



N | E | W | S

Octobre 2010



Table des matières

Nouveautés en matière d'ONSS pendant le troisième trimestre – DmfA 3/2010.....	3
1 Cotisations ONSS	3
2 Réductions ONSS	7
3 Déclaration DmfA.....	8
4 Autres.....	8
5 Adaptation des montants suite au dépassement de l'indice pivot.....	9
Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le troisième trimestre – DmfAPPL 3/2010.....	11
1 Cotisations ONSS	11
2 Réductions ONSS	13
3 Déclaration DmfAPPL.....	13
Nouveautés en matière fiscale pendant le troisième trimestre 2010	15
1 Adaptation de l'AR/CIR 92 concernant le précompte professionnel pour certains chefs d'entreprise	15
2 Dispenses de versement du précompte professionnel : nouvelle circulaire 2010	15
3 Circulaire relative au régime fiscal des éco-chèques	17
4 Rappel : précompte professionnel pour les jeunes travailleurs.....	17
Nouveautés en matière sociale pendant le troisième trimestre 2010.....	18
1 Mesures de crise : état des lieux.....	18
2 Forfait ONSS officieux pour l'usage privé du GSM de société.....	19
3 Mesure temporaire : contrat d'un an possible au terme d'une FPI.....	19
4 Adaptation de la fiche individuelle pour le congé-éducation dans le cadre du crédit-temps de crise	19
5 Montant pour les déplacements de service avec le véhicule privé : 0,3178 EUR/km à partir du 1 ^{er} juillet 2010.....	20
6 Modification de la convention de stage flamande	20
7 Dispense de l'obligation de premier emploi dans certains secteurs.....	21
8 Adaptation du système des chèques-formation.....	21
Nouveautés dans les services publics pendant le troisième trimestre 2010.....	23
1 Dispositions générales.....	23
2 Administrations fédérales	23
3 Administrations flamandes	25
4 Administrations locales	25
Modifications attendues	27
1 Code pénal social	27
2 Autres changements programmés.....	28
Le saviez-vous ?	29

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 formation « **Actualité : retour en arrière et prévisions** ».

Celle-ci se déroulera aux dates suivantes :

Jeudi 14 octobre 2010 (en néerlandais)

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

Jeudi 14 octobre 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 « REL1007W DmfA 32010 DmfAPPL 32010 ».

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 :

30.09.2010

Nouveautés en matière d'ONSS pendant le troisième trimestre – DmfA 3/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 3/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfA
- Autres
- Adaptation des montants

1 Cotisations ONSS

1.1 Cotisations de base : inchangées

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 3.2.201.

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

1.2 Volontaires : augmentation de l'indemnité vélo maximale

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 1.2.208.

Depuis l'année passée, les volontaires peuvent cumuler les indemnités de frais forfaitaires avec un remboursement des frais réels de transport, et ce, à concurrence de 2.000 kilomètres par an au maximum. Lorsque le volontaire se déplace avec son véhicule privé (auto, moto ou vélomoteur), l'organisation peut lui payer une indemnité kilométrique équivalente à celle prévue pour les fonctionnaires fédéraux. Pour la période qui s'étend du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011, le forfait s'élève à 0,3178 EUR par kilomètre (auparavant : 0,3026 EUR). Lorsque le volontaire se déplace avec son vélo privé, l'indemnité de déplacement s'élève à 0,20 EUR par kilomètre (auparavant : 0,15 EUR).

1.3 Dépenses propres à l'employeur : tableau de l'évaluation forfaitaire

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 3.1.309.

Le remboursement des frais qui sont à charge de l'employeur, car générés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, est exclu du concept de rémunération. Il s'agit notamment ici du remboursement des frais de bureau pour les télétravailleurs, des frais de téléphonie, des frais de déplacement, etc.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'employeur doit prouver, en cas de contestation, la justesse des frais exposés. Les menues dépenses qu'il est difficile de prouver, peuvent cependant être évaluées de manière forfaitaire. Dans ce

cas, l'employeur doit certes justifier le forfait appliqué. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent une rémunération qui est soumise à des cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS prévoit désormais un tableau reprenant les différents postes pour lesquels une évaluation forfaitaire est acceptée, ainsi que les montants à appliquer et les conditions à respecter. Sur demande de l'ONSS, l'employeur doit pouvoir motiver la politique de frais mise en place en produisant, le cas échéant, des documents écrits (p. ex. annexes au contrat de travail, notes de service, etc.) et pouvoir démontrer, en cas d'octroi d'un des forfaits, qu'il s'agit d'un travailleur pour lequel le forfait octroyé est plausible eu égard à sa description de fonction et à ses circonstances de travail.

Les montants repris dans le tableau sont des montants maximums. Si l'employeur estime que les frais exposés par ses travailleurs dépassent les montants forfaitaires, il lui est loisible d'octroyer un montant supérieur. Il devra, dans ce cas, démontrer la réalité des frais exposés pour l'ensemble des frais afférents à un poste. Les deux systèmes (frais réels et forfait) ne peuvent en effet pas être utilisés simultanément pour le même type de frais.

TYPE DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
Déplacements domicile-lieu de travail et professionnels avec : <ul style="list-style-type: none"> - la voiture - le vélo 	0,3178 EUR/km 0,20 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - Le véhicule utilisé ne peut pas être la propriété de l'employeur, ni être financé par celui-ci. - Les forfaits sont « tout compris » : entretien, assurances, carburant.
Frais de route des travailleurs itinérants : <ul style="list-style-type: none"> - absence de commodités ; - repas. 	8,00 EUR/jour et/ou 6,00 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - Itinérant signifie que, lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (min. 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires et autres qui sont présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou sur certains chantiers. - Le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	30,00 EUR/nuit	<ul style="list-style-type: none"> - Si le travailleur ne peut regagner son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - Couvre les frais pour le repas du soir, le logement et le petit déjeuner.
Frais de bureau : <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile 	110,50 EUR/mois	<ul style="list-style-type: none"> - Couvre les frais pour le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau... <p>Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de la description de la fonction qu'une partie de la maison est régulièrement utilisée pour les besoins du travail. Pour les travailleurs qui</p>

TYPE DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
<ul style="list-style-type: none"> - travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires cf. § 1.1.403) - télétravailleurs 	<p>10 %</p> <p>10 %</p>	<p>relèvent de la législation relative à la durée de travail, cela signifie que les heures prestées à la maison doivent être prises en compte pour contrôler si elles ne dépassent pas la durée de travail maximale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 % de la rémunération brute, mais limitée à la partie relative aux prestations à domicile. - 10% de la rémunération brute, mais limitée à la partie relative aux prestations de télétravail.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Vêtements de travail : <ul style="list-style-type: none"> - achat - entretien Vêtements du travailleur (entretien et usure)	<p>1,46 EUR/jour</p> <p>et/ou 1,46 EUR/jour</p> <p>0,73 EUR/jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il s'agit uniquement des vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent pas être portés comme tenues de ville (uniforme, ...). - Concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture : <ul style="list-style-type: none"> - garage - parking - carwash 	<p>50,00 EUR/mois</p> <p>15,00 EUR/mois</p> <p>15,00 EUR/mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - Garage : si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu. Ne peut être octroyé que si l'obligation de sécurisation du véhicule s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. Il n'est en outre fait aucune distinction selon que le travailleur est propriétaire ou non du garage. - Parking : quand le travailleur doit payer régulièrement des frais de parking. - Carwash : si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

1.4 Decava : précisions

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 4.5.112.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 4.5.221.

1.4.1 Doublement des forfaits minimums si les CCT ou conventions ne sont pas conformes à la législation

La base de calcul pour les cotisations patronales spéciales et retenues est doublée si la convention ne mentionne pas explicitement que le complément continue d'être payé. Pour les entreprises qui relèvent de la loi sur les CCT, cela signifie que les conventions relatives à la prépension ne peuvent pas déroger à la CCT n° 17tricies. L'ONSS précise que les forfaits minimums de la cotisation patronale spéciale sur les prépensions sont également doublés si les CCT ou conventions ne sont pas conformes à la législation. Ce doublement des forfaits minimums vaut également pour les entreprises en difficulté qui ne satisfont pas aux conditions prescrites. Les forfaits minimums sont par conséquent portés à 50,00 EUR, 37,60 EUR, 12,40 EUR, 16,00 EUR et 12,00 EUR.

1.4.2 Plafond pour les retenues à charge du travailleur et les cotisations patronales

Les instructions ONSS précisent également que, pour les paiements tant mensuels que non mensuels, les retenues ou cotisations spéciales de prépension ne peuvent pas dépasser le montant des indemnités complémentaires. Il existe donc un plafond en ce qui concerne les retenues à charge du travailleur et les cotisations patronales sur la prépension ; elles ne peuvent pas être supérieures au montant de l'indemnité complémentaire.

1.4.3 Cotisation spéciale sur la pseudo-prépension : précisions concernant le champ d'application

La cotisation spéciale sur la pseudo-prépension n'est pas due pour les travailleurs étrangers qui sont occupés en Belgique et font valoir leur droit aux indemnités complémentaires, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'Espace économique européen.

1.5 Travailleurs rémunérés au pourboire : impact de l'arrêt du Conseil d'État du 10 mars 2010

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, nouveautés.

En vertu de l'A.R. du 30 avril 2007, l'ONSS avait fait entrer en vigueur le nouveau régime des montants journaliers forfaitaires au 1^{er} avril 2007. Le Conseil d'État a cependant décidé, dans son arrêt du 10 mars 2010, que cette modification n'aurait dû prendre effet que 10 jours après la publication de l'A.R. au Moniteur belge ; c.-à-d. au 15 juin 2007.

Les montants journaliers de l'ancien système étaient inférieurs à ceux du nouveau système. Il en résulte donc que certains travailleurs ont payé trop de cotisations pour le 2^e trimestre de 2007.

Étant donné qu'il n'est pas possible pour l'ONSS de procéder aux recalculs nécessaires, les employeurs lésés peuvent introduire une demande de remboursement auprès de l'ONSS. Ils doivent à cet effet adresser une lettre à la Direction du Contrôle de l'ONSS.

Les données suivantes doivent figurer dans ce courrier : le numéro ONSS ou le numéro d'entreprise de l'employeur et, pour chaque travailleur pour lequel des cotisations trop élevées ont été payées :

- le numéro NISS du travailleur ;
- le nombre de jours travaillés entre le 1^{er} avril 2007 et le 14 juin 2007 ;
- le montant journalier sur lequel les cotisations auraient dû être calculées pour ce travailleur.

Le montant total du surplus de cotisations payées par l'employeur doit en outre être mentionné dans la lettre.

L'ONSS examinera alors la demande et, s'il l'accepte, remboursera le montant réclamé. Les données salariales sur la déclaration du 2^e trimestre 2007 ne seront pas modifiées. L'ONSS insiste sur le fait que les employeurs doivent rembourser aux travailleurs la partie des cotisations récupérées qui se rapporte aux cotisations personnelles de ceux-ci. L'employeur dispose d'un délai de 3 ans à compter de la publication de l'arrêt du Conseil d'État (21 juin 2010) pour introduire une demande de remboursement.

1.6 Cotisations pour les ouvriers payés au pourboire : préposés aux toilettes hors du secteur Horeca

Référence(s) :

- A.M. du 23 avril 2010 portant fixation de la rémunération forfaitaire journalière pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des préposés aux toilettes dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires ou du service et de leurs employeurs qui ne relèvent pas de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, *M.B.* 30 avril 2010, 24483.
- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 3.2.304 et 8.1.201.

Les cotisations de sécurité sociale pour les ouvriers rémunérés en tout ou partie au pourboire ou au service sont calculées sur les rémunérations forfaitaires journalières. Depuis le 1^{er} avril 2007, ce mode de calcul est limité aux employeurs qui relèvent de la CP 302 et ne s'applique en outre que pour certaines fonctions déterminées.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les cotisations pour les « préposés aux toilettes hors du secteur Horeca » rémunérés en tout ou partie au pourboire ou au service, sont également calculées sur un forfait journalier.

La catégorie de fonction « préposés aux toilettes hors du secteur Horeca » (numéro de fonction 85) a été ajoutée au tableau des rémunérations forfaitaires journalières.

2 Réductions ONSS

2.1 Obligation de premier emploi : doublement pour 2 nouvelles catégories

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 5.2.1006.
- [Flash info du 18 juin 2010](#).

Les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente doivent remplir une obligation de premier emploi. Pour le calcul de celle-ci, tant les jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi que tous les autres jeunes de moins de 26 ans sont pris en considération. Certains groupes de jeunes peuvent même être comptés deux fois. Depuis le 1^{er} avril, cette double prise en compte s'applique aussi aux jeunes occupés dans le cadre d'un :

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

2.2 Augmentation du forfait pour le Maribel social

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 5.3.807.

Pour chaque travailleur qui ouvre le droit au Maribel social, le montant total des cotisations patronales disponible pour les autres réductions est diminué d'un montant forfaitaire. Depuis le 1^{er} janvier 2010, le forfait du Maribel social s'élève à 375,94 EUR. Il passera ensuite à 387,83 EUR par travailleur en 2011.

3 Déclaration DmfA

3.1 Construction : mention spécifique du salaire horaire au troisième trimestre

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 6.1.1303.

Chaque année dans la déclaration DmfA du 3^e trimestre, le salaire horaire d'application à la fin de ce trimestre doit être déclaré pour tous les ouvriers occupés dans le secteur de la construction (CP 124) ou le secteur intérimaire de la construction (CP 322).

3.2 Mention des numéros de fonction pour les rémunérations au pourboire

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 6.1.321.

Suite à l'arrêt du système des 35 jours supplémentaires pour le travail occasionnel dans la culture du chicon au 30 juin 2010 (cf. point 4.2), le numéro de fonction « 90 » est supprimé. Pour les travailleurs occasionnels occupés dans l'agriculture et l'horticulture, seuls les codes « 91 » et « 99 » peuvent donc encore être mentionnés.

4 Autres

4.1 Sportifs rémunérés : adaptation du montant seuil, pour relever de la loi sur les sportifs rémunérés

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 1.1.204.
- ◆ A.R. du 30 juillet 2010 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. 12 août 2010, 51845.

4.1.1 Sportifs rémunérés qui relèvent de la loi sur les sportifs rémunérés

Les sportifs dont la rémunération annuelle dépasse 8.675 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 inclus (montant inchangé par rapport à l'année passée) relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré. Pour ces sportifs, il existe une présomption irréfragable qu'ils sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'employé. Une déclaration à l'ONSS doit par conséquent toujours être effectuée.

4.1.2 Sportifs rémunérés qui ne relèvent pas de la loi sur les sportifs rémunérés

Les sportifs rémunérés qui gagnent 8.675 EUR ou moins par an, doivent uniquement être déclarés à l'ONSS s'ils travaillent en exécution d'un contrat de travail, c.-à-d. s'ils :

- effectuent des prestations sous l'autorité d'un employeur ;
- reçoivent, pour leurs prestations, une rémunération qui représente plus qu'un simple remboursement de frais.

Contrairement à la première catégorie (point 4.1.1), il n'existe pas ici de présomption irréfragable que ces sportifs travaillent en exécution d'un contrat de travail.

4.2 Travail occasionnel dans l'horticulture : conséquences du non-respect des obligations relatives aux documents sociaux et à la Full Dimona et fin des jours supplémentaires dans la culture du chicon

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 2.1.615, 3.2.311, 3.2.313 et 6.1.321.

Si un employeur ne respecte pas ses obligations en matière de Dimona pour les travailleurs occasionnels (Full Dimona) ou d'établissement du formulaire occasionnel, le travailleur concerné ne peut pas être déclaré comme travailleur occasionnel à l'ONSS. Il devra alors être considéré comme travailleur ordinaire pour l'année civile complète.

Les travailleurs occasionnels occupés dans la culture du chicon bénéficiaient depuis longtemps de 35 jours supplémentaires sur base annuelle, pour lesquels le système de la déclaration sur base des rémunérations forfaitaires journalières. Il a été mis fin à ce système au 30 juin 2010. Il en résulte que les travailleurs occasionnels dans la culture du chicon ne peuvent désormais plus travailler dans le régime avantageux que durant 65 jours par an au maximum.

4.3 Dimona OUT : précisions en cas de prestations continues

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 2.1.611 et 2.1.616.

L'employeur doit effectuer une Dimona de sortie au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin de la relation contractuelle ou juridique entre lui et le travailleur. La date de fin à renseigner correspond au dernier jour du contrat. En vertu du principe de l'unité des prestations, cette règle s'applique également aux prestations continues. Si le contrat de travail d'un travailleur prend fin par exemple le 15 juillet 2010, mais que ses prestations ne se terminent que le 16 juillet 2010 à 2h du matin, la date de sortie de service à déclarer dans la Dimona sera le 15 juillet 2010.

Pour les travailleurs occasionnels, une déclaration Full Dimona devra être effectuée par prestation et par jour. Si les prestations sont étalées sur 2 jours calendrier et que les dates de début et de fin sont différentes parce que les prestations se poursuivent après minuit, il y a lieu de renseigner les dates et heures réelles de début et de fin. Le principe de l'unité des prestations ne s'applique donc pas pour la Dimona des travailleurs occasionnels.

5 Adaptation des montants suite au dépassement de l'indice pivot

5.1 Artistes

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 5.3.1204.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, instructions intermédiaires.

Suite au dépassement de l'indice pivot, les salaires journaliers et horaires forfaitaires fictifs sur lesquels est calculée l'exonération des cotisations patronales de base à l'ONSS pour les artistes, ont été adaptés. À partir du 3^e trimestre 2010, le salaire journalier forfaitaire fictif s'élève à 64,46 EUR (auparavant : 64,04 EUR) et le salaire horaire forfaitaire fictif, à 8,48 EUR (auparavant : 8,43 EUR). En raison du dépassement de l'indice pivot en août 2010, les montants doivent en principe être majorés de 2 % à partir du 1^{er} septembre 2010. Étant donné que l'ONSS n'applique les adaptations que sur base trimestrielle, les montants sont déjà majorés, à partir du 3^e trimestre 2010, d'1/3 de 2 %. À partir du 4^e trimestre 2010, ils seront augmentés de 2 %. Le salaire journalier forfaitaire fictif passera alors à 65,32 EUR et le salaire horaire, à 8,59 EUR.

5.2 Travailleurs à domicile

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 3.1.205.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, instructions intermédiaires.

L'ONSS accepte que le nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile soit calculé sur base du revenu minimum mensuel moyen garanti. Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, le RMMMGM s'élève à 1.415,24 EUR à compter du 1^{er} septembre 2010 (auparavant : 1.387,49 EUR).

5.3 Sportifs

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 3.2.309.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, instructions intermédiaires.

Pour les sportifs, les cotisations ONSS sont calculées sur le montant maximal qui sert de base pour le calcul des allocations de chômage. Cette règle s'applique tant pour les sportifs qui relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré que ceux qui n'en relèvent pas. À partir du 1^{er} septembre 2010, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur 1.960,18 EUR (auparavant : 1.921,71 EUR).

5.4 Bonus à l'emploi

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, n° 5.3.106.
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2010, instructions intermédiaires.

Suite au dépassement de l'indice-pivot en août 2010, les limites salariales pour le calcul du bonus à l'emploi sont adaptées à partir du 1^{er} septembre 2010. Les 4 coefficients nécessaires pour le calcul sont aussi modifiés.

Employés	
S (salaire mensuel de référence à 100 % en EUR)	R (montant de base en EUR)
<= 1.1415,24	175,00
> 1.415,24 et <= 1.727,37	175,00 – [0,2743 x (S – 1.415,24)]
> 1.727,37 et <= 2.247,83	143,00 – [0,1718 x (S – 1.415,24)]
> 2.247,83	0
Ouvriers	
S (salaire mensuel de référence à 100 % en EUR)	R (montant de base en EUR)
<= 1.1415,24	189,00
> 1.415,24 et <= 1.727,37	189,00 – [(0,2962 x (S – 1.415,24))]
> 1.727,37 et <= 2.247,83	154,44 – [(0,1855 x (S – 1.415,24))]
> 2.247,83	0

Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le troisième trimestre – DmfAPPL 3/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 3/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfAPPL

💡 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, 3^e trimestre 2010, nouveautés.

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

1.2 Cotisation maximale pour le deuxième pilier de pension des membres du personnel contractuel

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 4.3.413.
- Easypay News d'avril 2010, Nouveautés en matière d'ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2010.

La cotisation pour le deuxième pilier de pension des membres du personnel contractuel des administrations locales de la Région flamande s'élève à 1 % du salaire annuel pris en considération pour la pension. Les instructions aux employeurs précisent désormais que les administrations locales peuvent décider de verser une cotisation plus élevée, mais que cette cotisation est limitée à 6 % au maximum pour 2010.

1.3 Cotisations sur la prépension conventionnelle

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, nouveautés.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 4.3.415.
- A.R. du 16 juin 2010 modifiant l'A.R. du 16 juin 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.* 25 juin 2010, 39429.

La cotisation patronale spéciale sur la prépension est abaissée pour les prépensionnés qui étaient occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté, et ce, pendant la période de reconnaissance. Les pourcentages réduits d'application peu importe la date de la fin du contrat de travail ou du début de la prépension (contrairement à ce qui avait été mentionné dans les instructions ONSSAPL du 2^e trimestre 2010, il n'est fait aucune distinction entre les « anciens » et les « nouveaux » prépensionnés).

Les pourcentages suivants sont d'application pendant la période de reconnaissance :

- 17,50 % pour les travailleurs âgés de moins de 52 ans au début de la prépension ;
- 13,50 % pour les travailleurs d'au moins 52 ans, mais de moins de 55 ans au début de la prépension ;
- 10 % pour les travailleurs d'au moins 55 ans, mais de moins de 58 ans au début de la prépension ;
- 6,50 % pour les travailleurs d'au moins 58 ans, mais de moins de 60 ans au début de la prépension ;
- 3,50 % pour les autres prépensionnés.

La retenue à charge du travailleur sur la prépension est calculée sur la somme de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire, et est prélevée sur l'indemnité complémentaire. Les retenues ne peuvent cependant pas avoir pour conséquence que le montant total de l'allocation de chômage et de l'indemnité complémentaire descende sous une certaine limite. Les montants seuils indexés et revalorisés sont de 1.274,59 EUR (sans charge de famille) et 1.535,27 EUR (avec charge de famille).

1.4 Avantages en nature pour les concierges

Référence(s) :

- A.R. du 5 juillet 2010 portant modification de diverses dispositions relatives au statut pécuniaire des membres du personnel des services publics fédéraux, M.B. 16 juillet 2010, 46658.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, instructions intermédiaires.

Les avantages en nature sont estimés à un montant qui correspond à leur valeur courante. La valeur de l'avantage en nature pour les concierges est déterminée par l'ONSSAPL de la même manière que par le SPF Finances.

Pour ce qui est des biens immeubles mis gratuitement à la disposition d'un concierge, la valeur courante d'une habitation correspond à sa valeur de location normale. L'évaluation forfaitaire de la valeur de l'avantage est basée sur le revenu cadastral (RC) et se fait sur base annuelle comme suit :

- Si le RC (non indexé) du bien immobilier ou de la partie de celui-ci \leq 745 EUR : $100/60$ du RC indexé x 1,25 ;
- Si le RC (non indexé) du bien immobilier ou de la partie de celui-ci $>$ 745 EUR : $100/60$ du RC indexé x 2.

Pour une habitation meublée, l'avantage correspondant est majoré de $2/3$.

Le coefficient d'indexation du RC s'élève à 1,5461 pour l'année de revenus 2010.

Pour ce qui est des biens meubles mis gratuitement à la disposition d'un concierge, l'évaluation forfaitaire de la valeur courante de l'électricité et du chauffage a été modifiée à partir du 1^{er} janvier 2010. Il convient ici de distinguer le personnel dirigeant et les autres membres du personnel.

- Personnel dirigeant : l'avantage est évalué à 1.480 EUR par an pour le chauffage et 740 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage ;
- Autres membres du personnel : l'avantage est évalué à 740 EUR pour le chauffage et à 370 EUR pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

À partir de 2011, les montants seront de nouveau majorés :

- Personnel dirigeant : l'avantage sera évalué à 1.640 EUR par an pour le chauffage et 820 EUR par an pour l'électricité à d'autres fins que le chauffage ;
- Autres membres du personnel : l'avantage sera évalué à 820 EUR pour le chauffage et 410 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

En dérogation à ce qui précède, l'avantage en nature, octroyé à un concierge nommé à titre définitif qui ne perçoit aucun traitement barémique, est évalué forfaitairement à 12,5% de la moyenne arithmétique entre le montant minimum et le montant maximum de l'échelle de traitement de messenger-huissier à la chambre. Le montant indexé de cet avantage s'élève à 2.775,81 EUR.

2 Réductions ONSS

2.1 Réduction groupe-cible « restructuration » : prolongation de l'extension temporaire aux travailleurs licenciés suite à une faillite, liquidation ou fermeture dans le secteur privé

Référence(s) :

- ◆ Art. 29 de la loi du 19 mai 2010 portant des dispositions fiscales et diverses, *M.B.* 28 mai 2010, 32359.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 5.1.201 en 5.2.701.

La mesure de crise temporaire grâce à laquelle l'employeur peut bénéficier de la réduction groupe-cible « restructuration » en cas d'embauche d'un travailleur licencié auparavant dans le cadre d'une faillite, d'une liquidation ou d'une fermeture d'entreprise, est prolongée jusqu'au 30 septembre 2010.

2.2 Réduction groupe-cible « demandeurs d'emploi de longue durée » : pas pour les travailleurs avec une carte de travail C24 ou C29

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 6.3.802.

Les travailleurs de moins de 26 ans avec une carte de travail C24 ou C29 peuvent bénéficier d'une allocation de travail, mais n'ouvrent aucun droit à une réduction groupe-cible « demandeurs d'emploi de longue durée ». Ces jeunes entrent néanmoins en ligne de compte pour la réduction groupe-cible « jeunes travailleurs ».

2.3 Maribel social : augmentation du montant de l'intervention financière

Référence(s) :

- ◆ Art. 4 de l'A.R. du 13 juin 2010 modifiant l'A.R. du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, *M.B.* 25 juin 2010, 39431.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 5.4.304 et 5.4.307.

Le montant de l'intervention financière dans le cadre du Maribel social pour les administrations, autres que les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, est majoré à 27.160 EUR par an pour un membre du personnel contractuel à temps plein (auparavant : 26.772,50 EUR). Pour un membre du personnel statutaire à temps plein, l'intervention annuelle s'élève à 31.920 EUR (auparavant : 31.532 EUR). Pour les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, le montant de l'intervention est majoré à 31.920 EUR par an pour un travailleur occupé à temps plein (auparavant : 31.532 EUR) et à 28.833,84 EUR par an pour un assistant logistique à temps plein (auparavant : 28.445,80 EUR).

3 Déclaration DmfAPPL

3.1 Cotisation de solidarité sur les participations aux bénéfices

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 4.3.416, 6.3.305, 6.3.409 et 6.3.411.

Une intercommunale peut octroyer aux membres de son personnel des participations aux bénéfices. Celles-ci sont exclues de la notion de rémunération, mais, sur le montant de la participation aux bénéfices payé en espèces, une cotisation de solidarité de 13,07 % à charge du travailleur adhérent est due.

Un nouveau code travailleur cotisations 861 est créé pour la perception de cette cotisation de solidarité. Les participations aux bénéfices doivent être déclarées sous le code rémunération 780.

3.2 Personnel des établissements d'enseignement : mention du type de travailleur à partir du 4^e trimestre 2010

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 6.2.503.

Lors de la déclaration Dimona, la qualité du membre du personnel doit être indiquée. À partir du quatrième trimestre 2010, l'employeur doit indiquer le « type de travailleur » lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel d'un établissement d'enseignement. Par personnel des établissements d'enseignement, il faut entendre non seulement le personnel enseignant, mais aussi le personnel administratif et technique. Cette obligation existe déjà lorsqu'il s'agit d'un travailleur ordinaire, d'un étudiant ou d'un membre du personnel qui suit une formation professionnelle individuelle. À partir du 1^{er} octobre 2010, l'obligation est étendue aux membres du personnel des établissements d'enseignement.

3.3 Code temps de travail 30 : précisions

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 6.3.507.

L'ONSSAPL insiste sur le fait que le code temps de travail 30 (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.

Le code 30 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.

3.4 Type d'apprenti : modification

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2010, 6.3.320.

L'employeur doit indiquer le « type d'apprenti » dans la déclaration DmfAPPL lorsque le travailleur appartient à l'une des catégories suivantes : apprenti en formation de chef d'entreprise (code 3), apprenti lié par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions (code 4), stagiaire en conversion d'immersion professionnelle (code 5).

Les codes 3 et 4 peuvent désormais aussi être utilisés avec les codes travailleurs cotisations 101 et 201 (à partir du premier trimestre de l'année durant laquelle le jeune a 19 ans).

Nouveautés en matière fiscale pendant le troisième trimestre 2010

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 3/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Adaptation de l'AR/CIR 92 concernant le précompte professionnel de certains chefs d'entreprise
- Dispenses de versement du précompte professionnel : nouvelle circulaire 2010
- Circulaire relative au régime fiscal des éco-chèques
- Rappel : précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

1 Adaptation de l'AR/CIR 92 concernant le précompte professionnel pour certains chefs d'entreprise

Référence(s) :

- A.R. du 2 juillet 2010 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, *M.B.* 9 juillet 2010, 45452.
- [Flash info du 16 juillet 2010.](#)

Un certain nombre d'adaptations relatives au précompte professionnel pour les dirigeants d'entreprise ont été publiées au Moniteur belge du 9 juillet 2010. L'A.R. prévoit certaines modifications pour les chefs d'entreprise dont les rémunérations mensuelles imposables (brut ONSS) sont supérieures à 7.500 EUR.

Les modifications sont d'application sur les revenus payés ou attribués à partir du 1^{er} janvier 2010.

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

2 Dispenses de versement du précompte professionnel : nouvelle circulaire 2010

Référence(s) :

- Ci.RH.244/603.128 (AFER 44/2010) du 15 juin 2010.

Le fisc a publié une nouvelle circulaire au sujet des mesures modifiées dans le cadre des dispenses de versement du précompte professionnel. Cette circulaire remplace la version précédente du 22 juillet 2009.

Les modifications portent sur les dispenses suivantes :

- Chercheurs ;
- Sportifs ;
- Correction salariale (réduction AIP) ;
- Maribel social.

Les autres dispenses (heures supplémentaires, travail en équipes et de nuit, marine marchande, dragage et remorquage) ne changent pas.

2.1 Chercheurs

La nouvelle circulaire prévoit une condition supplémentaire pour pouvoir bénéficier de la mesure fiscale avantageuse pour les universités, hautes écoles et institutions scientifiques agréées. Le précompte professionnel exonéré ne peut pas être affecté au financement de la recherche pour laquelle la dispense a été acquise à l'origine.

La définition de la Young Innovative Company (YIC) est par ailleurs élargie : pour pouvoir parler d'une YIC, il doit s'agir d'une société qui effectue des projets de recherche.

2.2 Sportifs

La dispense de versement du précompte professionnel peut être octroyée pour les sportifs âgés d'au moins 26 ans au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle la dispense est demandée. La condition suivante doit cependant être respectée : au plus tard au 31 décembre de l'année qui suit celle au cours de laquelle la dispense a été demandée, la moitié de cette dispense de versement du précompte professionnel doit être affectée à la formation de jeunes sportifs âgés d'au moins 12 ans, mais de moins de 23 ans au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle la dispense est demandée.

Une condition supplémentaire vient désormais s'ajouter : le montant affecté aux rémunérations de jeunes sportifs ne doit jamais être plus élevé que celui qui est affecté aux rémunérations des personnes qui soutiennent, forment ou encadrent ces jeunes sportifs.

À partir du 1^{er} juillet 2010, seule la rémunération des travailleurs est comprise dans le concept de « rémunération ». La rémunération des dirigeants d'entreprise n'entre plus en ligne de compte.

La preuve que le montant dispensé pour les sportifs d'au moins de 26 ans a été affectée à la formation de jeunes sportifs, a été rendue plus stricte. Désormais, il faut fournir la preuve que le montant dispensé pour les sportifs d'au moins de 26 ans, a été consacré « correctement » à la formation des jeunes sportifs. Est ici visée la condition qui a été ajoutée (cf. deuxième alinéa).

En ce qui concerne les déclarations au PP, les codes 48 et 49 ont été insérés dans la circulaire. Le code 48 est utilisé pour les non-résidents de moins de 26 ans ; le code 49, pour les autres non-résidents. Ces codes sont d'application depuis le 1^{er} janvier 2008.

2.3 Correction salariale (réduction AIP)

L'employeur doit tenir une liste nominative à la disposition de l'administration pour justifier le PP retenu. Un certain nombre de mentions doivent figurer sur cette liste, et notamment, le « montant des rémunérations brutes avant retenue des cotisations ONSS personnelles ».

Ce concept a été précisé. Il s'agit :

- soit du montant des rémunérations brutes avant retenue des cotisations ONSS personnelles lorsque les rémunérations ou une partie de celles-ci sont soumises à l'ONSS ;
- soit du montant total des rémunérations brutes telles qu'elles sont prises en considération pour le calcul du PP, lorsque les rémunérations ne sont pas soumises à l'ONSS.

2.4 Maribel social

Une nouvelle section a été ajoutée dans la circulaire au sujet du Maribel social. Les employeurs des travailleurs qui relèvent du champ d'application du Maribel social doivent verser au Trésor un montant correspondant à 3/4 de la réduction AIP, pour le financement des Fonds Maribel social. La circulaire se penche sur le principe, le mode de calcul, la déclaration et les documents justificatifs et formule certaines remarques.

Cette mesure est entrée en vigueur au 1^{er} juin 2009. La circulaire précédente (du 22 juillet 2009) ne pouvait pas encore en préciser les modalités, étant donné que l'A.R. fixant ces dernières n'était pas encore paru au Moniteur belge. Il n'a été publié que le 7 août 2009.

3 Circulaire relative au régime fiscal des éco-chèques

Référence(s) :

- Circulaire Ci.RH.242/604.311 (AFER 47/2010) du 25.06.2010.
- Loi du 22 décembre 2009 portant des dispositions fiscales et diverses, *M.B.* 31 décembre 2009, 82825.
- Easypay News de juillet 2009, Déclaration ONSS (DmfA) pour le trimestre 2/2009 et Administration des salaires et fiscalité.
- Easypay News de janvier 2010, Administration des salaires et fiscalité.

Le fisc a décrit le régime des éco-chèques dans une nouvelle circulaire. Depuis la loi du 22 décembre 2009 portant des dispositions fiscales et diverses, les dispositions relatives aux éco-chèques sont stipulées à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 25° et à l'article 38/1 du Code des impôts sur les revenus (CIR).

La circulaire revient entre autres sur les conditions auxquelles les éco-chèques doivent satisfaire pour être exonérés d'impôts sur les revenus. Ces conditions sont exposées en détail dans les Easypay News de juillet 2009.

La circulaire précise également les éléments suivants :

- Les éco-chèques qui satisfont aux conditions pour être exonérés, constituent pour l'employeur ou l'entreprise, pour la totalité, des frais professionnels non déductibles.
- Les éco-chèques qui ne satisfont pas aux conditions pour être exonérés sont considérés, pour la totalité, comme des avantages de toute nature imposables. Dans ce cas, ils seront néanmoins considérés comme des frais professionnels déductibles, à condition que leur montant soit mentionné sur la fiche fiscale.
- Les éco-chèques ne sont plus considérés comme un avantage social exonéré (comme p. ex. les chèques-cadeaux), car ils sont soumis à un régime spécial d'imposition. Ils sont désormais considérés comme un avantage exonéré qui est traité fiscalement comme un avantage social.

4 Rappel : précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

Référence(s) :

- A.R. du 3 décembre 2009 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, *M.B.* 11 décembre 2009, 76806.

Tous les jeunes qui entrent en service durant les mois d'octobre, de novembre et/ou de décembre 2010, peuvent bénéficier d'une « exonération » de précompte professionnel, à condition qu'ils :

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

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

Nouveautés en matière sociale pendant le troisième trimestre 2010

Ce chapitre traite des thèmes suivants :

- Mesures de crise : état des lieux
- Forfait officieux de l'ONSS pour l'usage privé du GSM de société
- Mesure temporaire : contrat d'un an possible au terme d'une FPI
- Adaptation de la fiche individuelle pour le congé-éducation dans le cadre du crédit-temps de crise
- Montant pour les déplacements de service avec le véhicule privé : 0,3178 EUR/km à partir du 1^{er} juillet 2010
- Modification de la convention de stage flamande
- Dispense de l'obligation de premier emploi dans certains secteurs
- Adaptation du système des chèques-formation

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 Mesures de crise : état des lieux

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](#).
- Communiqué de presse de Joëlle Milquet du 15 septembre 2010.

Les mesures de crise ont été prolongées du 30 juin 2010 au 30 septembre 2010. Signalons dans ce cadre que la durée de l'application des mesures de crise n'a plus été prolongée, c.-à-d. 16 semaines de suspension complète et 26 semaines de suspension partielle pour le chômage de crise, ainsi que 6 mois pour le crédit-temps de crise. Fin juin 2010 ont également été publiées au Moniteur belge, les modalités relatives à la demande de remboursement à l'ONEM pour les employeurs qui avaient payé à tort une partie de la prime de crise.

Dans le cadre de la prolongation des mesures de crise jusqu'au 30 septembre 2010, une possibilité avait aussi été prévue directement afin de permettre une prolongation supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2010. Lors du Conseil des ministres restreint du mercredi 15 septembre 2010, le recours à cette possibilité a été exercé et il a donc été décidé de prolonger les mesures anti-crise jusqu'au 31 décembre 2010. Pour ce faire, un projet d'A.R. sera présenté au Conseil des ministres, avec en annexe l'avis des partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail (CNT). Nous vous informerons par un flash dès que l'A.R. aura été publié au Moniteur belge.

2 Forfait ONSS officieux pour l'usage privé du GSM de société

Référence(s) :

- Décision du Comité de gestion de l'ONSS, 06.2010.
- [Flash info du 23 juillet 2010.](#)

Depuis le début de l'année, l'usage privé du GSM de société a été abordé à plusieurs reprises dans les médias. Sur le plan légal, aucune nouvelle disposition réglementaire n'avait cependant été publiée. En juillet 2010, l'ONSS a annoncé qu'elle allait accepter un forfait (officieux) de 12,50 EUR/mois, lorsqu'aucun système de contrôle de l'usage privé et professionnel du GSM de société n'avait été mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un employeur met un GSM à disposition, trois situations sont possibles : soit l'usage privé du GSM de société est interdit, soit il est autorisé et il existe effectivement un système régissant l'utilisation du GSM dans l'entreprise, soit il est autorisé et il n'existe pas de tel système.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 23 juillet 2010.](#)

3 Mesure temporaire : contrat d'un an possible au terme d'une FPI

Référence(s) :

- Arrêté du Gouvernement flamand du 9 juillet 2010 modifiant l'article 94 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *M.B.* 10 août 2010, 51264.
- [Flash info du 19 février 2010.](#)
- [Flash info du 13 août 2010.](#)

En raison de la crise, un assouplissement temporaire a été prévu concernant le régime de la formation professionnelle individuelle (FPI). En principe, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu au terme d'une FPI.

Pour les contrats FPI conclus entre le 11 août 2010 et le 31 décembre 2010, un contrat à durée déterminée d'un an peut être conclu, à condition que l'employeur motive ce choix. En cas de prolongation de l'emploi dans la même fonction ou dans une fonction similaire, un contrat à durée indéterminée devra alors bel et bien être conclu, lequel ne pourra plus prévoir de période d'essai.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 13 août 2010.](#)

4 Adaptation de la fiche individuelle pour le congé-éducation dans le cadre du crédit-temps de crise

Référence(s) :

- Article 146 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (article 108 § 1^{er}, 1° de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales), *M.B.* 31 décembre 2009, 82925.
- [Flash info du 19 août 2010.](#)

L'employeur peut demander le remboursement des coûts salariaux pour les travailleurs qui prennent un congé-éducation (pour l'année scolaire 2009-2010, les demandes doivent être rentrées pour le 30 juin 2011 au plus tard). Pour ce faire, il doit introduire une fiche individuelle auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Celle-ci est disponible sur le site web du SPF ETCS et sur le site web d'Easypay sous la rubrique « Info juridique – Documents types ».

Une case supplémentaire doit être cochée pour les travailleurs occupés à temps partiel dans le cadre du crédit-temps de crise. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 19 août 2010](#).

5 Montant pour les déplacements de service avec le véhicule privé : 0,3178 EUR/km à partir du 1^{er} juillet 2010

Référence(s) :

- Circulaire n° 604 du 14 juin 2010 – Arrêté royal 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 10 juin 2010](#).

Si l'employeur opte pour le paiement d'une indemnité de frais forfaitaire dans le cadre des déplacements de service avec le véhicule privé du travailleur, cette indemnité est exonérée de cotisations ONSS et de précompte professionnel, à condition qu'un certain plafond ne soit pas dépassé.

Le montant limite de l'indemnité kilométrique forfaitaire est adapté chaque année et s'élève à 0,3178 EUR par kilomètre du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 inclus.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 10 juin 2010](#) et sous la rubrique « Chiffres clés » de notre site web.

6 Modification de la convention de stage flamande

Référence(s) :

- Arrêté du Gouvernement flamand du 21 mai 2010 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 31 juillet 1991 fixant les conditions de travail et le régime pécuniaire des enseignants de l'apprentissage et des formations certifiées, l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 février 1999 relatif à la formation de l'entrepreneur et l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 décembre 2001 réglant l'agrément et le subventionnement des centres de formation des indépendants et des petites et moyennes entreprises, *M.B.* 25 juin 2010, 39492.
- [Flash info du 9 juillet 2010](#).

Vous trouverez ci-dessous un résumé des principales modifications :

- Une convention de stage à temps partiel peut être exercée sous la forme de 2/5^e, 3/5^e et 4/5^e (auparavant : 1/4, 2/4 ou 3/4). L'indemnité octroyée est également proratisée en ce sens ;
- En cas de suspension de la convention de stage pendant la période d'essai (min. 1 mois – max. 3 mois), cette dernière est désormais prolongée d'une période égale à la durée de la suspension ;
- Les deux parties peuvent mettre fin à la convention de stage pendant la période d'essai. Un délai de préavis de 7 jours calendrier (auparavant : 10 jours) doit dans ce cas être respecté ;
- Une suspension de l'exécution de la convention de stage avant ou pendant le délai de préavis ne suspend pas celui-ci ;
- Le chef d'entreprise ne doit plus soumettre le stagiaire à un examen médical, tel que défini dans le RGPT ;
- Il n'est plus possible de mettre fin à la convention de stage pour motifs sérieux ;
- Les indemnités de stage sont adaptées et il n'est plus fait de distinction entre les stagiaires avec ou sans formation préalable. Pour les conventions de stage reconnues avant le 5 juillet 2010, une disposition transitoire prévoit toutefois que les anciens montants restent d'application.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 9 juillet 2010](#), ainsi que sous la rubrique « Chiffres clés » de notre site web.

7 Dispense de l'obligation de premier emploi dans certains secteurs

Référence(s) :

- [Flash info du 23 juillet 2010.](#)

Certains secteurs sont traditionnellement exemptés de l'obligation de premier emploi. La dispense a été publiée au Moniteur belge pour les CP 140, CP 140 et CP 118.

Pour les autres secteurs, la dispense doit encore être approuvée ou la demande doit encore être introduite : CP 124, CP 126 et CP 129.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre [flash info du 23 juillet 2010](#).

8 Adaptation du système des chèques-formation

Référence(s) :

- Arrêté du Gouvernement flamand du 23 juillet 2010 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs, *M.B.* 6 août 2010, 50696.

Les chèques-formation étaient jusqu'ici utilisés pour toutes sortes de formations. Le Gouvernement flamand a cependant modifié les conditions d'utilisation de ces chèques. Depuis le 1^{er} août 2010, les nouveautés suivantes sont d'application.

8.1 Uniquement pour les formations préparatoires à l'emploi

Les travailleurs ne peuvent désormais avoir recours aux chèques-formation que pour payer les frais directs des formations préparatoires à l'emploi et les frais d'accompagnement.

Par formations préparatoires à l'emploi, il faut entendre :

- 1° les formations éligibles au congé-éducation payé, à l'exception des formations organisées par des organisations représentatives des travailleurs ;
- 2° les formations suivies dans le cadre de l'accompagnement de la carrière et fixées dans un plan de développement personnel.

8.2 Remboursement des chèques non utilisés

Les chèques dont la durée de validité n'est PAS expirée, peuvent éventuellement être remboursés au travailleur, lorsque celui-ci n'a pas pu participer à la formation et/ou à l'accompagnement.

8.3 Élargissement du critère du domicile et introduction du critère du lieu de travail

Le critère du domicile a été élargi. Auparavant, le travailleur devait être domicilié sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale. Le lieu de travail n'avait pas d'importance.

À partir du 1^{er} août 2010, le travailleur doit, au moment de la demande des chèques-formation, être occupé sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale. Il doit en outre être domicilié :

- soit sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- soit sur le territoire d'un des États membres de l'Union européenne ;
- soit sur le territoire de la Région wallonne et doit avoir exercé son droit à la libre circulation des travailleurs ou à la liberté d'établissement.

8.4 Contrôle de l'utilisation des chèques-formation

Jusqu'ici, aucun contrôle n'était prévu concernant l'utilisation des chèques-formation. Les inspecteurs en droit social de l'Inspection du Département Emploi et économie sociale superviseront dorénavant l'utilisation des chèques-formation.

Nouveautés dans les services publics pendant le troisième trimestre 2010

Dans ce chapitre, nous nous pencherons sur certains sujets qui présentent uniquement un intérêt pour les employeurs du secteur public.

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

1 Dispositions générales

1.1 Dépassement de l'indice pivot en août 2010

Référence(s) :

- [Flash info du 6 septembre 2010](#)

L'indice pivot (112,72) a été dépassé en août 2010. Il en résulte une adaptation des allocations sociales à partir du mois suivant le dépassement (c.-à-d. au 1^{er} septembre 2010) et une augmentation des traitements des fonctionnaires à partir du 2^e mois suivant le dépassement (c.-à-d. au 1^{er} octobre 2010).

En ce qui concerne les traitements des fonctionnaires, cela signifie que le facteur de multiplication (chiffre par lequel les traitements des fonctionnaires à 100 % doivent être augmentés) passera de 1,4859 à 1,5157 à partir du 1^{er} octobre 2010.

Le nouvel indice pivot s'élève désormais à 114,97.

2 Administrations fédérales

2.1 Statut pécuniaire : nouvelles mesures

Référence(s) :

- A.R. du 5 juillet 2010 portant modification de diverses dispositions relatives au statut pécuniaire des membres du personnel des services publics fédéraux, *M.B.* 16 juillet 2010, 46658.

L'A.R. du 5 juillet 2010 modifie plusieurs dispositions réglementaires relatives au statut pécuniaire. Les principaux changements sont les suivants :

- Suppression des classes d'âge lors du passage à un niveau supérieur : cela signifie que, lors du passage au niveau A, la règle des 2/3 continuera d'être appliquée et que, pour le passage aux autres niveaux, les fonctionnaires conserveront intégralement l'ancienneté pécuniaire acquise au niveau inférieur ;

- Alignement des échelles de traitement des experts administratifs (BA) sur celles des experts techniques (BT) et financiers (BF) ;
- Revalorisation des échelles de traitement des fonctionnaires du niveau D par l'adjonction de la prime d'intégration de 100 EUR. Ce nouvel arrêté incorpore la prime d'intégration dans les échelles de traitement du niveau D.

L'arrêté est entré en vigueur au 1^{er} août 2010 ; certaines dispositions, avec effet rétroactif.

2.2 Adaptation de l'indemnité vélo

Référence(s) :

- ♦ A.R. du 13 juin 2010 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative, *M.B.* 22 juin 2010, 38557.

L'A.R. du 13 juin 2010 est désormais la nouvelle base réglementaire pour l'octroi d'une indemnité vélo aux membres du personnel des services qui relèvent de la fonction publique fédérale administrative au sens de l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993.

Ce même A.R. porte l'indemnité vélo de 0,15 EUR à 0,20 EUR par kilomètre (montant indexé) en exécution de l'accord sectoriel 2009-2010 et laisse la liberté à chaque service de déterminer les modalités selon lesquelles les membres du personnel doivent introduire leur demande pour l'obtention de cette indemnité.

Un deuxième A.R. du 13 juin redéfinit le champ d'application de l'arrêté royal du 20 avril 1999 afin d'en exclure les services relevant de l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993. Cet arrêté est par conséquent uniquement d'application pour l'Institut belge des services postaux et des télécommunications, le Théâtre royal de la Monnaie, l'Agence fédérale de contrôle nucléaire, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, et enfin les forces armées.

Pour tous ceux-ci, le montant de l'indemnité reste de 0,15 EUR. Il incombe aux services compétents de prendre les mesures nécessaires en vue d'une adaptation éventuelle des montants.

Les deux A.R. sont entrés en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

2.3 Arriérés pour allocation de bilinguisme

Référence(s) :

- ♦ [Flash info du Service Paiements – Traitements du secteur public.](#)

Le personnel qui était absent pour un ou plusieurs motifs repris ci-dessous pendant la période allant du 1^{er} juin 2003 au 30 juin 2010 inclus, a reçu le 29 juillet 2010 des arriérés relatifs à l'allocation de bilinguisme.

Motif : l'allocation de bilinguisme doit être payée entièrement pour ce qui est des accidents de carrière ci-dessous. Jusqu'à présent, le SCDF payait toujours l'allocation de bilinguisme y afférente au prorata.

- Interruption de carrière pour congé parental (temps partiel et temps plein) ;
- Interruption de carrière pour soins palliatifs (temps partiel et temps plein) ;
- Congé parental ;
- Congé pour motifs impérieux ;
- Absence injustifiée ;
- Congé politique facultatif ou d'office ;
- Grève ;
- Suspension dans l'intérêt du service ;
- Dispo pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;

- Congé de maternité des statutaires et contractuels ;
- Congé de paternité ou congé d'adoption des contractuels ;
- Congé de paternité en tant que conversion du congé de maternité lors du décès/de l'admission de la mère à l'hôpital ;
- Disponibilité pour cause de maladie des statutaires ;
- Congé de maladie des contractuels (carence, 2^e, 3^e et 4^e semaines, mutuelle).

Attention: ces arriérés ne concernent pas la révision des montants de l'allocation de bilinguisme à partir du 1^{er} décembre 2009. Ces arriérés seront payés plus tard.

3 Administrations flamandes

3.1 Adaptation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service à partir du 1^{er} juillet 2010

Référence(s) :

- ♦ [Communication de service DVO/DBZ/AR/2010/1](#)

Cf. tableau ci-dessous

	Montant à partir du 01.07.2009	Montant à partir du 01.07.2010
Indemnité kilométrique	0,3026 EUR	0,3178 EUR par kilomètre
Déplacement domicile-destination (60 %)	0,1816 EUR	0,1907 EUR par kilomètre
Supplément covoiturage déplacements de service (50 %)	0,1513 EUR	0,1589 EUR par kilomètre
Supplément covoiturage domicile-destination	0,0908 EUR	0,0954 EUR par kilomètre

4 Administrations locales

4.1 Adaptation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service à partir du 1^{er} juillet 2010

Référence(s) :

- ♦ Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, M.B. 24 décembre 2007, 65169.

Le montant de l'indemnité pour les déplacements de service a été augmenté pour la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 inclus.

À partir du 1^{er} juillet 2010, les montants suivants sont d'application :

Déplacement de service avec un véhicule motorisé	0,3152 EUR par kilomètre
En cas de covoiturage, l'indemnité kilométrique du conducteur est augmentée de	0,1576 EUR par kilomètre
Déplacement de service avec le vélo	0,1608 EUR par kilomètre

4.2 Arrêté relatif la position juridique du personnel des CPAS

Référence(s) :

- ♦ [Projet d'arrêté relatif à la position juridique du personnel des CPAS.](#)

Le vendredi 23 juillet 2010, le Gouvernement flamand a donné son accord de principe concernant le projet d'arrêté régissant la position juridique du personnel des CPAS. Après avis du *Vlaamse adviesraad voor Bestuurszaken* (Conseil consultatif flamand des Affaires administratives), le projet d'arrêté devrait normalement être approuvé définitivement à l'automne.

Selon le texte du projet, l'arrêté entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et les CPAS disposeront alors de 6 mois (jusqu'au 1^{er} juillet 2011) pour adapter leur réglementation locale en matière de position juridique au nouvel arrêté. Les dispositions relatives aux jours de vacances annuelles et aux jours fériés devront déjà s'y conformer au 1^{er} janvier 2011.

Nous vous informerons dès que l'arrêté en question aura été approuvé définitivement et publié au Moniteur belge.

Modifications attendues

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

- Code pénal social
- Autres changements programmés

1 Code pénal social

Référence(s) :

- ◆ Loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, *M.B.* 1^{er} juillet 2010, 43712.
- ◆ Loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, *M.B.* 1^{er} juillet 2010, 43710.

Le Code pénal social est le résultat d'un processus de réforme du droit pénal social, entamé en 1999 par la ministre de l'Emploi de l'époque, Laurette Onkelinx, dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.

Une des modifications les plus importantes est l'introduction de différents niveaux de sanctions. Le but poursuivi est de réprimer les infractions par une des quatre sanctions en fonction de leur degré de gravité.

<i>Niveau de sanction APRÈS application des décimes additionnels sur les amendes</i>			
Niveau de sanction	Peine d'emprisonnement	Amende pénale	Amende administrative
Niveau 1			amende administrative de 55 à 550 EUR
Niveau 2		soit une amende pénale de 275 à 2.750 EUR	soit une amende administrative de 137,50 à 1.375 EUR
Niveau 3		soit une amende pénale de 550 à 5.550 EUR	soit une amende administrative de 275 à 2.750 EUR
Niveau 4	soit une peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans	et/ou une amende pénale de 3.300 à 33.000 EUR	soit une amende administrative de 1.650 à 16.500 EUR

Exemples

- Infractions de **niveau 1** :
 - Communication de données incorrectes en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière ;
 - Absence de notification ou notification incorrecte concernant les jours fériés à l'inspection sociale ;
 - Infractions aux conventions collectives de travail rendues obligatoires.

- Infractions de **niveau 2** :
 - Entraves au fonctionnement des organes d'entreprises ;
 - Non-publicité du règlement de travail ;
 - Non-respect de la durée de travail minimale.
- Infractions de **niveau 3** :
 - Mise à disposition illégale de travailleurs ;
 - Non-émission du compte individuel ;
 - Non-souscription d'une assurance contre les accidents de travail.
- Infractions de **niveau 4** :
 - Absence de DIMONA ou DIMONA hors délais ;
 - Occupation illégale de main d'œuvre étrangère ;
 - Entraves aux contrôles des services d'inspection ;
 - Mise au travail d'un chômeur bénéficiant d'une allocation de chômage.

Il convient également de souligner les particularités suivantes :

- En cas de récidive dans l'année, les sanctions seront doublées ;
- Des circonstances atténuantes peuvent donner lieu à des sanctions réduites ;
- Toutes les sanctions (pénales et administratives) sont multipliées par le nombre de travailleurs pour lesquels une infraction a été commise ;
- Les infractions commises intentionnellement peuvent entraîner un renforcement de la sanction ;
- En cas d'application d'une sanction de niveau 3 et/ou 4, le juge peut prononcer une interdiction professionnelle, une interdiction d'exploitation ou la fermeture de l'entreprise.

Il semble actuellement que les arrêtés d'exécution nécessaires soient attendus avant l'application du nouveau Code pénal social dans la pratique. Celui entrera en vigueur au plus tard au 1^{er} juillet 2011.

2 Autres changements programmés

Le sujet ci-dessous est également à l'ordre du jour.

- Prochain dépassement de l'indice pivot en septembre 2011

Selon les prévisions du Bureau du Plan, le prochain dépassement de l'indice pivot surviendra en septembre de l'année prochaine. Cela signifie donc que les traitements du personnel de la fonction publique devraient augmenter de 2 % en novembre 2011, tout comme les allocations sociales dès octobre 2011.

Le saviez-vous ?

Le saviez-vous? Il est désormais possible d'authentifier les utilisateurs d'EASYTIME, de Timeweb et de Timeplanner via LDAP ou Active Directory.

Si votre entreprise utilise un serveur LDAP/AD, vous pourrez dorénavant avoir recours à la structure d'autorisation existante de votre réseau pour les applications EASYTIME, et ce, afin de garantir une authentification fiable. La gestion des mots de passe pour EASYTIME, Timeplanner et Timeweb ne se fera donc plus dans EASYTIME.

Contactez la hotline EASYTIME (hotline@easytime.be) si vous souhaitez plus d'informations concernant cette option.

Le saviez-vous ? EasyPlan dispose d'un module « e-Gestion du parc automobile ».

Le module « e-Gestion du parc automobile » propose à l'utilisateur un logiciel totalement intégré, non seulement pour le suivi et la planification des véhicules, mais aussi pour le suivi des coûts par voiture et/ou travailleur. Que vous deviez effectuer le suivi d'une seule ou de plusieurs voitures de société, le système « e-Gestion du parc automobile » vous permettra un gain de temps considérable.

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

www.easypay-group.com