



N | E | W | S

Juillet 2010



Table des matières

Nouveautés en matière d'ONSS pendant le deuxième trimestre – DmfA 2/2010 ..4

1	Cotisations ONSS	4
2	Réductions ONSS	6
3	Déclaration DmfA.....	6
4	Autres.....	7

Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le deuxième trimestre – DmfAPPL 2/20109

1	Cotisations ONSS	9
2	Réductions ONSS	11
3	Déclaration DmfAPPL.....	14
4	Autres.....	16

Nouveautés en matière fiscale pendant le deuxième trimestre 201017

1	Nouvelle amende administrative concernant le précompte professionnel.....	17
2	Réduction emploi fédérale en mai 2010.....	17
3	A.R. de réparation : adaptation de l'AR/CIR	17
4	Indemnités de préavis : directives relatives aux fiches fiscales.....	18
5	Le fisc suit l'ONSS concernant les avantages non récurrents liés aux résultats	19
6	Déplacements de service avec le véhicule privé : adaptation du montant	19

Nouveautés en matière sociale pendant le deuxième trimestre 201020

1	Loi portant des dispositions diverses.....	20
2	Mesures de crise : prolongations et adaptations	20
3	Nouvelles règles en matière de sécurité sociale européenne à partir du 1 ^{er} mai 2010	21
4	Indemnités forfaitaires de séjour pour les missions à l'étranger à partir du 1 ^{er} avril 2010	22
5	Prime pour les 50 ans et plus qui passent à un travail (plus) léger à partir du 1 ^{er} mai 2010	22
6	Secteur de la construction : 180 heures supplémentaires en cas de beau temps ou d'intense activité.....	22
7	Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise à partir du 1 ^{er} avril 2010	22
8	Infractions à l'interdiction de fumer dans l'entreprise : employeur pénalement responsable.....	23
9	Nouvelles mentions obligatoires dans les CCT	23
10	Double prise en compte pour l'obligation de premier emploi : 2 nouvelles catégories à partir du 1 ^{er} avril 2010	23
11	Modifications apportées à la prime de transition flamande.....	24

Nouveautés dans les services publics pendant le deuxième trimestre 201025

1	Dispositions générales.....	25
2	Administrations fédérales	25

3	Administrations flamandes	28
4	Administrations locales	28
	Modifications attendues	30
1	Capelo – Carrière publique électronique.....	30
2	Autres changements programmés.....	30
	Le saviez-vous ?	31

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 juillet 2010 (en néerlandais)

De 9h à 12h

Hôtel de ville de Gand

Botermarkt 1

9000 GAND

Jeudi 15 juillet 2010 (en français)

De 13h30 à 16h30

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 « REL 1006W DmfA 22010 DmfAPPL 22010 et DIMONA NEW ».

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 :

30.06.2010

Nouveautés en matière d'ONSS pendant le deuxième trimestre – DmfA 2/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 2/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfA
- Autres

1 Cotisations ONSS

1.1 Cotisations de base : inchangées

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 3.2.201.

Les cotisations de base restent inchangées par rapport au trimestre précédent.

1.2 Modification des cotisations sur la prépension conventionnelle et la pseudo-prépension

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 4.2.501, 4.2.601, 4.5.101 – 531.
- ◆ [Flash info du 23 avril 2010](#).
- ◆ Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2010.
- ◆ A.R. du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.* 31 mars 2010, 19703.

Comme nous vous l'avions déjà annoncé dans les Easypay News précédentes, le nouveau régime de cotisations en matière de prépension et de pseudo-prépension est entré en vigueur au 1^{er} avril 2010. Les deux cotisations patronales forfaitaires, à savoir la cotisation spéciale pour l'ONP et la cotisation (capitative) spéciale compensatoire pour l'ONSS, ont été fusionnées en un seul pourcentage de cotisation. Ce pourcentage dépend de différents facteurs:

- Une distinction est faite entre les prépensions en cours et les nouvelles prépensions ;
- Les pourcentages diffèrent pour les entreprises du secteur marchand et du secteur non marchand ;
- Des pourcentages dérogatoires sont d'application pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

Les retenues à charge du travailleur au profit de l'ONEM et de l'ONP ont également été regroupées en un pourcentage unique de retenue, lequel est perçu par l'ONSS.

Le nouveau régime de cotisations est expliqué en détail en annexe de ces Easypay News.

Vous pouvez par ailleurs acheter le [syllabus Prépension](#) sur le site web d'Easypay Group. Ce syllabus traite non seulement du nouveau régime de cotisations, mais aussi de tous les autres aspects liés à la prépension, la pseudo-prépension et la prépension à mi-temps (conditions d'âge et d'ancienneté, traitement fiscal, travail autorisé, formalités pratiques, etc.).

1.3 Augmentation du montant de l'indemnité vélo exonérée

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 3.1.331.
- [Flash info du 5 mars 2010](#).
- Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2010.
- 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'indemnité vélo est exonérée de cotisations ONSS jusqu'à un maximum de 0,20 EUR par km (auparavant : 0,15 EUR par km). Les instructions ONSS viennent toutefois seulement d'être adaptées.

1.4 Précisions concernant les provisions ONSS

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 2.1.403 et 2.1.409.
- Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2010.
- [Flash info du 5 février 2010](#) ; [Flash info du 19 février 2010](#).
- A.R. du 22 janvier 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 et l'arrêté royal du 27 décembre 2007 portant exécution des articles 400, 401, 403, 404 et 406 du Code des impôts sur les revenus 1992 et de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.* 28 janvier 2010, 3813.

L'ONSS a corrigé une erreur dans le texte relatif aux provisions ONSS. Étant donné que le trimestre de référence est passé au 1^{er} janvier 2010 du trimestre -1 au trimestre -2, les provisions ne doivent plus être payées au plus tard le 5^e jour des 2^e, 3^e et 4^e mois « qui suivent ce trimestre », mais au 5^e jour des 2^e et 3^e mois du trimestre en cours et au 5^e jour du mois qui suit le trimestre en cours.

L'ONSS précise également que les sanctions applicables en cas de paiement incorrect du pourcentage de provisions ne s'appliquent pas aux provisions forfaitaires dans le secteur de la construction.

1.5 Précisions concernant les travailleurs rémunérés au pourboire

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, 3.2.306.

L'ONSS précise que, lorsque l'ouvrier est rémunéré à la fois au pourboire ou au service et par des sommes ou avantages à charge de l'employeur, les cotisations sont calculées :

- soit sur base forfaitaire c.-à-d. sur le montant établi conformément à la règle applicable aux travailleurs rémunérés exclusivement au pourboire ou service, lorsque ce montant est au moins égal à 108 % de la totalité des sommes et avantages dus par l'employeur ;
- soit sur 108 % de la totalité des sommes et avantages dus par l'employeur, à l'exclusion des pourboires ou du service, lorsque ce total est supérieur au montant établi conformément à la règle applicable aux travailleurs rémunérés exclusivement au pourboire ou service.

1.6 Pas de cotisations sur l'assurance « exonération de primes » dans le cadre de la pension extralégale

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 4.2.703.

En ce qui concerne les avantages extralégaux de pension, une cotisation patronale spéciale de 8,86 % est due sur tous les montants versés par l'employeur en vue de financer l'avantage extralégal. Il existe toutefois certaines exceptions.

Les instructions mentionnent désormais explicitement que l'exonération vaut également pour les montants payés dans le cadre d'une assurance « exonération de primes ». Cette assurance permet la poursuite de la constitution de la pension complémentaire du travailleur si celui-ci est absent en raison de certaines circonstances (p. ex. pour cause de maladie ou d'accident). Durant l'incapacité de travail, les paiements pour la constitution de la pension complémentaire sont donc effectués par l'assureur et non par l'employeur.

Si l'employeur choisit en revanche de poursuivre lui-même le paiement de la pension du travailleur durant la période d'incapacité de travail, il est bien entendu tenu de payer la cotisation spéciale de 8,86 %.

2 Réductions ONSS

2.1 Modification des formalités pour la convention de premier emploi

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.2.1003 – 1006 – 1008 et 5.4.1302.
- ◆ [Flash info du 16 avril 2010](#).
- ◆ A.R. du 2 avril 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 à la simplification des cartes de travail, *M.B.* 13 avril 2010, 20975.

Étant donné que la carte de premier emploi a été remplacée par la carte de travail depuis le 1^{er} avril 2010, les instructions ont été adaptées à la nouvelle réglementation.

Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans notre [flash info du 16 avril 2010](#).

3 Déclaration DmfA

3.1 Suppression des dépenses propres à l'employeur dans le code de rémunération 20

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 6.1.403.

Les pensionnés peuvent cumuler une pension de retraite et une pension de survie avec les revenus d'une activité professionnelle. Ces derniers ne peuvent toutefois pas dépasser un certain plafond.

Le code de rémunération 20 est uniquement utilisé pour les pensionnés et sert à contrôler si la limite de revenus a été dépassée ou non.

Dans la mesure où les dépenses propres à l'employeur ne font pas partie des revenus qui sont pris en compte pour le cumul, elles ne doivent pas (ou plus) être déclarées sous le code de rémunération 20.

3.2 Code temps de travail 30 : à utiliser avec discernement

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 6.1.511.

L'ONSS insiste sur le fait que le code temps de travail 30, qui correspond à la catégorie résiduelle, doit être utilisé avec discernement, étant donné que le recours à ce code peut avoir des conséquences sur les droits en matière de sécurité sociale.

Il ne peut en aucun cas être utilisé pour les travailleurs qui passent d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel. Dans ce cas, une nouvelle ligne d'occupation doit être entamée et le travailleur doit être déclaré comme un travailleur à temps partiel, et ce, même s'il s'agit d'une période relativement courte.

4 Autres

4.1 Reengineering Dimona : nouvelle version de la Dimona

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, 2.1.601 – 2.1.620.

Au cours de l'année 2010, la DIMONA prendra une nouvelle forme. Les premières adaptations techniques ont déjà été effectuées et ont donc donné lieu à une réactualisation des instructions.

Étant donné que ces adaptations sont de nature technique, nous ne les traiterons pas en détail. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre brochure fonctionnelle relative à la DmfA 2/2010 et à la Dimona New.

4.2 Nouvelle application pour l'identification de l'employeur auprès de l'ONSS : « Wide »

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, 2.1.201 – 2.1.203.

Tout employeur qui embauche pour la première fois des travailleurs, doit en informer l'ONSS pour se voir octroyer sa qualité d'employeur. Jusqu'il y a peu, la procédure d'inscription en tant que nouvel employeur démarrait automatiquement par l'envoi d'une première DIMONA d'entrée en service. L'employeur recevait ensuite un questionnaire de l'ONSS, qu'il devait compléter et lui renvoyer. Sur base de ce questionnaire, l'indice et le numéro ONSS étaient alors attribués.

Dorénavant (lire : à partir de l'application de la « DIMONA New »), l'identification du nouvel employeur se fera autrement. Avant que le nouvel employeur puisse effectuer une première DIMONA d'entrée en service, il devra disposer d'un numéro ONSS provisoire. Il pourra l'obtenir en suivant la procédure d'identification « Wide » (*Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs*), accessible sur le site portail.

Cette identification peut avoir lieu de deux manières :

4.2.1 Identification par l'employeur lui-même

Soit le nouvel employeur complète lui-même le questionnaire via l'application « Wide ». À la fin de la procédure, un numéro ONSS provisoire lui sera attribué et il lui sera demandé d'imprimer un document et de le renvoyer à l'ONSS.

L'employeur reçoit un courrier de l'ONSS reprenant :

- le numéro ONSS définitif ;
- le code NACE (nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne) qualifiant les activités de son entreprise ;

- la/les catégorie(s) d'employeur(s) qui lui aura/auront été attribuée(s).

Le secrétariat social agréé de l'employeur recevra une version électronique de ce courrier.

4.2.2 Identification par le secrétariat social agréé

Soit le secrétariat social agréé accomplit cette tâche. L'identification se fait via l'application sécurisée du site web de l'ONSS. Aucune procuration n'est requise à cet effet, mais bien un login et un mot de passe. Si le secrétariat social agréé prend en charge l'identification du nouvel employeur, aucun document papier ne devra plus être envoyé à l'ONSS.

Remarque :

Nous nous trouvons actuellement dans une phase de transition pendant laquelle il est possible de travailler tant via l'ancienne DIMONA (ce qui lancera automatiquement l'ancienne procédure), que via la nouvelle DIMONA (ce qui nécessite l'identification préalable via l'application « Wide »).

Vous pourrez obtenir plus d'informations sur la nouvelle application « Wide » auprès du centre de contact Eranova au 02/511.51.51.

Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le deuxième trimestre – DmfAPPL 2/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 2/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfAPPL
- Autres

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

1 Cotisations ONSS

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

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, 3.2.203 – 3.2.303 – 3.2.501.

Pour la plupart des catégories de travailleurs, les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL sont restés inchangés par rapport au trimestre précédent.

Pour les travailleurs qui sont soumis au régime des accidents de travail du secteur privé, la cotisation patronale est cependant majorée de 0,02%. Cela s'applique entre autres aux gardiens et gardiennes d'enfants, aux artistes et aux médecins en formation de médecin spécialiste.

Attention : l'augmentation de la cotisation est d'application à partir du 1^{er} janvier 2010.

1.2 Titres-repas et restaurant d'entreprise : mesure transitoire

Référence(s) :

- A.R. du 13 février 2009 modifiant l'article 19, l'article 19bis et l'article 55, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. 12 mars 2009, 21780.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 4.2.105.

Il est possible de combiner titre-repas et restaurant d'entreprise. Pour que le titre-repas reste exempté de cotisations ONSS, le repas au restaurant d'entreprise doit soit être fourni à un prix minimal de revient, soit être payé intégralement avec un titre-repas (quel que soit le prix du repas).

Pour déterminer le prix de revient normal d'un repas, il faut prendre en compte l'intervention maximale de l'employeur dans le titre-repas. Depuis le 1^{er} janvier 2009, ce montant est passé de 4,91 EUR à 5,91 EUR. Le prix de revient d'un repas est donc censé être de 5,91 EUR au minimum.

L'année 2010 est toutefois une année de transition pendant laquelle le prix de revient est supposé s'élever à 5,41 EUR au minimum. Ce ne sera donc qu'à partir du 1^{er} janvier 2011 que le prix de revient d'un repas devra s'élever à 5,91 EUR au minimum pour permettre le cumul avec le titre-repas.

1.3 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.
- A.R. du 11 février 2010 modifiant l'arrêté royal du 28 octobre 2009 déterminant la période de référence et les modalités du calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant cette période de référence en vue de la perception, par l'Office national de Sécurité sociale, des cotisations visées aux articles 58 et 60 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.* 24 mars 2010, 18581.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 4.3.402.
- Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2010.

Dans notre précédente édition des Easypay News, nous vous avons déjà signalé que la cotisation patronale de 1,60 % devait désormais être calculée de la même manière que pour les employeurs qui relèvent de la réglementation ONSS. Dans ses instructions, l'ONSSAPL précise ce qu'il faut entendre par période de référence et qui peut être considéré comme travailleur (contractuels, apprentis et personnel nommé à titre définitif).

Les instructions stipulent en outre que les personnes dont l'occupation est suspendue en raison d'une maladie ou d'un accident, d'un congé prénatal ou d'un congé de maternité, d'un chômage partiel ou temporaire et d'un rappel sous les armes, entrent en ligne de compte. Les travailleurs en interruption complète de carrière ne sont en revanche pas pris en considération.

Pour les nouveaux employeurs, c.-à-d. ceux qui n'étaient pas encore actifs pendant un ou plusieurs trimestres de l'année de référence et n'ont donc pas introduit de déclaration, le calcul de la moyenne se fait exclusivement sur base des trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite. Si l'employeur n'a introduit de déclaration pour aucun des trimestres de la période de référence, la moyenne est déterminée sur la base du nombre de travailleurs occupés à la fin du trimestre au cours duquel le premier engagement suivant la période de référence a eu lieu.

1.4 Cotisations sur la prépension conventionnelle

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 4.3.415.
- [Flash info du 23 avril 2010](#).
- Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2010.
- A.R. du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.* 31 mars 2010, 19703.

Le nouveau régime de cotisations en matière de prépension et de pseudo-prépension est entré en vigueur au 1^{er} avril 2010. Bien que la mesure ne soit en principe possible que pour les employeurs du secteur privé, une administration locale ou provinciale pour laquelle le Conseil des Ministres ou l'Exécutif a approuvé un plan d'assainissement et qui a été reconnue comme entreprise en restructuration ou en difficulté, peut appliquer le régime de la prépension aux membres de son personnel contractuel.

La principale modification est que les deux cotisations patronales forfaitaires, à savoir la cotisation spéciale pour l'ONP et la cotisation (capitative) spéciale compensatoire pour l'ONSS, ont été fusionnés en un seul pourcentage de cotisation. Ce pourcentage dépend de différents facteurs:

- Une distinction est faite entre les prépensions en cours et les nouvelles prépensions ;
- Les pourcentages diffèrent pour les entreprises du secteur marchand et du secteur non marchand ;
- Des pourcentages dérogatoires sont d'application pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

Les retenues à charge du travailleur au profit de l'ONEM et de l'ONP ont également été regroupées en un pourcentage unique de retenue, lequel est perçu par l'ONSS.

Le nouveau régime de cotisations est expliqué en détail en annexe de ces Easypay News.

2 Réductions ONSS

2.1 Modification du salaire trimestriel de référence en cas de restructuration

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.1.202 – 5.2.702.
- ◆ 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.

Tant pour la réduction groupe-cible restructuration que pour la réduction des cotisations du travailleur, un salaire de référence majoré est d'application avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010 pour les intéressés de moins de 30 ans.

2.1.1 Réduction des cotisations personnelles restructuration

Le travailleur concerné obtient une réduction des cotisations ONSS personnelles à certaines conditions. Une de ces conditions est que le salaire brut mensuel de l'intéressé ne peut pas dépasser :

- 4.000 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 2.010 EUR (auparavant : 1.956,90 EUR) lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

2.1.2 Réduction groupe-cible restructuration

L'employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe-cible restructuration que si le salaire trimestriel de référence du travailleur qui entre en service ne dépasse pas :

- 12.000 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 6.030 EUR (auparavant : 5.870,71 EUR) lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

2.2 Modifications apportées à la réduction groupe-cible pour les demandeurs d'emploi de longue durée

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.2.204 – 5.2.206 – 5.2.207.
- ◆ [Flash info du 1^{er} janvier 2010](#).
- ◆ A.R. du 1^{er} février 2010 modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, visant à simplifier la procédure administrative, *M.B.* 11 février 2010, 8317.
- ◆ 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.

2.2.1 Calcul de l'allocation de travail

À partir du 1^{er} avril 2010, l'allocation de travail pour les travailleurs à temps partiel n'est plus proratisée en fonction de la durée de travail hebdomadaire prévue dans le contrat, mais selon le nombre d'heures prestées dans le mois civil pour lequel un salaire est dû, divisé par 4 fois l'horaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein. Le mode de calcul est également adapté pour les travailleurs à temps plein ; le montant dépendant désormais du nombre d'heures dans le mois civil pour lequel un salaire est dû, mais non proratisé selon une fraction de temps partiel.

2.2.2 Renforcement temporaire de l'allocation de travail

Pour les entrées en service qui surviennent entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2011 inclus, des allocations de travail temporairement majorées sont appliquées. L'allocation de travail peut se monter jusqu'à 1.100 EUR, en fonction de l'âge de l'intéressé, de la durée de l'inscription comme demandeur d'emploi, du recours ou non aux titres-services, du niveau du diplôme et de la fraction de prestation.

Nous vous renvoyons à notre [flash info du 1^{er} janvier 2010](#) en ce qui concerne les conditions précises, le montant de l'allocation de travail et la période pour laquelle l'allocation est octroyée.

2.2.3 Carte de travail

La carte de travail porte comme date de début de validité :

- soit la date à laquelle la demande est introduite (lorsque le demandeur d'emploi n'est pas encore entré en service) ;
- soit la date de l'entrée en service (lorsque le demandeur d'emploi est déjà entré en service).

La carte de travail a désormais une durée de validité de six mois (auparavant : trois mois) et peut être prolongée par des périodes de chaque fois six mois (auparavant : également trois mois).

2.3 Modifications apportées à la réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.2.503 – 5.2.506.
- [Flash info du 19 février 2010](#) et [flash info du 16 avril 2010](#).
- A.R. du 3 février 2010 Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1^{er}, 2^o, 30, 39, § 1^{er}, et § 4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (I), *M.B.* 16 février 2010, 9381.
- Projet d'A.R. modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 32, § 2, alinéa 1^{er}, 33, § 2, alinéa 3, 34, 39, § 4, alinéa 2, et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 46, alinéa 1^{er}, 47, § 4, alinéas 1^{er} et 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.
- Art. 13 à 18 de la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi, *M.B.* 31 décembre 2009, 82966.
- A.R. du 2 avril 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 à la simplification des cartes de travail, *M.B.* 13 avril 2010, 20975.

2.3.1 Plus besoin de convention de premier emploi

À partir du 1^{er} avril 2010, la réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs est accordée à tous les employeurs qui engagent des jeunes peu qualifiés âgés de moins de 26 ans au dernier jour du trimestre. À partir de cette même date, ces jeunes ne doivent plus forcément être inscrits comme demandeurs d'emploi comme c'était le cas auparavant. La réglementation ne stipule en outre plus explicitement qu'ils doivent être liés par une convention de premier emploi. Étant donné que les jeunes sont de toute façon considérés jusqu'à 26 ans comme étant engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi, un simple contrat de travail suffit.

2.3.2 Formalités liées à la demande de dispense de l'obligation de premier emploi

L'employeur qui propose des places de stage, peut à certaines conditions être dispensé de 1/3 de son obligation de premier emploi. Cette dispense doit être demandée auprès du Ministre de l'Emploi et peut être accordée pour une période maximale de quatre trimestres.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 19 février 2010](#).

2.3.3 Remplacement de la carte de premier emploi par la carte de travail

À partir du 1^{er} avril 2010, la carte de premier emploi est supprimée et remplacée par la carte de travail. La carte de travail atteste que le jeune travailleur entre en ligne de compte pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et peut être obtenue au plus tôt au 1^{er} janvier de l'année durant laquelle le jeune fête ses 19 ans.

Si le jeune est en service chez l'employeur avant le 1^{er} janvier de l'année durant laquelle il atteint l'âge de 19 ans, cette date sera tout de même considérée comme le jour de l'entrée en service.

Les instructions précisent désormais que la réduction groupe-cible prend fin le dernier jour du trimestre durant lequel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 16 avril 2010](#).

2.4 Modification de la réduction groupe-cible pour les formateurs et accompagnateurs dans le cadre d'une restructuration

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.2.703.
- 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.

Tout établissement d'enseignement provincial ou communal agréé par la Communauté compétente qui engage en qualité de formateur un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration dans le secteur privé, peut à certaines conditions bénéficier d'avantages supplémentaires, à savoir une allocation d'expérience pour le travailleur et une réduction des cotisations pour l'employeur.

Les instructions apportent un certain nombre de précisions à ce sujet :

- Le « trimestre de l'entrée en service » est celui au cours duquel le travailleur a, pendant la période de validité de la carte de réduction, été pour la première fois en service auprès de l'employeur concerné ;
- La réduction groupe-cible pour formateurs et accompagnateurs ne peut être accordée que si, dès le début de son occupation, le travailleur a bénéficié de l'octroi d'une allocation d'expérience ;
- Pour les travailleurs qui, au jour de leur entrée en service comme formateur, ont au moins 45 ans, l'employeur peut, après l'écoulement des huit premiers trimestres au cours desquels la réduction groupe-cible pour formateurs et accompagnateurs est octroyée, bénéficier d'une réduction groupe-cible restructuration pour les huit trimestres qui suivent, pour autant que la condition en matière de salaire de référence soit remplie ;
- Étant donné que le formateur engagé est titulaire d'une carte de réduction restructuration, il entre en ligne de compte pour la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à concurrence de 133,33 EUR par mois ;
- Les conventions de formation prendront dans tous les cas automatiquement fin au 1^{er} janvier 2014.

2.5 Modification de la réduction groupe-cible pour les tuteurs

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.2.801.
- 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.

Dans notre édition précédente des Easypay News, nous vous avons déjà annoncé que le SPF ETCS pouvait conclure une convention en vue de l'organisation de formations ou stages, pour lesquels des tuteurs devaient être embauchés.

L'ONSSAPL précise qu'il faut entendre par « assurer le suivi de stages » et « être responsable pour la formation », l'accompagnement par un tuteur de 5 personnes au maximum pendant 400 heures au minimum par an.

L'engagement de tuteurs donne droit à l'employeur à une réduction groupe-cible de 400 EUR par trimestre, octroyée pendant la durée de validité de la convention ou au maximum durant quatre trimestres.

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

- le nombre d'apprenants, enseignants ou apprentis / 5, avec arrondissement à l'unité supérieure ;
- le nombre d'heures d'accompagnement ou de formation / 400, avec arrondissement à l'unité inférieure.

Si la convention a une durée de moins de douze mois, le diviseur est égal à 100 fois le nombre de trimestres compris dans la durée de la convention.

2.6 Précisions concernant l'écartement des femmes enceintes

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 5.3.406.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les administrations locales et provinciales ne reçoivent plus d'intervention du Fonds des maladies professionnelles pour les travailleuses enceintes qui sont temporairement écartées de leur poste dans un milieu de travail nocif.

Pour les travailleuses nommées à titre définitif qui sont écartées du travail, l'employeur continue de payer le traitement. Le traitement est soumis aux cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale et aux cotisations de pension.

Les instructions précisent que les travailleuses contractuelles écartées se voient octroyer une indemnité journalière égale à 78,237 % du salaire journalier moyen. Le paiement est effectué par l'INAMI via la mutuelle. Cette indemnité journalière est octroyée pour la période qui tombe entre le début de la grossesse et le début de la période de six semaines qui précède la date présumée de l'accouchement (huit semaines en cas de naissances multiples). L'indemnité journalière est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Pour les cas d'écartement du travail en raison de la grossesse qui ont eu lieu avant le 1^{er} janvier 2010 et qui ont un lien avec un risque repris dans la liste des maladies professionnelles reconnues, le Fonds des maladies professionnelles continuera de prendre l'indemnité à sa charge.

3 Déclaration DmfAPPL

3.1 Pas de Dimona pour les mandataires locaux protégés

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 6.2.202.

La déclaration DimonaPPL n'est pas exigée pour les mandataires locaux protégés. Ils doivent en revanche être mentionnés sur la DmfAPPL.

3.2 Déclaration de la prépension conventionnelle

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 6.3.304, 6.3.305 et 6.3.1101.

Le code travailleur 771 est introduit pour la déclaration des prépensionnés.

Pour permettre la déclaration des cotisations pour la prépension conventionnelle, les codes suivants ont été créés :

- 879 = cotisation patronale spéciale pour un prépensionné – dégressive en fonction de l'âge ;
- 880 = cotisation patronale spéciale réduite pour un prépensionné du secteur non marchand ;
- 881 = cotisation patronale spéciale pour un prépensionné – fixée sur la base de l'âge au début de la prépension ;
- 882 = cotisation patronale spéciale réduite pour un prépensionné pendant une période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ;
- 884 = cotisation patronale spéciale réduite pour un prépensionné pendant une période de reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration ;
- 886 = retenue personnelle pour un prépensionné.

Les instructions administratives mentionnent également quelles valeurs doivent être mentionnées au niveau « indemnité complémentaire » et « indemnité complémentaire – cotisations ». Dans la mesure où il s'agit d'une matière technique, nous ne développerons pas ce point dans la présente publication.

3.3 Précisions concernant le nouveau code de rémunération 150

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 6.3.404.
- Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2010.

Les instructions précisent quand l'allocation activée octroyée par l'ONEM ou le CPAS à un travailleur contractuel dans le cadre d'une mesure pour l'emploi, doit être déclarée sous le code de rémunération 150.

Le code de rémunération 150 sert à déclarer :

- l'allocation de travail de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS dans le cadre du plan Activa (en ce compris Activa Start et Activa politique de prévention et de sécurité) ;
- l'allocation d'intégration de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS dans le cadre d'un programme de transition professionnelle ;
- l'allocation de réinsertion de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS dans le cadre de l'économie sociale d'insertion ;
- l'allocation d'expérience de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS pour les formateurs d'un établissement d'enseignement qui ont été engagés après un licenciement suite à une restructuration dans le secteur privé.

3.4 Nouveau calcul de l'avantage de la voiture de société

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 6.3.409.
- [Flash info du 4 décembre 2009](#).
- A.R. du 10 janvier 2010 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92 (I), M.B. 15 janvier 2010, 1672.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'avantage associé à l'utilisation privée d'une voiture de société ne dépend plus des CV fiscaux du véhicule, mais des émissions de CO2 et d'un coefficient CO2 lié au type de carburant.

Les instructions de ce trimestre corrigent une erreur qui avait été commise dans le texte et apportent quelques précisions.

4 Autres

4.1 Les administrations sans personnel mais avec des prépensionnés restent inscrites

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 2.2.301.

Les administrations locales ou provinciales qui n'occupent plus de personnel, mais qui sont redevables de cotisations à l'ONSSAPL en tant que débiteurs d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension conventionnelle, restent inscrites dans le répertoire des employeurs.

4.2 Déclaration préalable des moniteurs : désormais par voie électronique

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 3.3.301.

Avant toute occupation de moniteurs, l'employeur doit effectuer une déclaration à l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale. Cette déclaration préalable doit dorénavant être effectuée électroniquement via le site portail de la sécurité sociale. Rendez-vous pour ce faire sur www.securitesociale.be. Cliquez sur la rubrique « Employeurs ONSSAPL », puis sur « Article 17 – Milieux sportifs et socioculturels ».

4.3 Nouvelle prolongation du délai pour la demande d'affiliation au pool 2

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 1.3.802.

L'administration locale qui désire affilier son personnel au pool 2 (régime des nouveaux affiliés à l'Office) doit introduire une demande d'affiliation à l'ONSSAPL par lettre recommandée à la poste. Pour l'année 2010, la demande d'affiliation doit être introduite avant le 30 avril 2010 pour que l'affiliation puisse produire ses effets au 1^{er} janvier 2010. Le délai a par conséquent été prolongé de 2 mois supplémentaires.

Nouveautés en matière fiscale pendant le deuxième trimestre 2010

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 2/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Nouvelles amendes administratives concernant le précompte professionnel
- Réduction emploi fédérale en mai 2010
- A.R. de réparation : plan PC privé
- Indemnités de préavis : directives relatives aux fiches fiscales
- Le fisc suit l'ONSS concernant les avantages non récurrents liés aux résultats
- Déplacements de service avec le véhicule privé : adaptation du montant

1 Nouvelle amende administrative concernant le précompte professionnel

Référence(s) :

- [Flash info du 11 juin 2010](#).
- Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 1992), art. 445 et 414.

En vertu des dispositions légales applicables, le précompte professionnel doit être payé dans les 15 jours qui suivent l'échéance du mois au cours duquel les revenus ont été payés ou accordés. Dans la pratique, ce délai n'est pas toujours respecté. L'administration fiscale a par conséquent décidé de prévoir des sanctions à partir de juillet 2010 pour les débiteurs qui ne respectent pas leurs obligations.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 11 juin 2010](#).

2 Réduction emploi fédérale en mai 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 9 avril 2010](#).
- A.R. du 6 avril 2010 accordant une réduction complémentaire de précompte professionnel pour frais professionnels, *M.B.* 9 avril 2010.

Une réduction emploi fédérale a été imputée sur le précompte professionnel des rémunérations du mois de mai 2010. Notre [flash info du 9 avril 2010](#) précise les différences par rapport à 2009, ainsi que les montants d'application en 2010.

3 A.R. de réparation : adaptation de l'AR/CIR

Référence(s) :

- A.R. du 6 avril 2010 modifiant certaines dispositions de l'AR/CIR 92, *M.B.* 13 avril 2010, 20958.

En avril 2010, plusieurs modifications ont été publiées au Moniteur belge concernant certaines dispositions de l'AR/CIR 1992. Vous en trouverez ci-après un bref aperçu.

3.1 Plan PC privé

Les conditions du plan PC privé ont été assouplies. Il n'est plus nécessaire d'établir un plan. L'employeur doit uniquement faire savoir qu'il est disposé à intervenir dans tout ou partie du prix d'achat d'un PC payé par le travailleur. Ce remboursement reste exempté d'impôts dans le chef du travailleur jusqu'à un montant de 555 EUR (montant indexé pour l'AI 2010 ; AI 2011 : 760 EUR).

Seuls les travailleurs dont les revenus annuels bruts imposables ne dépassent pas 21.600 EUR (montant indexé pour l'AI 2010 ; AI 2011 : 29.900 EUR) peuvent encore bénéficier de cette mesure. Auparavant, aucune limite de revenu n'était prévue.

Les offres réalisées avant le 1^{er} janvier 2009 restent soumises à l'ancienne réglementation (exonération pour l'intervention jusqu'à 1.250 EUR).

Les dispositions relatives au plan PC privé sont entrées en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2009.

3.2 Autres modifications

L'arrêté royal a aussi abordé les sujets suivants : exonération pour personnel supplémentaire affecté en Belgique, au potentiel technologique, exportation et gestion intégrale de la qualité, déduction pour investissement, réduction pour dépenses faites en vue d'économiser de l'énergie, pour maisons passives et pour les intérêts qui se rapportent à des emprunts destinés à financer des dépenses faites en vue d'économiser de l'énergie, réduction pour dépenses faites en vue de sécuriser une habitation privée contre le vol ou l'incendie.

Ces mesures entrent en vigueur au 23 avril 2010.

4 Indemnités de préavis : directives relatives aux fiches fiscales

Référence(s) :

- Avis de l'Administration de la fiscalité des entreprises et des revenus aux employeurs et autres débiteurs de revenus soumis au précompte professionnel, *M.B.* 15 avril 2010, 21409.

À partir de l'année de revenus 2010, toutes les indemnités de préavis doivent être mentionnées sur les fiches fiscales 281.10 et 281.20 sous la rubrique « Indemnité de dédit », et ce, que l'indemnité soit supérieure ou non à 850 EUR.

4.1.1 Travailleurs : fiche 281.10

Auparavant, le montant de l'indemnité de préavis qui ne dépassait pas 850 EUR, était additionné au salaire mensuel et placé dans les rémunérations ordinaires sur la fiche 281.10 (cadre 9a, code 250). Ce montant était soumis aux barèmes ordinaires de précompte professionnel.

En revanche, si l'indemnité de préavis dépassait 850 EUR, elle devait être indiquée à part sur la fiche 281.10 sous la rubrique 11c « Revenus imposables séparément – Indemnités de dédit » (code 253). Pour les sportifs/arbitres/entraîneurs, il s'agit des rubriques 14d et 15d (respectivement les codes 276 et 280). Cette indemnité était alors soumise au précompte professionnel appliqué sur les arriérés.

Dorénavant, les montants doivent dans tous les cas être repris sous la rubrique « Indemnités de dédit ».

4.1.2 Chefs d'entreprise : fiche 281.20

Étant donné que cette réglementation s'applique tant aux travailleurs qu'aux chefs d'entreprises, les indemnités de préavis seront désormais mentionnées sur la fiche 281.20 sous la rubrique 13b (code 403), et non plus sous la rubrique 9a (code 400).

4.1.3 Aucun changement en matière de précompte professionnel

Aucun changement n'est apporté en ce qui concerne le précompte professionnel appliqué sur ces indemnités de préavis. En d'autres termes, une distinction est toujours faite entre les indemnités de rupture inférieures ou égales à 850 EUR et celles dépassant ce montant. Concrètement, cela signifie que les barèmes mensuels ordinaires de précompte professionnel sont appliqués jusqu'à 850 EUR inclus, tandis que le PP sur les arriérés est appliqué aux indemnités de rupture supérieures.

5 Le fisc suit l'ONSS concernant les avantages non récurrents liés aux résultats

Référence(s) :

- [Flash info du 19 février 2010.](#)
- [Flash info du 2 avril 2010.](#)
- Avis relatif à l'indexation automatique en matière d'impôts sur les revenus. Exercice d'imposition 2011. Modification, M.B. 26 mars 2010, 19240.

En raison de l'inflation négative, le montant maximum exonéré du bonus salarial en 2010 (2.299 EUR) est inférieur à celui de 2009 (2.314 EUR). À certaines conditions, les employeurs pouvaient cependant continuer d'appliquer le montant plus élevé de 2009 en 2010. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 19 février 2010](#) et notre [flash info du 2 avril 2010](#).

6 Déplacements de service avec le véhicule privé : adaptation du montant

Référence(s) :

- Circulaire n° 604 du 14 juin 2010 – A.R. du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours. Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique, M.B. 17 juin 2010, 37847.
- [Flash info du 11 juin 2010.](#)

Comme chaque année au 1^{er} juillet, le montant de l'indemnité de frais payée par l'employeur au travailleur qui effectue des déplacements de service avec son propre véhicule, est indexé.

Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans notre [flash info du 11 juin 2010](#).

Vous pourrez également retrouver ces informations sur notre site web www.easypay-group.com, sous la rubrique Info juridique – Chiffres clés.

Nouveautés en matière sociale pendant le deuxième trimestre 2010

Ce chapitre traite des thèmes suivants :

- Loi portant des dispositions diverses
- Nouvelle prolongation des mesures de crise et adaptation de la prime de crise
- Nouvelles règles en matière de sécurité sociale européenne à partir du 1^{er} mai 2010
- Indemnités forfaitaires de séjour pour les missions à l'étranger à partir du 1^{er} avril 2010
- Prime pour les 50 ans et plus qui passent à un travail (plus) léger à partir du 1^{er} mai 2010
- Secteur de la construction : 180 heures supplémentaires en cas de beau temps ou d'intense activité
- Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise à partir du 1^{er} avril 2010
- Infractions à l'interdiction de fumer dans l'entreprise : employeur pénalement responsable
- Nouvelles mentions obligatoires dans les CCT
- Double prise en compte pour l'obligation de premier emploi : 2 nouvelles catégories à partir du 1^{er} avril 2010
- Modifications apportées à la prime de transition flamande

La plupart des nouveautés ci-dessous ont déjà été traitées dans nos flashes hebdomadaires. Ceux-ci peuvent tous être consultés sur notre site web www.easypay-group.com, sous la rubrique Info juridique – Actualités : flashes info.

1 Loi portant des dispositions diverses

Référence(s) :

- Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, *M.B.* 10 mai 2010, 25776.

Le 10 mai 2010, une nouvelle loi portant des dispositions diverses a été publiée au Moniteur belge. Cette loi prévoit entre autres les mesures suivantes :

- Adaptation de la prime de crise ;
- Responsabilité du respect de l'interdiction de fumer incombant à l'employeur ;
- Modifications de la législation en matière de cotisations de sécurité sociale sur la prépension et la pseudo-prépension (Decava) ;
- Nouvelles mentions obligatoires dans les CCT ;
- Modifications en matière d'heures supplémentaires dans le secteur de la construction et suppression de l'interdiction d'occuper des pensionnés dans le secteur ;
- ...

Certaines de ces mesures seront examinées de manière plus détaillée dans ce chapitre relatif aux nouveautés en matière sociale pendant le deuxième trimestre 2010.

2 Mesures de crise : prolongations et adaptations

Référence(s) :

- Loi du 19 mai 2010 portant des dispositions fiscales et diverses, *M.B.* 28 mai 2010, 32359.
- Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, *M.B.* 10 mai 2010, 25776.
- A.R. du 13 juin 2010 modifiant l'arrêté royal du 15 février 2010 portant exécution de l'article 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la prime de crise, *M.B.* 23 juin 2010, 38902.
- [Flash info du 28 mai 2010](#) et [flash info du 5 mai 2010](#).

- [Flash info du 14 mai 2010.](#)
- [Flash info du 25 juin 2010.](#)

Vous pouvez consulter un récapitulatif complet de toutes les mesures de crise gratuitement dans le dossier « Mesures de crise 2010 », sur le site web d'Easy pay (rubrique Info juridique – Publications et cours).

2.1 Prolongation des mesures de crise et adaptation de la prime de crise

Les mesures de crise existantes sont de nouveau prolongées pour 3 mois. Elles resteront donc d'application jusqu'au 30 septembre 2010. La législation prévoit par ailleurs la possibilité de prolonger une fois de plus ces mesures jusqu'au 31 décembre 2010.

Outre la prolongation des mesures de crise, un certain nombre de modifications ont été apportées à la prime forfaitaire de crise pour les ouvriers licenciés entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2010. Un résumé de ces modifications est disponible dans notre [flash info du 14 mai 2010](#).

2.2 Modalités de remboursement de la prime de crise

Un nouvel arrêté royal relatif à la prime de crise a également été publié au Moniteur belge. Il fixe les modalités permettant à l'employeur de demander à l'ONEM le remboursement de la prime de crise payée à tort à un travailleur licencié, suite à la modification de la loi avec effet rétroactif.

L'employeur peut obtenir le remboursement (d'une partie) de la prime de crise aux conditions suivantes :

- Le paiement a été effectué durant la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2010 ;
- La demande écrite de remboursement a été reçue par l'ONEM au plus tard le 30 juin 2010* ;
- L'employeur qui revendique un remboursement doit introduire une demande au moyen du nouveau formulaire de l'ONEM ;
- La demande doit être accompagnée d'une preuve de paiement.

Cette disposition entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

* L'ONEM devrait prolonger ce délai jusqu'au 30 septembre 2010. Cette prolongation devrait être reprise dans ses instructions.

2.3 Pas de deuxième paiement de la prime de crise

Le nouvel arrêté royal prévoit en outre que l'ouvrier n'aura pas de nouveau droit à la prime de crise lorsque les conditions suivantes sont remplies simultanément :

- L'ouvrier a moins de 6 mois d'ancienneté au moment de la prise de connaissance du licenciement ;
- L'ouvrier a déjà reçu une prime de crise précédemment suite à un licenciement et possédait moins de 6 mois d'ancienneté au moment de la prise de connaissance du licenciement.

Cette disposition entre en vigueur au 23 juin 2010.

3 Nouvelles règles en matière de sécurité sociale européenne à partir du 1^{er} mai 2010

Référence(s) :

- Règlement européen n° 883/2004 du 29 avril 2004, Journal officiel de l'Union européenne du 30 avril 2004 (L 166/1).
- [Flash info du 30 avril 2010.](#)

Le 1^{er} mai 2010, un certain nombre de nouveautés sont entrées en vigueur en matière de détachement de travailleurs et d'occupation simultanée dans différents États membres. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 30 avril 2010](#).

Un régime de transition est également prévu : sur base de ces dispositions, l'ancienne réglementation reste d'application aussi longtemps que la situation de fait des travailleurs ne change pas, et ce, pour une période maximale de 10 ans. Les nouvelles dispositions seront donc d'application pour tout le monde à compter du 1^{er} mai 2020. Il est toutefois possible de déroger à cette mesure transitoire si le travailleur introduit lui-même une demande en vue d'être soumis aux dispositions du nouveau règlement.

4 Indemnités forfaitaires de séjour pour les missions à l'étranger à partir du 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 9 avril 2010](#).
- A.M. du 23 mars 2010 portant l'établissement d'indemnités de séjour octroyées aux représentants et aux fonctionnaires dépendant du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement qui se rendent à l'étranger ou qui siègent dans des commissions internationales, *M.B.* 1^{er} avril 2010, 19727.

Les tableaux par pays des indemnités forfaitaires de séjour indexées sont adaptés depuis le 1^{er} avril 2010.

Vous pourrez retrouver ces informations sur notre site web www.easypay-group.com, en vous connectant à « my.easypay-group » (rubrique Mes documents – Chiffres clés).

5 Prime pour les 50 ans et plus qui passent à un travail (plus) léger à partir du 1^{er} mai 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 30 avril 2010](#).
- A.R. du 19 avril 2010 modifiant les articles 113, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 131^{nonies}, *M.B.* 27 avril 2010, 23106.

Tout travailleur salarié qui, à sa propre demande, passe, chez le même employeur, d'un travail lourd à un travail plus léger et qui subit, suite à cela, une perte de revenus d'au moins 250 EUR, peut prétendre à une prime de passage. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 30 avril 2010](#).

6 Secteur de la construction : 180 heures supplémentaires en cas de beau temps ou d'intense activité

Référence(s) :

- [Flash info du 14 mai 2010](#).
- Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, *M.B.* 10 mai 2010, 25776.

Depuis le 20 mai 2010, les travailleurs du secteur de la construction (CP 124) peuvent prester 180 heures supplémentaires par an (auparavant : 130 heures supplémentaires). Ces heures supplémentaires peuvent être prestées pendant les périodes de beau temps ou d'intense activité. Vous trouverez plus d'informations dans notre [flash info du 14 mai 2010](#).

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

Chaque entreprise devait disposer pour le 1^{er} avril 2010 d'une politique en matière d'alcool et de drogues.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [syllabus Politique en matière d'alcool et de drogues](#).

8 Infractions à l'interdiction de fumer dans l'entreprise : employeur pénalement responsable

Référence(s) :

- [Flash info du 28 mai 2010.](#)
- Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, *M.B.* 10 mai 2010, 25776.

La loi portant des dispositions diverses prévoit entre autres l'adaptation de la loi sur le tabac. Désormais, c'est l'employeur qui est responsable pénalement en ce qui concerne le respect de l'interdiction de fumer sur le lieu de travail. S'il ne respecte pas ses obligations, il peut être sanctionné. Les fonctionnaires de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail sont compétents pour contrôler le respect de l'interdiction de fumer dans les entreprises.

9 Nouvelles mentions obligatoires dans les CCT

Référence(s) :

- [Flash info du 14 mai 2010.](#)
- Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, *M.B.* 10 mai 2010, 25776.

Les mentions suivantes doivent obligatoirement être reprises dans les CCT conclues à partir du 10 mai 2010 :

- le numéro d'entreprise ou les numéros d'entreprises pour les conventions conclues pour une entreprise ou pour un groupe d'entreprises ;
- les numéros d'établissement des entités dans lesquelles la convention est d'application, lorsque l'entreprise ou les entreprises se composent de plusieurs entités indépendantes.

EASYPAY GROUP met à votre disposition toute une série de documents types. Nous proposons notamment des [modèles de conventions collectives de travail](#), lesquels ont évidemment été adaptés à la nouvelle réglementation.

10 Double prise en compte pour l'obligation de premier emploi : 2 nouvelles catégories à partir du 1^{er} avril 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 18 juin 2010.](#)
- A.R. du 19 mai 2010 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 32, § 2, alinéa 1^{er}, 33, § 2, alinéa 3, 34, 39, § 4, alinéa 2 et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 46, alinéa 1^{er}, 47, § 4, alinéas 1^{er} et 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, *M.B.* 31 mai 2010, 32580.

Les entreprises occupant au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente doivent remplir l'obligation de premier emploi. Pour le calcul de celle-ci, tant les jeunes avec une convention de premier emploi, que tous les autres jeunes de moins de 26 ans entrent en ligne de compte. Certains groupes de jeunes peuvent être pris deux fois en compte.

À partir du 1^{er} avril 2010, deux groupes-cibles viennent s'ajouter aux catégories pour la double prise en compte :

- les contrats de travail au moins à mi-temps, en combinaison avec une formation – CPE type II ;
- les contrats d'apprentissage ou autres formes de contrats de formation (p. ex. contrat de stage pour formation de chef d'entreprise) – CPE type III.

Vous trouverez plus d'informations dans notre [flash info du 18 juin 2010](#).

11 Modifications apportées à la prime de transition flamande

Référence(s) :

- Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, *M.B.* 17 juin 2010, 37828.
- Site web www.werk.be.

Depuis 2002, les pouvoirs publics flamands octroient des primes d'encouragement aux travailleurs dont le temps de travail a été réduit suite à des difficultés ou à une restructuration au sein de leur entreprise. La perte de salaire engendrée par cette réduction du temps de travail a donc été compensée par une prime d'encouragement.

En raison de la crise économique, les autorités flamandes ont approuvé en mars 2009 le système de la « prime de transition flamande » afin d'accroître considérablement les montants des primes existantes de manière temporaire (jusqu'au 31 décembre 2010 au plus tard).

Le gouvernement a également apporté récemment des adaptations à ce système :

- L'année de référence a été étendue : pour prouver la diminution de 20 % du chiffre d'affaires ou de la production, le trimestre précédant la réduction peut être comparé au même trimestre de l'année précédente ou de la pénultième année ;
- La durée maximale d'octroi de la prime de transition passe de 12 à 18 mois ;
- Lorsqu'une entreprise intègre, en plus du système de la prime de transition flamande, le « régime fédéral de la réduction collective du temps de travail », la règle selon laquelle la compensation salariale éventuelle de l'employeur doit être inférieure à 50 % de la perte de revenu, ne s'applique plus ;
- L'employeur doit indiquer dans un plan les efforts de formation qui ont été faits pendant la durée des mesures de redistribution du travail et la façon dont la réduction de la durée du travail sera organisée en vue de la combinaison du travail et de la formation ;
- Les travailleurs qui réduisent leur temps de travail de 10 % entrent aussi en ligne de compte pour une prime supplémentaire de formation.

Cette réglementation est d'application du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2011.

Nouveautés dans les services publics pendant le deuxième trimestre 2010

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

- Dispositions générales
- Administrations fédérales
- Administrations flamandes
- Administrations locales

1 Dispositions générales

1.1 Définition de l'ancienneté pour le préavis dans le secteur public : prise en compte des périodes d'occupation statutaire

Référence(s) :

- Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 54/2010 du 12 mai 2010.

Le délai de préavis d'un membre du personnel contractuel est calculé en fonction de son ancienneté chez l'employeur. Lorsqu'un travailleur travaille comme contractuel après une occupation statutaire, il faudra aussi tenir compte de la période d'occupation statutaire pour déterminer la durée du délai de préavis.

La Cour constitutionnelle en est arrivée à cette conclusion dans la mesure où la détermination de la durée du délai de préavis a deux objectifs :

- Le délai de préavis doit permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi adapté et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération ;
- La durée du délai de préavis récompense aussi la fidélité du travailleur envers l'entreprise en tenant compte de l'ancienneté acquise.

Le fait de ne pas prendre en compte la période d'occupation statutaire porte donc atteinte à la fois au principe d'égalité et à l'interdiction de discrimination.

2 Administrations fédérales

2.1 Pécule de vacances 2010

Référence(s) :

- Circulaire ministérielle n° 603 du 22 avril 2010, M.B. 28 avril 2010, 24157.

Le pécule de vacances pour les membres du personnel des services publics fédéraux est calculé comme suit en 2010 :

- Montant fixe 2010 :

Montant fixe 2009 x (indice de janvier 2010/indice de janvier 2009)
 $1063,0009 \times (111,36/111,45) = 1063,0009 \times 0,9992 = 1062,1504 \text{ EUR}$

- Montant variable : 1,1 % du traitement annuel brut (lié à l'indice des prix à la consommation qui détermine le traitement dû pour le mois de mars de l'année de vacances), ainsi que de l'allocation de foyer et de résidence du mois de mars 2010.
- Prime Copernic

Les membres du personnel statutaire et contractuel des services publics fédéraux et des services qui en dépendent ont également droit à une prime Copernic.

La prime Copernic fait en sorte que les membres du personnel reçoivent finalement une allocation équivalant à 92 % de leur traitement mensuel brut de mars 2010.

Prime Copernic = 92 % du traitement mensuel brut de mars 2010 en cas de prestations complètes – (partie fixe + variable du pécule de vacances)

Ce pécule de vacances est soumis à une retenue personnelle spéciale de 13,07 %. Cette cotisation est destinée, d'une part, à la Gestion globale (en ce qui concerne les membres du personnel contractuel) et, d'autre part, au Service des Pensions du Secteur Public (en ce qui concerne les agents statutaires).

2.2 Modification de la rémunération du personnel des services publics fédéraux

Référence(s) :

- Communiqué de presse du Conseil des ministres du 2 avril 2010.

L'exécution de l'accord sectoriel 2009-2010 conclu pour les fonctionnaires fédéraux est poursuivie méthodiquement.

Les classes d'âge en cas de passage à un niveau supérieur sont supprimées. Cela signifie que la règle des 2/3 reste d'application pour le passage au niveau A, tandis que, pour les passages aux autres niveaux, les fonctionnaires conservent intégralement l'ancienneté pécuniaire qu'ils ont acquise au niveau inférieur.

Les échelles de traitement des experts administratifs (BA) sont alignées sur celles des experts techniques (BT) et financiers (BF). Cette mesure vise à rendre plus attractive la carrière d'expert administratif pour les agents du niveau C.

Enfin, les échelles de traitement des fonctionnaires du niveau D sont revalorisées par l'adjonction de la prime d'intégration de 100 EUR. Jusqu'il y a peu, le personnel du niveau D perdait la prime d'intégration lorsqu'il recevait la prime de développement des compétences. Grâce à ce projet de texte, la prime d'intégration est incorporée dans l'échelle de traitement du niveau D.

2.3 Prestations réduites pour raisons médicales pour le personnel statutaire

Référence(s) :

- A.R. du 7 octobre 2009 portant modification de diverses dispositions réglementaires relatives aux prestations réduites pour raisons médicales pour les membres du personnel des administrations de l'État, *M.B.* 26 octobre 2009, 69597.
- Note aux ordonnateurs du 27 mai 2010.
- Easy pay News de janvier 2010.

Après une période de maladie d'au moins 30 jours calendrier, les membres du personnel fédéral peuvent éventuellement reprendre le travail avec des prestations réduites. Depuis le 1^{er} novembre 2009, la durée des prestations réduites dépend du motif : soit il s'agit d'une réadaptation au rythme de travail normal, soit le fonctionnaire est empêché de travailler à temps plein après une incapacité médicale de longue durée.

Dans la mesure où ces prestations réduites peuvent avoir une répercussion sur d'autres absences, ainsi que certaines conséquences pécuniaires, une synthèse de ces implications a été réalisée dans une note aux ordonnateurs.

2.4 Mise à jour du tableau récapitulatif des congés

Référence(s) :

- ◆ Portail du personnel fédéral, communication du 27 avril 2010.

Pour donner aux membres du personnel fédéral une meilleure idée des conséquences des différents congés qu'ils peuvent prendre, le SPF Personnel et Organisation met à leur disposition un tableau récapitulatif actualisé, avec distinction entre le personnel statutaire et contractuel.

Pour chaque type de congé ou d'absence, ce tableau reprend les éléments suivants : le champ d'application, la base légale ou réglementaire, les conditions, la durée (et l'éventuelle réduction de durée), l'impact sur le droit au traitement, l'impact sur les congés annuels de vacances et les congés de maladie.

Les données sont à jour jusqu'au 1^{er} mai 2010 inclus.

2.5 Effectif du personnel : reporting obligatoire des frais de personnel

Référence(s) :

- ◆ Portail du personnel fédéral, communication du 5 mai 2010.
- ◆ Circulaire ministérielle n° 602 du 14 avril 2010 – Informations relatives au monitoring du personnel et des crédits de personnel, *M.B.* 30 avril 2010, 24555.

Fin 2009, le gouvernement fédéral a décidé que les services publics fédéraux, les services publics fédéraux de programmation et les services qui dépendent de l'État fédéral devaient établir tous les quatre mois un rapport reprenant pour chaque mois un certain nombre d'éléments, à savoir le nombre d'agents en équivalents temps-plein, les départs et les recrutements, la charge budgétaire récurrente, les allocations familiales et la charge budgétaire totale. Le premier rapport quadrimestriel devait être introduit au plus tard le 31 mai 2010.

Par ailleurs, ils doivent également transmettre chaque année un rapport concernant la charge budgétaire totale ventilée selon la catégorie de personnel et le niveau, les primes récurrentes de développement des compétences, les allocations en matière de transport public et de vélo et les allocations familiales. Le premier rapport doit être introduit au 31 décembre 2010.

Les tableaux complétés doivent être transmis au SPF Budget et Contrôle de gestion et au SPF Personnel et Organisation.

2.6 Allocation de fin d'année : calcul des cotisations sociales

Référence(s) :

- ◆ Portail du personnel fédéral, communication du 6 mai 2010.

Le Conseil des ministres du 29 avril 2010 a approuvé un projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions réglementaires accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public.

Ce projet d'arrêté royal limite la base de calcul des cotisations sociales sur l'allocation de fin d'année aux majorations (hors index) de l'allocation. Cette disposition entre en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1^{er} décembre 2008, mais n'aura pas d'influence sur le montant de l'allocation.

Cette modification vient remplacer un article de loi qui entraînait des divergences d'interprétation.

3 Administrations flamandes

3.1 Modification concernant le groupe-cible des ACS : emplois « *WIP* »

Référence(s) :

- ♦ Arrêté du Gouvernement flamand du 12 mars 2010 portant modification des articles 1^{er} et 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 relatif à l'expérience du travail, des articles 1^{er} et 7bis de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés, et des articles 1^{er} et 7bis de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant exécution de l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'État auprès de certains pouvoirs locaux, *M.B.* 8 avril 2010, 20408.

Fin 2009, un plan de l'emploi et d'investissement (*Werkgelegenheids- en investeringsplan – WIP*) a été signé par le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands. Ce plan a pour but de favoriser l'esprit d'entreprise et la création d'emplois durables.

L'arrêté du Gouvernement flamand prévoit un élargissement du champ d'application du régime généralisé des agents contractuels subventionnés, des agents contractuels subventionnés dans certaines administrations locales et de l'expérience du travail.

Dans, ce cadre, l'Agence flamande de subventionnement Emploi et Économie sociale (*Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie*) a lancé un appel à un groupe restreint d'employeurs en matière d'expérience du travail, auprès desquels les promoteurs existants pouvaient introduire une demande d'extension temporaire du projet d'expérience du travail pour une période d'un an. Cette extension temporaire vise l'embauche de travailleurs groupes-cibles qui ont été au chômage pendant au moins un an. 260 places supplémentaires ont été prévues. La date limite pour l'introduction de la demande a été fixée au 21 avril 2010.

Pour 2010, une piste de croissance a également été prévue pour les ateliers sociaux et l'économie locale de services. Les ateliers sociaux reçoivent la possibilité de demander un élargissement du personnel d'encadrement et du nombre de travailleurs groupes-cibles subventionnés. Des moyens financiers ont été prévus pour 180 équivalents temps plein pour les travailleurs groupes-cibles et 36 équivalents temps plein pour le personnel d'encadrement. Les employeurs avaient jusqu'au 6 avril 2010 pour répondre à cet appel.

En ce qui concerne l'économie locale de services, un budget pour 220 équivalents temps plein pour les travailleurs groupes-cibles était disponible pour l'ensemble de la Flandre. La demande d'agrément ou l'extension d'un agrément dans l'économie locale de services devait être introduite pour le 26 avril 2010.

4 Administrations locales

4.1 Deuxième pilier de pension pour les contractuels : régime de contrôle et concertation syndicale

Référence(s) :

- ♦ Site web « *Agentschap Binnenlands Bestuur* », communication du 11 mai 2010.

En exécution de l'accord sectoriel 2008-2013, les administrations locales peuvent décider de mettre en place un deuxième pilier de pension pour les membres de leur personnel contractuel.

La mise en œuvre pratique de ce système au niveau local a soulevé des questions concernant, d'une part, le régime de contrôle et, d'autre part, la concertation syndicale.

- Régime de contrôle

La décision du conseil qui prévoit l'instauration d'une pension complémentaire pour le personnel contractuel, ainsi que la mise en œuvre de celle-ci dans le cadre d'un règlement de pension doit être reprise sur la liste des décisions du conseil à envoyer au gouverneur de la province. La décision ne doit pas être transmise dans son intégralité.

- Concertation syndicale

Avant de procéder à l'instauration d'une pension complémentaire, une négociation doit avoir lieu avec les organisations syndicales. Cette négociation se déroule dans le cadre légal du statut syndical fixé dans la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. La décision proprement dite d'instaurer une pension complémentaire pour le personnel contractuel doit aller de pair avec les négociations susmentionnées.

En ce qui concerne le modèle de règlement de pension présenté le 9 décembre 2009, un protocole d'accord a déjà été conclu au sein du comité C1 pour le secteur local flamand.

En cas de reprise pure et simple de ce modèle au niveau local, les négociations ne doivent pas porter sur tous les composants du règlement de pension. Elles peuvent dans ce cas se limiter à la concrétisation locale de certains aspects du règlement de pension, telle que la réalisation du pourcentage de cotisation sur la rémunération annuelle prise en compte pour la pension ou la date d'entrée en vigueur.

Dès le moment où d'autres dérogations éventuelles sont apportées par rapport au modèle du règlement de pension, une négociation doit avoir lieu au préalable avec les organisations syndicales représentatives.

4.2 Précisions concernant la réglementation sur les jours fériés

Référence(s) :

- Site web « *Agentschap Binnenlands Bestuur* », communication du 30 avril 2010.

Les membres du personnel ont droit à 14 jours fériés. Le conseil doit déterminer, au préalable et après concertation syndicale, le mode de récupération des jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche.

Les membres du personnel qui ne travaillent pas habituellement le jour férié en question ou qui devaient seulement travailler à temps partiel ce jour-là, se verront donner la possibilité de récupérer ce jour férié ou une partie de celui-ci à un autre moment. En vertu de l'arrêté d'exécution sur le statut juridique, tous les membres du personnel ont en effet droit à la récupération des jours fériés qui tombent le samedi ou dimanche.

La réglementation est différente pour la récupération des jours fériés qui coïncident avec un autre jour que le samedi ou le dimanche. L'arrêté d'exécution ne prévoit aucune disposition expresse dans ce cas. Pour les membres du personnel qui relèvent de la loi sur les jours fériés du 4 janvier 1974 (établissements qui exercent une activité industrielle ou commerciale ou qui dispensent des soins médicaux, prophylactiques ou hygiéniques), le régime de compensation prévu par cette loi doit être suivi. Les membres du personnel qui ne relèvent pas de la loi sur les jours fériés ne disposent pas de droits comparables sur base de l'arrêté d'exécution. Rien n'empêche cependant l'administration d'accorder d'autres dispenses de services au personnel concerné.

Les jours fériés ne peuvent en aucun cas être convertis en un « crédit d'heures de jours fériés ». Les jours fériés sont en effet totalement indépendants des jours de vacances annuelles et de tous les autres régimes de congé et d'absence.

Modifications attendues

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

- Capelo – Carrière publique électronique
- Autres changements programmés

1 Capelo – Carrière publique électronique

Référence(s) :

- Site web www.capelo.be.

Capelo est l'abréviation de **Carrière publique électronique – Elektronische loopbaan overheid**. L'objectif de ce projet est de créer une banque de données des carrières du secteur public pour la fin 2010. Ce projet sera réalisé sur base de la déclaration multifonctionnelle des données salariales et de temps de travail (DmfA ou DmfAPPL).

Cet outil permettra au service des pensions de proposer un aperçu de carrière et une estimation de pension à l'ensemble du personnel du secteur public. Les membres du personnel âgés de 55 ans et plus recevront cette information chaque année.

Le lancement de ce projet est prévu pour le 1^{er} janvier 2011.

Pour plus d'informations sur cette mesure, vous pouvez visiter le site www.capelo.be.

2 Autres changements programmés

Les sujets suivants que nous avons déjà abordés dans notre édition des Easypay News d'avril 2010 restent à l'ordre du jour.

- La proposition d'introduction d'une nouvelle réglementation en matière d'occupation d'étudiants, fera l'objet de nouvelles concertations. La date d'entrée en vigueur sera normalement fixée au plus tôt au 1^{er} janvier 2011 ;
- En ce qui concerne la valorisation de l'avantage de l'utilisation privée du GSM de société, aucune nouveauté n'est encore à signaler. Cela signifie donc que, tant sur le plan de la sécurité sociale que sur le plan fiscal, la valorisation doit toujours avoir lieu strictement sur la valeur réelle ;
- Les titres-repas électroniques ont été annoncés pour la fin de cette année. Le fonctionnement pratique de ces titres-repas électroniques devrait normalement être similaire à l'utilisation d'une carte bancaire. Nous vous tiendrons au courant.

Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? EASYPLAN a ajouté différents champs à son option « **Rappels et alertes** ».

Vous pouvez ainsi prévoir un rappel lorsqu'une personne atteint un certain âge ou une ancienneté donnée.

Toutes les dates de fin relatives à la gestion du parc automobile peuvent en outre être consignées. Vous pouvez ainsi effectuer un suivi des dates d'échéance des assurances, d'entretien des véhicules, etc.

Vous souhaitez plus d'informations ? Prenez contact avec notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ? EASYTIME dispose désormais aussi d'un **système de contrôle d'accès**.

Ce module permet en toute simplicité d'autoriser à certains travailleurs l'accès à certains bâtiments à certains moments. Ce module est totalement intégré dans l'application EASYTIME.

Vous souhaitez plus de détails sur ce **système de contrôle d'accès** ? Prenez contact avec notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ? EASYPAY propose une option « **e-Workflow** ». Cette option permet de saisir toutes les données relatives aux processus opérationnels de gestion de la paie et des RH via l'application web. Les informations adéquates et adaptées aux règles de votre entreprise peuvent ainsi être envoyées clairement et efficacement entre les différentes personnes.

Avec l'**e-Workflow**, vous pouvez définir un flux de documents/processus de sorte que les procédures se déroulent à tout moment selon le flux établi. Il est en outre possible de définir où et auprès de qui les différents documents doivent être approuvés.

Vous souhaitez plus de renseignements sur l'**e-Workflow** ? Demandez une offre sans engagement par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com ou contactez notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68.

Le saviez-vous ? EASYPAY possède une option « **Prépension** ».

Grâce à cette option, vous pouvez calculer en un seul clic toutes 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 par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com ou contactez notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68.

Le saviez-vous ? EASYPLAN dispose d'une option « **Gestion du parc automobile** ». Cette option permet de saisir toutes les données relatives aux véhicules : caractéristiques du véhicule, données d'assurance, données du contrôle technique, données sur les sinistres, les pleins de carburant, les visites au carwash, les amendes, la taxe CO2,... ainsi que les données relatives au travailleur qui conduit le véhicule. Cette option prévoit également un moteur de recherche permettant de consulter rapidement et simplement les données sur base de certains critères de recherche (p. ex. numéro du véhicule, plaque d'immatriculation, numéro de châssis). Elle propose en outre tous les rapports de gestion nécessaires : coût par véhicule, coût de l'entretien/km, coût par véhicule et/ou travailleur, véhicules planifiés/non planifiés, etc. Cette option vous fera économiser un temps précieux et vous permettra de prendre des décisions de management fondées.

Vous souhaitez obtenir plus d'informations sur la **gestion du parc automobile** ? Demandez une offre sans engagement par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com ou contactez notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68.

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

www.easypay-group.com