmfA.

5 Montants adaptés

Montants adaptés	Auparavant	Depuis le 1 ^{er} janvier 2010
1. Volontaires a) Indemnité de frais par jour b) Indemnité de frais par an	a) 30,22 EUR/jour b) 1.208,72 EUR/an	Idem 2009.
2. Artistes avec petites indemnités spécifiques a) Max. par jour b) Max. par an	a) 112,44 EUR/jour b) 2.248,78 EUR/an	a) 111,74 EUR/jour b) 2.234,73 EUR/an
3. Avantages non récurrents liés aux résultats		

Indemnité max. par an	2.314,00 EUR/an	2.299,00 EUR/an
4. Sportifs Salaire mensuel brut des sportifs	1.921,71 EUR/an	Idem 2009.
5. Travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture a) Agriculture (CP 144) b) Horticulture (CP 145) c) Culture du chicon	a) 16,31 EUR b) 15,92 EUR c) 15,92 EUR pour les 65 premiers jours et 19,91 EUR pour les 35 jours suivants	a) 16,24 EUR b) 15,85 EUR c) 15,85 EUR pour les 65 premiers jours et 19,82 EUR pour les 35 jours suivants
6. Travail occasionnel dans l'Horeca a) Forfait bloc-temps 5h b) Forfait bloc-temps 11h	a) 38,96 EUR b) 77,91 EUR	a) 39,37 EUR b) 78,72 EUR
7. A.R. 499 – jeunes défavorisés Limite de revenus min.	462,50 EUR/mois	Idem 2009.
8. Code rémunération 8 : prime de week-end Horeca a) Samedi (ou jour précédant un jour férié) b) Dimanche (ou jour férié)	a) 7,10 EUR/jour b) 14,20 EUR/jour	a) 7,17 EUR/jour b) 14,34 EUR/jour
9. Code rémunération 10 : voiture de société Avantage de l'utilisation privée	Cf. site web Info juridique – rubrique chiffres clés – 1.13 Voitures de société	Cf. site web Info juridique – rubrique chiffres clés – 1.13 Voitures de société
10. Horeca : salaires journaliers forfaitaires Travailleurs rémunérés principalement au pourboire	Cf. rubrique Tableaux des instructions ONSS 2009/4	Cf. rubrique Tableaux des instructions ONSS 2010/1

<p>11. Fonds de fermeture d'entreprises : cotisation de base</p> <p>a) Entreprises à finalité industrielle ou commerciale</p> <p>- < 20 travailleurs</p> <p>- ≥ 20 travailleurs</p> <p>b) Entreprises sans finalité industrielle ou commerciale</p>	<p>0,09 % (0,10 % avec modération salariale)</p> <p>0,10 % (0,11 % avec modération salariale)</p> <p>0,12 % (0,13 % avec modération salariale)</p>	<p>0,18 % (0,19 % avec modération salariale)</p> <p>0,19 % (0,20 % avec modération salariale)</p> <p>0,05 % (avec ou sans modération salariale)</p>
<p>12. Fonds de fermeture d'entreprise : cotisation spéciale</p>	<p>0,14 % (0,15 % avec modération salariale)</p>	<p>0,24 % (0,25 % avec modération salariale)</p>
<p>13. Cotisation CO2 pour les voitures de société</p> <p>a) Indexation de la cotisation</p> <p>b) Cotisation minimale</p>	<p>a) (cotisation CO2 x 126,46) / 114,08</p> <p>b) 23,09 EUR</p>	<p>a) (cotisation CO2 x 125,67) / 114,08</p> <p>b) 22,95 EUR</p>
<p>14. Réduction structurelle : montants limites composante bas salaires</p> <p>- Cat. 1 : catégorie générale</p> <p>- Cat. 2 : catégorie Maribel social</p> <p>- Cat. 3 : catégorie entreprise de travail adapté</p>	<p>- 5.870,71 EUR</p> <p>- 5.870,71 EUR</p> <p>- 7.075,20 EUR</p>	<p>- 6.030,00 EUR</p> <p>- reste 5.870,71 EUR</p> <p>- 6.611,36 EUR</p>
<p>15. Réduction groupe-cible jeunes travailleurs</p> <p>Plafond du salaire trimestriel de référence</p>	<p>5.870,71 EUR</p>	<p>6.030,00 EUR</p>

16. Réduction groupe-cible restructuration Plafond du salaire trimestriel de référence	5.870,71 EUR	6.030,00 EUR
17. Réduction de la cotisation personnelle « restructuration » Plafond du salaire mensuel de référence	1.956,90 EUR	2.010,00 EUR
18. Forfait Maribel social Montant de la réduction	365,00 EUR par travailleur y donnant droit	- 375,94 EUR par travailleur y donnant droit à partir du 1 ^{er} janvier 2010 - 387,83 EUR par travailleur y donnant droit à partir du 1 ^{er} janvier 2011

Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 1/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfAPPL
- Autres
- Montants adaptés

 Ce chapitre s'applique exclusivement aux administrations locales et provinciales.

1 Cotisations ONSS

1.1 Cotisations de base : inchangées

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, nouveautés.

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL restent inchangés par rapport au trimestre précédent.

1.2 Cotisations pension du personnel nommé : adaptation des pourcentages en 2010

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 1.3.701.

Pour l'année 2010, les cotisations pension pour le personnel nommé ont été augmentées. Pour les administrations locales affiliées au régime de pension commun, la cotisation est fixée à 30 %. Les administrations qui relèvent du régime des nouveaux affiliés de l'Office paient une cotisation de 37 %.

1.3 Indemnité vélo : augmentation à 0,20 EUR par km

Référence(s) :

- A.R. du 3 février 2010 modifiant l'article 19, § 2, 16°, 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, *M.B.* 3 mars 2010, 13677.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.2.104.

L'indemnité allouée pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués avec le vélo, n'est pas considérée comme une rémunération à concurrence de 0,20 EUR par km (auparavant : 0,15 EUR). À compter du 1^{er} janvier 2010, aucune cotisation ONSS ne devra donc être payée sur ce montant.

1.4 PC privé : précisions concernant le dépassement du montant limite

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.2.112.

L'intervention de l'employeur à l'égard du travailleur qui acquiert un ordinateur (configuration) ne peut plus dépasser 60 % du prix d'achat, avec un maximum de 1.730 EUR. Les instructions précisent que, en cas de dépassement de la limite de 60 % ou du montant maximal, seul le surplus est soumis aux cotisations ONSS.

1.5 Concierges nommés : estimation de l'avantage en nature

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.2.115.

Pour les concierges nommés à titre définitif qui ne bénéficient pas d'un traitement barémique, mais reçoivent seulement des avantages en nature ou un supplément de salaire en plus de ces avantages, l'avantage est estimé à 2.761,45 EUR pour 2010.

1.6 Cotisation patronale pour le chômage

Référence(s) :

- ◆ Art. 89 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (I), *M.B.* 30 décembre 2009, 82925.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.3.402.

La cotisation patronale de 1,60 % est calculée de la même manière que pour les employeurs qui relèvent de la réglementation ONSS.

1.7 Cotisation de solidarité : aussi en cas de perception immédiate ou de transaction

Référence(s) :

- ◆ Art. 55 et 56 de la loi-programme du 17 juin 2009, *M.B.* 26 juin 2009, 43985.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.3.412.

Les employeurs qui paient une amende de roulage au nom d'un membre de leur personnel doivent payer une cotisation de solidarité. Cette cotisation doit aussi être versée sur les sommes payées par un employeur à titre de perception immédiate ou de transaction. Cette règle entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2009.

1.8 Cotisation pour le deuxième pilier de pension : membres du personnel contractuel

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.3.413.

Les membres du personnel contractuel des administrations locales de la Région flamande peuvent prétendre à la mise en place d'un deuxième pilier de pension. La cotisation diffère selon l'administration, mais s'élève au minimum à 1 % du salaire soumis à l'ONSS.

Sur la cotisation du deuxième pilier de pension, l'employeur est également redevable d'une cotisation spéciale de 8,86 % sur les versements qu'il effectue pour les pensions extralégales. La cotisation pour le deuxième pilier de pension et la cotisation spéciale de 8,86 % sont calculées et perçues ensemble par l'ONSSAPL.

1.9 Cotisation pour le service social collectif

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.3.414.

À compter du 1^{er} janvier, les tâches du Service social collectif (SSC) de l'ONSSAPL seront reprises par le service social collectif flamand (*Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst*) pour les administrations locales.

Pour les administrations locales affiliées à un Service social collectif, l'ONSSAPL est responsable de la perception de la cotisation patronale de 0,15 % sur le salaire des membres du personnel tant contractuels que nommés à titre définitif.

La cotisation est, selon le cas, destinée au Service social collectif de l'ONSSAPL, au Service social collectif de la police ou au *Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen*.

1.10 Changement de débiteur des indemnités en cas d'incapacité de travail temporaire et permanente

Référence(s) :

- Art. 30 à 33 de la loi de relance économique du 27 mars 2009, *M.B.* 7 avril 2009, 25993.
- Art. 40 et 41 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (I), *M.B.* 31 décembre 2009, 82932.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.3.401.

Les travailleuses enceintes qui sont écartées de leur poste de travail à titre préventif, ont droit depuis le 1^{er} janvier 2010 à une intervention de 90 % de leur salaire. L'intervention n'est plus payée par le Fonds des maladies professionnelles, mais l'est par l'INAMI pour les travailleuses contractuelles et par l'administration locale pour les travailleuses nommées à titre définitif.

2 Réductions ONSS

2.1 Bonus à l'emploi : précisions concernant le simple pécule de sortie

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.1.103.

Le bonus à l'emploi est déterminé sur la base du salaire mensuel de référence.

Jusqu'ici, on ne savait pas clairement si le simple pécule de sortie reçu dans le régime de vacances du secteur privé faisait partie de ce salaire mensuel de référence. Les instructions précisent dès lors que ce simple pécule de sortie ne fait pas partie de la rémunération brute.

Au moment où le travailleur entre en service chez un (nouvel) employeur, la rémunération brute est augmentée du simple pécule de sortie que l'ancien employeur avait payé lors de la sortie de service.

2.2 Réduction groupe-cible restructuration

Référence(s) :

- Art. 137 et 138 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (I), *M.B.* 31 décembre 2009, 82951.
- A.R. du 3 février 2010 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi, licenciés dans le cadre d'une restructuration, au profit des établissements d'enseignement et de formation et des services publics d'emploi, *M.B.* 16 février 2010, 9386.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.703.

La mesure de crise temporaire permettant à l'employeur de bénéficier de la réduction groupe-cible restructuration en cas d'embauche d'un travailleur licencié dans le cadre d'une faillite, liquidation ou fermeture d'entreprise, a été prolongée jusqu'au 30 juin 2010. Cet avantage devait initialement prendre fin au 31 décembre 2009.

Pour les travailleurs licenciés dans le secteur privé à la suite d'une restructuration et qui entrent en service comme formateur ou accompagnateur dans un établissement d'enseignement, des avantages majorés sont octroyés (allocation d'expérience et réduction groupe-cible restructuration).

2.3 Réduction des cotisations personnelles restructuration

Référence(s) :

- Art. 137 et 138 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (I), *M.B.* 31 décembre 2009, 82951.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.1.201.

La mesure de crise temporaire grâce à laquelle un travailleur licencié dans le secteur privé dans le cadre d'une faillite, liquidation ou fermeture d'entreprise, peut bénéficier d'une réduction des cotisations personnelles restructuration est prolongée jusqu'au 30 juin 2010. Cette règle devait initialement cesser ses effets au 31 décembre 2009.

2.4 Réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs mineurs : exonération temporaire

Référence(s) :

- Art. 10 et 12 de la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi, *M.B.* 31 décembre 2009, 82968.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.601.

Les jeunes travailleurs mineurs occupés sous contrat de travail pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel sont soustraits aux dispositions concernant les pensions et les pensions de survie des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. À partir de l'année suivante (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale.

Du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011 inclus, les jeunes mineurs sont quasi complètement exonérés de cotisations patronales de sécurité sociale pour autant que leurs prestations de travail réelles sur un trimestre atteignent au moins 27,5 % des prestations complètes ou que le contrat de travail prévoit au moins un horaire de travail à mi-temps.

La réduction groupe-cible est égale aux cotisations patronales de sécurité sociale dues.

Pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, seules les cotisations patronales pour le Fonds amiante et pour le Fonds des équipements et services collectifs sont dues.

2.5 Réduction groupe-cible pour les tuteurs

Référence(s) :

- Art. 19 à 21 de la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi, *M.B.* 31 décembre 2009, 82969.
- A.R. du 3 février 2010 modifiant 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, relatif aux tuteurs, *M.B.* 16 février 2010, 9384.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 5.2.801.

Les employeurs peuvent conclure une convention avec le SPF ETCS afin d'organiser des stages ou des formations. Pour l'exécution ou le suivi des stages ou formations, ils doivent engager des tuteurs.

L'engagement de ces tuteurs permet à l'employeur de bénéficier d'une réduction groupe-cible pour ces travailleurs.

3 Déclaration DmfAPPL

3.1 Code travailleur 722 pour les mandataires locaux protégés

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.3.304.

Pour les mandataires locaux qui sont assurés socialement suite à une activité en dehors de leur mandat local, le code travailleur 722 doit être utilisé.

3.2 Code travailleur cotisations 842, 845, 846 et 847

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.3.305.

Le code travailleur cotisations 842 est introduit pour la cotisation au régime de pension complémentaire des contractuels, suite à l'accord sectoriel 2008-2013.

Les codes travailleur cotisations 845, 846 et 847 sont introduits pour la cotisation respectivement pour le Service social collectif de l'ONSSAPL, pour le Service social collectif de la police et pour le *Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen*.

3.3 Statut du travailleur : deux nouvelles valeurs : VF et WF

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.3.318.

Pour le personnel infirmier, soignant et paramédical qui n'appartient pas aux secteurs de santé fédéraux, la valeur V est utilisée.

Pour le personnel qui appartient aux secteurs de santé fédéraux, deux nouvelles valeurs sont introduites : VF et WF. Le code VF est utilisé pour le personnel infirmier, soignant et paramédical, tandis que le code WF est utilisé pour les autres membres du personnel occupés dans les secteurs de santé fédéraux.

3.4 Deux nouveaux codes rémunération : 120 et 150

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.3.404 en 6.3.411.

Le code rémunération 120 doit être utilisé pour le traitement barémique d'un membre du personnel nommé qui est soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui n'est pas pris en compte pour la pension du secteur public.

Le code rémunération 150 est introduit pour une allocation de chômage activée que l'ONEM ou le CPAS paie à un travailleur contractuel qui bénéficie d'une réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée, jeune travailleur ou restructuration.

3.5 Nouveaux codes de réduction 3612 et 3800 : réduction groupe-cible pour les tuteurs et formateurs

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.3.409.

Deux nouveaux codes de réduction sont introduits, à savoir le code 3612 pour les travailleurs licenciés dans le secteur privé qui sont engagés en tant que formateur ou accompagnateur et bénéficient d'une réduction groupe-cible et le code 3800 pour la réduction groupe-cible pour les tuteurs.

3.6 Maribel fiscal dans le secteur non marchand : valeur 9

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 6.3.1102.

Le Fonds Maribel social du secteur public est financé par un montant supplémentaire retenu via le précompte professionnel (= Maribel fiscal). La réduction Maribel social est également majorée à 375,94 EUR.

Les travailleurs qui sont engagés dans le cadre du Maribel fiscal doivent être déclarés sous la valeur « 9 ».

4 Autres

4.1 Interruption des délais de prescription pour les cotisations sur le salaire

Référence(s) :

- ◆ Art. 25 et 26 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (I), *M.B.* 31 décembre 2009, 62930.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 2.4.601.

La prescription des créances peut être interrompue par une lettre recommandée à la poste, par une citation en justice et désormais aussi par une reconnaissance de dette. En cas d'interruption de la prescription, un nouveau délai de prescription commence à courir à partir du jour qui suit l'interruption.

4.2 Changement dans la charge de la preuve pour les frais propres à l'employeur

Référence(s) :

- ◆ Art. 64 et 65 de la loi-programme (I) du 23 décembre 2009, *M.B.* 30 décembre 2009, 82323.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 4.2.108.

La charge de la preuve pour les frais propres à un employeur ONSSAPL est la même que pour les frais propres à un employeur ONSS.

4.3 Pensions du personnel nommé à titre définitif : demande d'affiliation au Pool 1 ou 2

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1^{er} trimestre 2010, n° 1.3.802.

La date limite pour l'introduction de la demande d'affiliation au régime des nouveaux affiliés à l'Office a été prolongée de deux mois pour 2010, c.-à-d. jusqu'au 28 février 2010.

5 Montants adaptés

Montants adaptés	Auparavant	Depuis le 1 ^{er} janvier 2010
1. Volontaires a) Indemnité de frais par jour b) Indemnité de frais par an	a) 30,22 EUR/jour b) 1.208,72 EUR/jour	Idem 2009.
2. Artistes avec petites indemnités spécifiques a) Max. par jour b) Max. par an	a) 112,44 EUR/jour b) 2.248,78 EUR/an	a) 111,74 EUR/jour b) 2.234,73 EUR/an
3. Cotisation CO2 voitures de société	(cotisation CO2 x 126,46) / 114,08	(cotisation CO2 x 125,67) / 114,08

Nouveautés en matière fiscale pendant le premier trimestre 2010

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 1/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Nouveau mode de calcul de l'avantage imposable pour la voiture de société en 2010
- Réduction flamande en 2010
- Majoration de la réduction AIP à 1 %
- Augmentation de l'avantage fiscal à 130 heures supplémentaires
- Travailleurs frontaliers Belgique-France : régime définitif !

1 Nouveau mode de calcul de l'avantage imposable pour la voiture de société en 2010

Référence(s) :

- A.R. du 10 janvier 2010 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92, *M.B.* 15 janvier 2010, 1672.
- Easypay News de janvier 2010, Administration des salaires et fiscalité.

En exécution du budget, des modifications ont été apportées au mode de calcul de l'avantage imposable de toute nature pour l'usage privé d'une voiture de société.

À compter du 1^{er} janvier 2010, l'avantage imposable ne dépend plus des CV fiscaux du véhicule, mais est calculé en fonction des émissions de CO2 et du coefficient CO2.

Ce dernier s'élève à :

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

Vous trouverez plus d'informations concernant le calcul dans notre précédente édition des Easypay News, dans la partie « Administration des salaires et fiscalité », ou sur notre site web www.easypay-group.com (rubrique chiffres clés).

2 Réduction flamande en 2010

Référence(s) :

- A.R. du 10 janvier 2010 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, *M.B.* 15 janvier 2010, 1674.
- [Flash info du 15 janvier 2010](#).

En 2010, certains travailleurs pourront de nouveau bénéficier d'une diminution forfaitaire flamande de l'impôt des personnes physiques, aussi appelée réduction flamande. Les principales nouveautés pour 2010 sont la (ré)introduction d'un plafond et l'application mensuelle de la réduction.

Vous pourrez retrouver des explications sur les principales dispositions dans notre [flash info hebdomadaire du 15 janvier 2010](#).

3 Majoration de la réduction AIP à 1 %

Référence(s) :

- Art. 18 de la loi de relance économique du 27 mars 2009, *M.B.* 7 avril 2009, 25986.
- Easypay News de janvier 2010, Administration des salaires et fiscalité.

Dans le cadre de la réduction AIP, les employeurs bénéficient d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel. Cette mesure a pour but de réduire les charges salariales et permet aux entreprises qui relèvent du champ d'application de la réduction AIP de ne pas verser au fisc une partie du précompte professionnel retenu.

À partir du 1^{er} janvier 2010 cette dispense est augmentée à 1 %. Ce précompte professionnel qui ne doit pas être versé est déclaré au moyen d'une déclaration 274.46.

4 Augmentation de l'avantage fiscal jusqu'à 130 heures supplémentaires

Référence(s) :

- Art. 13 de la loi de relance économique du 27 mars 2009, *M.B.* 7 avril 2009, 25986.
- Easypay News de janvier 2010, Administration des salaires et fiscalité.

Depuis le 1^{er} juillet 2005, les employeurs et travailleurs peuvent bénéficier à certaines conditions d'une réduction partielle ou dispense de versement du précompte professionnel pour les 65 premières heures supplémentaires (depuis le 01.01.2009 : 100 heures supplémentaires) prestées par un travailleur durant l'année civile.

À partir du 1^{er} janvier 2010, cet avantage est appliqué pour les 130 premières heures supplémentaires prestées par un travailleur durant l'année civile.

5 Travailleurs frontaliers Belgique-France : régime définitif !

Référence(s) :

- Loi du 7 mai 2009 portant assentiment à et exécution de l'Avenant, signé à Bruxelles le 12 décembre 2008, à la Convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus, signée à Bruxelles le 10 mars 1964 et modifiée par les Avenants du 15 février 1971 et du 8 février 1999, *M.B.* 8 janvier 2010, 577.
- [Flash info du 15 janvier 2010](#).

Le 8 janvier 2010, la loi portant assentiment à et exécution de l'Avenant à la Convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions est enfin parue au Moniteur belge.

En décembre 2007, un accord avait déjà été conclu entre la Belgique et la France pour adapter le régime des travailleurs frontaliers. Toutefois, dans la mesure où cet accord avait suscité de vives protestations, un nouvel avenant avait été établi un an plus tard en vue de remplacer les dispositions convenues précédemment. Cet avenant du 12 décembre 2008 a été approuvé par la loi précitée et a été publié le 8 janvier dernier.

Les grandes lignes de l'avenant sont détaillées dans le [flash info du 15 janvier 2010](#).

Nouveautés en matière sociale pendant le premier trimestre 2010

Ce chapitre traite des thèmes suivants :

- Prolongation des mesures de crise en 2010
- Plan win-win : majoration temporaire de l'allocation de travail Activa en 2010 et 2011
- Récapitulatif des nouveaux chiffres clés au 1^{er} janvier 2010
- Intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail : modifications au 1^{er} février 2010
- Dispense partielle de l'obligation de premier emploi à certaines conditions
- Conditions plus strictes pour les allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps

Toutes les nouveautés ci-dessous ont déjà été traitées dans nos flashes hebdomadaires. Ceux-ci peuvent tous être consultés sur le site web d'Easypay.

1 Prolongation des mesures de crise en 2010

Référence(s) :

- Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, *M.B.* 31 décembre 2009, 82925.
- [Flash info du 18 décembre 2009](#).

Les mesures de crise sont prolongées jusqu'au 30 juin 2010. Les mesures existantes ont été adaptées sur certains points essentiels en ce qui concerne leur application en 2010.

Un récapitulatif complet des mesures de crise (modifiées) peut être consulté dans le dossier « Mesures de crise 2010 » sur le site web d'Easypay (rubrique Info juridique – Publications et cours).

2 Plan win-win : majoration temporaire de l'allocation de travail Activa en 2010 et 2011

Référence(s) :

- A.R. du 21 décembre 2009 modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, visant à octroyer une allocation renforcée en période de crise, *M.B.* 30 décembre 2009, 82363.
- [Flash info du 1^{er} janvier 2010](#) et du [22 janvier 2010](#).
- www.winwinplan.be.

En cas d'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée, les travailleurs se voient octroyer une allocation de travail. Les employeurs peuvent déduire cette allocation de travail de la rémunération nette à payer. Au 1^{er} janvier 2010, l'allocation de travail a été augmentée temporairement (période 2010-2011) pour certains travailleurs. Vous trouverez plus d'informations sur l'allocation de travail majorée dans notre [Flash info du 1^{er} janvier 2010](#) du [22 janvier 2010](#), ainsi que sur le site web www.winwinplan.be.

3 Récapitulatif des nouveaux chiffres clés au 1^{er} janvier 2010

Au 1^{er} janvier 2010, un certain nombre de chiffres clés ont été adaptés (p. ex. limites salariales de la loi relative aux contrats de travail pour déterminer le délai de préavis des employés, limites salariales pour les saisies et cessions de rémunération,...).

Vous pourrez retrouver une liste de tous les nouveaux chiffres clés sur le site web d'Easypay www.easypay-group.com. Ces documents sont mis gratuitement à votre disposition.

4 Intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail : modifications au 1^{er} février 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 29 janvier 2010.](#)

Dans l'accord interprofessionnel (AIP) 2009-2010, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la CCT n° 19^{ter} afin d'augmenter à 75 % en moyenne l'intervention de l'employeur dans les abonnements de train, tram, bus ou métro (transport public en commun) à partir du 1^{er} février 2009.

Cette intervention majorée de l'employeur dans le prix du transport public a été transposée dans un tableau reprenant les montants forfaitaires (CCT n° 19^{octies}) valables pour 2009 et 2010, sans indexations. Des négociations auront ensuite lieu tous les deux ans au sujet de l'adaptation de ces forfaits.

Cette CCT ne porte cependant pas préjudice à l'indexation annuelle des tarifs de la SNCB au 1^{er} février de chaque année. Cela signifie donc que les tarifs de la SNCB augmentent, mais que l'intervention de l'employeur dans le transport public en commun reste en principe inchangée.

Pour savoir si des modifications ont été apportées dans un secteur particulier en ce qui concerne l'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail avec le véhicule privé du travailleur, il convient toujours de consulter la CCT sectorielle d'application.

5 Dispense partielle de l'obligation de premier emploi à certaines conditions

Référence(s) :

- [Flash info du 19 février 2010.](#)

À partir du 1^{er} janvier 2010, une dispense partielle de l'obligation de premier emploi est d'application pour les employeurs qui offrent certaines places de stages. Les conditions permettant de revendiquer cette dispense partielle sont mentionnées dans notre [Flash info du 19 février 2010](#) disponible sur notre site web.

6 Conditions plus strictes pour les allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps

Référence(s) :

- [Flash info du 5 mars 2010.](#)
- A.R. du 21 février 2010 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.* 1^{er} mars 2010, 13296.

L'octroi de l'allocation d'interruption dans le cadre du crédit-temps sera désormais soumis, dans certains cas, à des conditions plus strictes.

À partir du 1^{er} mars 2010, les demandes doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- Pour avoir droit aux allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, le travailleur doit posséder une ancienneté de 2 ans chez son employeur (auparavant : 1 an d'ancienneté). Cette condition ne s'applique toutefois pas aux travailleurs, qui, après avoir épuisé leur droit au congé parental pour tous leurs enfants bénéficiaires, prennent immédiatement un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps. Pour eux, la condition d'ancienneté d'un an est maintenue.
- L'allocation majorée en cas de crédit-temps à temps partiel (diminution de carrière de moitié ou de 1/5^e) est octroyée à partir de 51 ans (auparavant : 50 ans). Les travailleurs entre 50 et 51 ans auront donc droit à des allocations normales (non majorées) dans le cadre du crédit-temps.

Ces conditions plus strictes sont d'application pour les notifications écrites à l'employeur à partir du 1^{er} mars 2010. La mesure porte uniquement sur les premières demandes de crédit-temps et non sur les prolongations.

Nouveautés dans les services publics pendant le premier trimestre 2010

Dans ce chapitre, nous nous pencherons sur certains sujets qui revêtent uniquement une importance pour les employeurs du secteur public.

- Administrations fédérales
- Administrations flamandes
- Administrations locales

1 Administrations fédérales : exécution de l'accord sectoriel 2009-2010

1.1 Recrutement sur la base des compétences acquises hors diplôme

Référence(s) :

- Portail du personnel fédéral, communication du 10 décembre 2009.

Une proposition a été faite concernant la carrière des fonctionnaires fédéraux pour donner la possibilité de recruter des personnes sur base des compétences acquises hors diplôme. Dans la pratique, la mesure permet de déroger à l'exigence de diplôme. Certaines procédures de sélection seront rendues accessibles pour les candidats porteurs d'un certificat de compétences génériques acquises hors diplôme. Cette dérogation ne peut être accordée que par le ministre compétent pour la Fonction publique.

Date d'entrée en vigueur : pas encore connue.

1.2 Majoration des primes linguistiques

Référence(s) :

- Portail du personnel fédéral, communication du 18 février 2010.

Les conditions pour les épreuves des connaissances linguistiques ne sont plus liées au niveau administratif depuis 2009. L'allocation de bilinguisme dépend cependant toujours du niveau administratif du membre du personnel.

La nouvelle proposition prévoit une variation de l'allocation en fonction de l'épreuve linguistique réussie, ainsi qu'une majoration des allocations. Les porteurs d'un certificat de connaissances linguistiques obtenu avant la modification pourront en outre continuer à percevoir leur allocation.

Date d'entrée en vigueur : pas encore connue.

1.3 Assurance hospitalisation : augmentation de l'intervention dans les primes payées

Référence(s) :

- ◆ Portail du personnel fédéral, communication du 28 janvier 2010.

Les membres du personnel fédéral peuvent souscrire à une assurance collective hospitalisation et soins de santé. Les tarifs des primes augmentent de 1,49 %.

Par ailleurs, l'État intervient désormais à raison de 75 % (contre 50 % auparavant) dans les primes payées par les travailleurs.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2010.

1.4 Augmentation de l'indemnité vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail

Référence(s) :

- ◆ Portail du personnel fédéral, communication du 4 mars 2010.

Dans le cadre de l'accord sectoriel 2009-2010, un projet d'A.R. a été approuvé pour augmenter l'indemnité vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail à 0,20 EUR par kilomètre.

Date d'entrée en vigueur : pas encore connue.

1.5 Rémunération des jours de repos postnatal pour les fonctionnaires nommés à titre définitif

Référence(s) :

- ◆ A.R. du 12 janvier 2010 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, *M.B.* 1^{er} février 2010, 4329.

Le congé de maternité comprend 15 semaines dont une semaine doit obligatoirement être prise avant l'accouchement et neuf semaines, après l'accouchement. Les cinq semaines restantes peuvent être prises comme congé prénatal ou postnatal. À partir du 1^{er} avril 2009, les membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale peuvent convertir les deux dernières semaines de leur congé de maternité en jours de congé de repos postnatal, à prendre dans les huit semaines après la reprise du travail.

Le nouveau texte stipule que les jours de congé de repos postnatal sont rémunérés complètement et que la conversion du congé postnatal doit être demandée au moins quatre semaines avant la fin de la période obligatoire de repos postnatal.

Les membres du personnel contractuel reçoivent pendant ces jours une allocation de maternité à charge de la mutuelle.

Date d'entrée en service : 1^{er} avril 2009.

1.6 Congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne 12 ans

Référence(s) :

- ◆ A.R. du 4 mars 2010 modifiant certains arrêtés royaux relatifs aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle, en ce qui concerne l'augmentation de la limite d'âge pour le droit au congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne douze ans, *M.B.* 19 mars 2010, 17921.

À compter du 1^{er} avril 2010, les membres du personnel du secteur public fédéral ont aussi droit à un congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne douze ans. Le membre du personnel a droit au congé parental à l'occasion de la naissance de son enfant jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans ou dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant la période qui commence à courir à partir de l'inscription de l'enfant comme

faisant partie du ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et au plus tard, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

La condition du douzième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. Si le congé est reporté à la demande de l'employeur, l'âge de douze ans peut être dépassé.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} avril 2010.

2 Administrations flamandes : recrutement sur la base des compétences acquises hors diplôme

Référence(s) :

- Portail du personnel fédéral, communication du 20 janvier 2010.

Au niveau flamand, la possibilité a été créée de procéder à des recrutements tout en dérogeant à l'exigence de diplôme. Une fois que l'A.R. à ce sujet aura été publié, les Communautés et Régions pourront aussi, dans certains cas, déroger aux exigences de diplômes, en rendant accessibles des procédures de sélection aux candidats porteurs d'un certificat de compétences génériques acquises hors diplôme.

Date d'entrée en vigueur : pas encore connue.

3 Administrations locales

3.1 Deuxième pilier de pension pour les membres du personnel contractuel

Référence(s) :

- Accord sectoriel 2008-2013.

L'accord sectoriel 2008-2013 prévoit le lancement d'un deuxième pilier de pension pour les membres du personnel contractuel, et ce, au plus tard au 1^{er} janvier 2010. Les administrations locales peuvent décider de procéder à la mise en place d'un deuxième pilier de pension pour les membres de leur personnel contractuel, mais n'y sont nullement obligées.

3.1.1 Champ d'application

Les membres du personnel contractuel entrent en ligne de compte pour cette mesure. Les membres du personnel suivants ne peuvent cependant pas en bénéficier : personnel subsidié de l'enseignement communal, pompiers volontaires, volontaires, étudiants jobistes avec cotisations patronales réduites, membres du personnel occupés en vertu de l'article 60, §7 de la loi sur les CPAS, jeunes occupés dans le cadre d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue jusqu'au quatrième trimestre de l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans, moniteurs et animateurs socioculturels (occupés en vertu de l'art. 17 de l'A.R. du 28 novembre 1969), médecins suivant une formation de spécialiste, artistes avec un statut social, aumôniers, jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au quatrième trimestre de l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans, médecins contractuels

Les membres du personnel des secteurs des soins de santé financés par le fédéral sont également exclus provisoirement. L'accord fédéral sur la santé du 18 juillet 2005 prévoit en effet déjà la création d'un deuxième pilier de pension. Ils sont donc exclus temporairement du champ d'application afin d'éviter que le deuxième pilier de pension soit mis en place une deuxième fois. En fonction de la mise en œuvre de l'accord fédéral sur la santé, soit ils souscriront ultérieurement au deuxième pilier de pension dont il est ici question, soit ils en seront exclus définitivement.

3.1.2 Allocation de pension et de rattrapage

La création du deuxième pilier de pension est réglée via l'ONSSAPL qui procède au calcul automatique de la cotisation sur base de la déclaration de sécurité sociale. La cotisation minimale s'élève à 1 %. L'ONSSAPL offre la possibilité de choisir entre différents pourcentages de cotisation (1 % ; 1,5 % ; 2 % ; 2,5 % ; 3 % ; 4 % ; 5 % ; 6 %). Un seul taux de cotisation est cependant possible par administration. La cotisation est calculée sur la rémunération annuelle prise en compte pour les cotisations de sécurité sociale. Pour les membres du personnel contractuel, toutes les allocations, primes ou indemnités sont soumises à l'ONSS, à l'exception de certains avantages exonérés socialement.

Une administration locale peut également décider qu'une allocation de rattrapage doit être octroyée aux membres du personnel en service à ce moment-là. Dans ce cas, une cotisation sera également payée pour le passé.

3.1.3 Intervention de l'ONSSAPL

La perception par l'ONSSAPL sera effectuée à partir du 1^{er} juillet 2010, et ce, pour les administrations qui souhaitent débiter à partir de 2010. Les six premiers mois de 2010 seront alors imputés individuellement avec l'organisme de pension.

3.1.4 Formalités

Pour introduire le deuxième pilier de pension, la position juridique locale doit être adaptée. L'administration doit en outre se prononcer sur la date d'entrée en vigueur, sur le pourcentage de la cotisation patronale et, le cas échéant, sur l'allocation de rattrapage. Une concertation syndicale doit également être organisée.

3.1.5 Cotisation personnelle

Les membres du personnel contractuel ne peuvent pas verser de cotisation personnelle.

3.1.6 Charges supplémentaires pour l'employeur

L'employeur doit également tenir compte des frais de gestion et d'administration. Sur la prime payée par l'administration locale, une cotisation de solidarité de 8,86 % doit encore être payée.

3.1.7 Allocation sous forme de rente viagère

Le deuxième pilier de pension est un « régime à cotisation fixe ». Cela signifie que la cotisation et le rendement octroyé génèrent un capital. À l'âge de la pension, ce capital est transposé en une rente viagère. Lors du paiement de la rente, celle-ci doit être déclarée fiscalement à l'instar de la pension légale ordinaire. Des cotisations de sécurité sociale sont par ailleurs dues pour l'INAMI, ainsi qu'une cotisation de solidarité. Au moment où le membre du personnel pensionné décède, le paiement de la rente viagère s'arrête.

3.1.8 Droits sur les réserves acquises

Le membre du personnel n'a droit à une réserve acquise que s'il compte au moins un an d'ancienneté. En cas d'occupation chez plusieurs employeurs dans les administrations locales, les périodes d'occupation sont additionnées de sorte que la période d'un an soit atteinte.

Si un travailleur sort de service, l'administration doit le communiquer à l'organisme de pension dans les 30 jours qui suivent la sortie de service. L'affilié devra être informé sur ses droits en cas de sortie de service, plus précisément concernant les points suivants :

- montant de la réserve acquise lors du départ de l'administration ;
- montant des prestations acquises à la date de fin ;
- maintien éventuel de la couverture en cas de décès (c'est le cas ici) ;
- destination possible de la réserve acquise.

Le travailleur peut choisir entre différentes possibilités :

- laisser le capital auprès de l'organisme de pension ;
- transférer l'argent vers le fonds de pension du nouvel employeur ;
- transférer l'argent vers une autre structure dans laquelle tous les bénéfices seront répartis et les coûts seront limités.

3.1.9 Nomination ultérieure comme statutaire

Le capital épargné reste la propriété du membre du personnel, même en cas de nomination ultérieure à titre définitif. Il sera versé au membre du personnel en plus de sa pension de statutaire. La rente du deuxième pilier sera cependant déduite de la pension en tant que fonctionnaire statutaire. Une réglementation a été établie à ce sujet avec le SdPSP (Service des Pensions du Secteur Public). L'intervention législative est toujours attendue à ce jour.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2010.

3.2 Augmentation de l'indemnité vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail

Référence(s) :

- Circulaire ministérielle BB 2010/01 du 29 janvier 2010.

À compter du 1^{er} janvier 2010, les administrations locales peuvent décider d'augmenter l'indemnité vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail à 0,20 EUR par kilomètre. Dans l'attente de la modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007, la circulaire précitée permet déjà à cette augmentation du montant de figurer dans la position juridique locale.

L'exonération fiscale est déjà d'application depuis le 1^{er} janvier 2009 ; l'exonération en matière de sécurité sociale est possible à partir du 1^{er} janvier 2010.

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2010.

Modifications attendues

Ce chapitre traite des certains sujets pour lesquels des modifications sont attendues ou entreront en vigueur prochainement :

- Avantage de l'usage privé du GSM de société : état des lieux
- Reengineering Dimona à partir du 1^{er} avril 2010
- Politique en matière d'alcool et de drogues à partir du 1^{er} avril 2010
- Simplification administrative du régime premier emploi au 1^{er} avril 2010
- Simplification administrative concernant la carte de travail Activa au 1^{er} avril 2010
- Vacances annuelles : attention à l'impact des mesures de crise
- Réduction emploi fédérale en 2010 ?
- Titres-repas électroniques à l'automne 2010
- Assouplissement probable des règles relatives au travail des étudiants au 1^{er} janvier 2011

1 Avantage de l'usage privé d'un GSM de société : état des lieux

Référence(s) :

- [Flash info du 18 mars 2010.](#)

Dans notre [flash info du 18 mars 2010](#), nous vous annonçons que l'ONSS envisageait d'utiliser un forfait de 12,50 EUR pour déterminer l'avantage en nature généré par l'usage privé d'un GSM de société, lorsque l'employeur n'appliquait pas de système permettant de faire clairement la distinction entre les utilisations professionnelle et privée.

Au moment de la rédaction de ces Easypay News, les textes officiels n'avaient cependant pas encore été publiés. Ce régime n'est donc pas encore d'application. Étant donné que la position officielle du fisc à ce sujet se fait également attendre, l'ancien système reste d'application. La législation actuelle stipule que cet avantage est imposable, qu'il est soumis à la sécurité sociale et qu'il doit être évalué sur la base de sa valeur réelle.

2 Reengineering Dimona à partir du 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 12 mars 2010.](#)

La déclaration immédiate à l'emploi, en abrégé la Dimona (déclaration immédiate/*onmiddellijke aangifte*), est adaptée sur le plan technique (reengineering).

Vous pourrez trouver un récapitulatif des modifications dans notre [flash info du 12 mars 2010](#). Celui-ci peut être consulté sur notre site web.

3 Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise à partir du 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 5 mars 2010.](#)

Toute entreprise doit disposer au 1^{er} avril 2010 d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues.

Vous pourrez trouver plus d'informations à ce sujet dans le [syllabus « Politique en matière d'alcool et de drogues »](#). Celui-ci peut être téléchargé sur notre site web.

4 Simplification administrative du régime premier emploi au 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 19 février 2010.](#)

Dans le cadre du régime premier emploi, un certain nombre de simplifications administratives entrent en vigueur au 1^{er} avril 2010.

Il s'agit entre autres des modifications suivantes :

- suppression de la condition qui veut que le jeune soit inscrit comme demandeur d'emploi pour pouvoir conclure une convention de premier emploi ;
- suppression de la carte de premier emploi.

Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} avril 2010.

5 Simplification administrative concernant la carte de travail au 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 26 février 2010.](#)

Un arrêté royal simplifiant la procédure administrative pour les demandeurs d'emploi de longue durée (Activa) a été publié au Moniteur belge du 11 février 2010.

En résumé, les modifications sont les suivantes :

- doublement de la durée de validité de la carte de travail ;
- pas de nouvelle demande pour certaines occupations ;
- calcul de l'allocation de travail sur base des prestations effectives pour les travailleurs à temps partiel.

Ces mesures de simplification entrent en vigueur au 1^{er} avril 2010.

Vous pourrez trouver des explications détaillées sur la simplification administrative concernant la carte de premier emploi dans notre [flash info du 26 février 2010](#), lequel peut être consulté sur notre site web.

6 Vacances annuelles : attention à l'impact des mesures de crise

Référence(s) :

- [Flash info du 8 janvier 2010.](#)

Si, en tant qu'employeur, vous avez appliqué une ou plusieurs mesures de crise, vous devez tenir compte des répercussions ci-dessous en ce qui concerne les vacances annuelles :

- Les réductions du temps de travail faisant suite à une des mesures de crise n'entraînent pas de liquidation du pécule en décembre.

- Dans le cadre de l'application de la réduction collective du temps de travail de crise, un supplément de salaire doit être payé. Ce supplément n'est pas pris en considération dans la base de calcul pour le pécule de vacances.
- Pour les trois mesures de crise (crédit-temps de crise, chômage pour employés et réduction temporaire du temps de travail de crise), une assimilation est prévue tant au niveau du pécule de vacances que des droits de vacances.

7 Réduction emploi fédérale en 2010 ?

Référence(s) :

- Contact informel avec le fisc.

La décision d'appliquer ou non une réduction emploi fédérale en 2010 n'a pas encore été prise. Tout dépendra des résultats du contrôle budgétaire. Une décision est attendue à ce sujet début avril.

8 Titres-repas électroniques

Référence(s) :

- [Flash info du 5 mars 2010.](#)

Lors du Conseil des ministres du 26 février 2010, le cadre réglementaire devant permettre l'introduction des titres-repas électroniques a été approuvé. Les premiers paiements avec des titres-repas électroniques sont prévus pour l'automne 2010.

Vous trouverez plus de détails sur les titres-repas électroniques dans notre [flash info du 5 mars 2010](#).

9 Assouplissement probable des règles relatives au travail d'étudiant au 1^{er} janvier 2011

Référence(s) :

- Projets de textes obtenus via l'Union des secrétariats sociaux agréés d'employeurs (USS).

Le cabinet restreint a approuvé le 12 février 2010 une proposition de réforme du travail d'étudiant. Celle-ci prévoit pour l'essentiel les modifications suivantes :

- contingent annuel de 50 jours avec un seul pourcentage de cotisation de 8,63 % ;
- durée maximale de 12 mois pour le contrat d'occupation d'étudiants ;
- déclaration via la (Multi-)Dimona par jour presté.

Ce nouveau régime permettra notamment à un employeur d'occuper un étudiant :

- un jour par week-end durant toute l'année ;
- pendant les deux mois complets des vacances d'été.

La déclaration par jour presté permettra par ailleurs de contrôler que les règles sont effectivement respectées et de garantir une certaine sécurité juridique aux employeurs concernant le nombre de jours pendant lesquels un travailleur peut encore travailler pendant l'année.

	Régime actuel	Nouveau régime
Durée d'occupation	23 jours pendant l'été (= T3 : juillet, août, septembre)	50 jours par an

	23 jours en dehors de l'été	
Pourcentage de cotisation	23 jours pendant l'été : 7,51 % 23 jours en dehors de l'été : 12,51 %	Pourcentage uniforme pendant toute l'année : 8,63 %*
Durée maximale du contrat	6 mois	12 mois
Déclaration Dimona	Simple déclaration	Déclaration via la (Multi-)Dimona par jour presté

* La part de l'étudiant et la part de l'employeur dans les cotisations doivent encore être déterminées.

Cette réforme entrera plus que probablement en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? **EASY SERVICES** propose un vaste calendrier de formation.

Le calendrier complet de formation se présente sous la forme d'une brochure récapitulative sur les formations. Il vous permet, en un clin d'œil, d'avoir une vue d'ensemble sur notre offre en la matière : formations juridiques générales, formations sectorielles, formations sur l'actualité, mais aussi formations sur le logiciel. La brochure de formation est disponible sur notre site web.

Le saviez-vous ? **EASYPAY** possède une option « [Prépension](#) ».

Grâce à cette option, un simple clic suffit pour calculer automatiquement les cotisations et/ou autres montants légaux.

Vous souhaitez automatiser le calcul des prépensions et voulez être certain que les retenues et montants sont calculés correctement ? Demandez une offre sans engagement à l'adresse info@easypay-group.com ou contactez-nous.

Le saviez-vous ? **EASYPLAN** dispose d'un module « [Gestion du parc automobile](#) » ?

Le module E-gestion du parc automobile est LA solution pour l'optimisation du parc automobile. Il intègre à la fois le suivi des véhicules, leur planification et le suivi des coûts par véhicule et/ou par travailleur.

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

www.easypay-group.com