



**N E W S**

Avril 2011



## Table des matières

<b>Nouveautés ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2011 .....</b>	<b>4</b>
1 Cotisations ONSS.....	4
2 Réductions ONSS.....	6
3 Déclaration DmfA .....	7
4 Autres.....	7
5 Adaptation des montants .....	9
<b>Nouveautés ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2011.....</b>	<b>13</b>
1 Cotisations ONSS.....	13
2 Réductions ONSS.....	14
3 Déclaration DmfAPPL .....	15
4 Autres.....	16
5 Adaptation des montants .....	16
<b>Nouveautés en matière fiscale pendant le premier trimestre 2011.....</b>	<b>18</b>
1 Requalification des loyers comme revenus professionnels (chefs d'entreprise) : année de revenus 2011.....	18
2 Calcul de l'avantage imposable pour les prêts sans intérêts ou à intérêts réduits : taux de référence 2010.....	18
3 Explications complémentaires du fisc sur la déduction des frais professionnels de 120 % pour certains frais spécifiques.....	19
4 Exécution de l'AIP : réduction supplémentaire du précompte professionnel pour les bas revenus et augmentation du précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire.....	21
<b>Nouveautés en matière sociale pendant le premier trimestre 2011 .....</b>	<b>22</b>
1 Intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail à partir du 1 <sup>er</sup> février 2011.....	22
2 Pécule de vacances des ouvriers : paiement par virement.....	23
3 Envois recommandés électroniques à partir du 30 juin 2011.....	23
4 Discussion concernant les titres-repas et le congé-éducation payé.....	23
5 Possibilité d'exonération ou de réduction de la sanction forfaitaire pour absence de déclaration ou déclaration erronée de la cotisation de solidarité véhicule de société.....	24
6 Dates des élections sociales 2012 proposées par le CNT.....	24
7 IBO suivie d'un contrat de travail à durée déterminée.....	24
8 Avantages non récurrents liés aux résultats.....	25
<b>Nouveautés dans les services publics pendant le premier trimestre 2011.....</b>	<b>26</b>
1 Dispositions générales : prévisions concernant l'indice pivot.....	26
2 Administrations fédérales.....	26
3 Administrations flamandes : indemnité de repas.....	27
4 Administrations locales.....	27

Modifications attendues .....	29
1 Prolongation des mesures de crise ? .....	29
2 Code social pénal.....	30
Le saviez-vous ? .....	31

Les EASYPAY News vous donnent un aperçu des nouveautés dans différents domaines (social, fiscal, ONSS ou autre) et vous apportent 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 « **Coup d'œil sur l'actualité sociale** ».

Celle-ci se déroulera aux dates suivantes :

### Jeudi 14 avril 2011 (en néerlandais)

De 9h à 12h

Holiday Inn Express

Akkerhage 2

9000 GAND

### Jeudi 14 avril 2011 (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/nl\\_BE/training\\_calendar/](http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/nl_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 « Rel11.04 - DmfA 1/2011 - DmfAPPL 1/2011 ».

## Rédaction

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

### Éditeur responsable :

D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

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

### Clôturé le :

31.03.2011

# Nouveautés ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 1/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfA
- Autres
- Montants

## 1 Cotisations ONSS

---

### 1.1 Cotisations de base : inchangées

---

**Référence(s) :**

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Les cotisations de sécurité sociale – Cotisations – Taux des cotisations.*

Les cotisations de base restent inchangées par rapport au trimestre 4/2010.

### 1.2 Plan PC privé : manque de clarté sur le montant exonéré d'ONSS

---

**Référence(s) :**

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Nouveau ce trimestre – Affaires en cours – Plan PC privé.*

Sur le plan fiscal, l'évaluation du plan PC privé a été revue en profondeur au 1<sup>er</sup> janvier 2009. L'employeur peut intervenir à concurrence de 780,00 EUR (année de revenus 2011) dans le prix d'achat et le salaire brut imposable du travailleur ne peut pas dépasser 30.540,00 EUR (année de revenus 2011).

Jusqu'ici, la législation sociale n'a cependant toujours pas été adaptée à ce nouveau régime fiscal. L'ONSS confirme toutefois à présent que les employeurs qui s'en tiennent aux règles adaptées du fisc pour l'instauration d'un plan PC privé, ne seront pas non plus redevables de cotisations de sécurité sociale.

**Attention :** étant donné que la législation sociale n'a pas encore été adaptée, un montant supérieur exonéré sur le plan de l'ONSS peut toutefois être utilisé sur base de l'ancienne réglementation. Suite à l'entrée en vigueur du nouveau régime fiscal au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le montant exonéré n'a cependant plus été adapté dans les instructions aux employeurs. En 2008, ce montant exonéré s'élevait à 1.660,00 EUR.

### 1.3 Congé thématique à temps plein : toujours pas d'obligation de payer le pécule de sortie

---

**Référence(s) :**

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *La notion de rémunération – Cas spécifiques – Pécule de vacances – Le pécule simple de vacances.*

Dans ses instructions du 4<sup>e</sup> trimestre 2010, l'ONSS précisait que le pécule de vacances de sortie devait aussi être payé en cas de prise d'un congé thématique à temps plein (congé parental, congé pour assistance médicale et congé palliatif).

L'ONSS revient cependant sur cette décision.

Légalement, un pécule de vacances de sortie est en effet dû en cas de prise d'un congé thématique à temps plein. Dans la pratique, il en résulte toutefois des tracasseries démesurées, tant pour l'employeur que pour le travailleur.

C'est pourquoi le Comité de gestion de l'ONSS a décidé de supprimer la mesure prévoyant le paiement du pécule de sortie en cas de prise d'un congé thématique à temps plein.

#### 1.4 Introduction des titres-repas électroniques et interdiction de cumul

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *La notion de rémunération – Cas spécifiques – Titres-repas*.
- ◆ A.R. du 12 octobre 2010 modifiant l'article 19bis 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. 23 novembre 2010, 72394.
- ◆ [Flash info du 22 octobre 2010](#).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'employeur peut octroyer des titres-repas sous forme électronique. L'ONSS a adapté ses instructions à la législation relative à l'introduction des titres-repas électroniques. Pour des explications plus détaillées sur les titres-repas électroniques, nous vous renvoyons à notre flash info du 22 octobre 2010.

L'ONSS prévoit en outre expressément une interdiction de cumul entre le titre-repas et l'indemnité de frais pour un même repas pour un même jour.

Si l'employeur prend en charge les frais effectifs d'un ou plusieurs repas (à l'exception du petit-déjeuner) pour un jour, la quote-part patronale dans le titre-repas doit être déduite une fois de l'indemnité totale pour ce jour, quelle que soit la durée de la journée de travail et le nombre de repas indemnisés par l'employeur.

Si l'employeur attribue en revanche une indemnité de repas forfaitaire, l'ONSS tient compte de la durée de la journée de travail afin d'exonérer ou non la deuxième indemnité de repas forfaitaire de cotisations de sécurité sociale.

- Si la journée de travail ne dure pas plus de 8 heures : la quote-part de l'employeur dans le titre-repas doit être déduite de l'indemnité de repas forfaitaire.
- Si la journée de travail dure plus de 8 heures : le travailleur peut bénéficier d'une indemnité de repas forfaitaire et du titre-repas si l'employeur peut prouver que le travailleur a pris un deuxième repas.

#### 1.5 Fonds de sécurité d'existence : désormais une seule CP par catégorie d'employeur

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Les cotisations spéciales – Autres cotisations spéciales – Fonds de sécurité d'existence*.

L'ONSS perçoit les cotisations pour les Fonds de sécurité d'existence sur base des catégories d'employeur. L'ONSS constate cependant que de nombreux employeurs d'une seule et même catégorie d'employeur déclarent des employés sous différentes commissions paritaires (CP 201 et CP 218). Il en résulte des problèmes lors de la perception des cotisations pour les Fonds de sécurité d'existence.

À partir du deuxième trimestre 2011, l'ONSS utilisera par conséquent le principe selon lequel, pour une même catégorie d'employeur, une seule commission paritaire pour les ouvriers et une seule commission paritaire pour les employés (ou une seule commission paritaire compétente à la fois pour les ouvriers et les employés) peuvent au maximum être d'application.

À partir du deuxième trimestre, les employés pourront uniquement être déclarés sous la CP 201 (commerce de détail indépendant) pour les catégories d'employeurs 057, 067, 169, 077, 078, 081 et 091. Les employeurs des catégories précitées qui veulent aussi déclarer des employés sous la CP 218, se verront attribuer la catégorie d'employeur supplémentaire 010 grâce à laquelle ils pourront déclarer les employés sous la CP 218.

## 1.6 Fonds de sécurité d'existence : nouvelle cotisation pour la CP 333 Attractions touristiques

---

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, *Les cotisations spéciales – Autres cotisations spéciales – Fonds de sécurité d'existence – Informations complémentaires – Cotisation Fonds de sécurité d'existence.*

À compter du premier trimestre 2011, l'ONSS sera chargé de la perception de la cotisation pour la sécurité d'existence destinée au Fonds de la CP 333 pour les attractions touristiques. Cette cotisation s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes pour les trimestres 1/2011 à 4/2012 inclus.

La cotisation pour la sécurité d'existence est perçue sous la catégorie d'employeur 095.

## 1.7 Régime spécifique pour le travail occasionnel dans la culture du chicon : prolongation jusqu'à la fin juin 2011

---

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, Les cotisations de sécurité sociale – Base de calcul - Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture.
- ♦ A.R. du 9 janvier 2011 modifiant l'article 6, alinéa 2, de l'arrêté royal du 21 avril 2007 modifiant les articles 8bis et 31bis 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. 1<sup>er</sup> février 2011, 8861.

Dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture (CP 144 et 145), un système spécifique de travail occasionnel est d'application. C'est sur cette base que les cotisations pour les travailleurs occasionnels sont calculées sur un salaire journalier forfaitaire, et non sur le salaire effectif, pour un nombre maximum de jours par année civile.

Dans le secteur du chicon, chaque ouvrier peut, en plus de ce nombre maximum de jours de travail occasionnel dans le secteur de l'horticulture, prester encore 35 jours supplémentaires de travail occasionnel par année civile (c.-à-d. 100 jours au total au lieu de 65 jours normalement dans le secteur de l'horticulture).

La dernière prolongation de cette mesure courait jusqu'à la fin juin 2010. Ce régime dérogatoire spécial pour la culture du chicon a cependant été prolongé du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011.

## 2 Réductions ONSS

---

### 2.1 Redistribution du travail dans le secteur public : prolongation jusqu'au 31 décembre 2011

---

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – Autres réductions des cotisations patronales – Redistribution travail secteur public.*
- ♦ A.R. du 4 février 2011 pris en exécution de l'article 27, § 3, de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, M.B. 9 février 2011, 9828.

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public octroie une réduction des cotisations patronales aux employeurs qui engagent certains travailleurs suite à la redistribution du travail.

Les modalités de cette redistribution du travail (p. ex. semaine volontaire de quatre jours) et la réduction des cotisations patronales varient selon qu'il s'agit :

- de services publics fédéraux ;
- de provinces et communes ;
- d'entreprises publiques autonomes ;
- d'autres services publics.

La durée de cette mesure a une nouvelle fois été prolongée jusqu'au 31 décembre 2011.

## 3 Déclaration DmfA

---

### 3.1 Secteur du chicon : réintroduction du numéro de fonction 90

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter les déclarations – La ligne travailleur et les lignes d'occupation – Ligne d'occupation – Numéro de fonction pour les rémunérations au pourboire.*

Suite à la prolongation du régime spécifique pour le travail occasionnel dans le secteur du chicon jusqu'au 30 juin 2011, le numéro de fonction 90 correspondant a été réintroduit.

### 3.2 Renseignements spécifiques dans la CP 124 construction pour le remboursement du salaire garanti

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter les déclarations – Informations complémentaires – Secteur de la construction.*

Dans le secteur de la construction (CP 124), il existe un système de remboursement du salaire garanti payé en cas de maladie, par le Fonds de sécurité d'existence. Ce système s'applique uniquement aux employeurs occupant moins de 20 travailleurs. Jusqu'ici les employeurs devaient introduire une demande papier auprès du Fonds. Pour simplifier les formalités administratives, le Fonds effectuera ce remboursement sur base de la déclaration DmfA de l'employeur. C'est pourquoi certaines données supplémentaires sont demandées via la DmfA à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2011.

Les données supplémentaires qui doivent désormais être mentionnées chaque trimestre sont les suivantes :

- Salaire horaire : il s'agit du salaire horaire applicable à la fin du trimestre ;
- Nombre de jours de maladie : il s'agit du nombre de jours durant lesquels l'ouvrier était absent pour cause de maladie pendant le trimestre. Il s'agit uniquement des jours avec salaire garanti première semaine (ainsi que les jours de carence payés par l'employeur). Il s'agit donc des jours qui sont déclarés sous le code de prestation 1 ;
- Rémunération en cas de maladie : il faut indiquer ici le montant de la rémunération que l'employeur a payée à l'ouvrier pendant sa maladie. Il s'agit tant de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues (première semaine de salaire garanti) que de la rémunération sur laquelle aucune cotisation n'est due (la deuxième semaine de maladie et le complément aux indemnités de maladie payé pendant le reste du premier mois).

## 4 Autres

---

### 4.1 Prolongation des mesures de crise : 31 janvier, mars ou mai 2011 ?

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Nouveau ce trimestre.*
- ◆ Loi portant des dispositions diverses (I) du 29 décembre 2010, *M.B.* 31 décembre 2010, 83546.
- ◆ Loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- ◆ [Flash info du 11 février 2011.](#)
- ◆ Communiqué de presse du Conseil des Ministres du 25 février 2011, <http://www.presscenter.org>.
- ◆ Avant-projet de loi portant adaptation de la loi du 1<sup>er</sup> février portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du Gouvernement concernant le projet d'accord interprofessionnel, pas encore publié.
- ◆ Avis du CNT n° 1769 – consultable sur le site <http://www.nar-cnt.be>.

Au début de cette année, le gouvernement fédéral a décidé de prolonger une nouvelle fois les mesures de crise. Cette prolongation ne vaut toutefois pas pour toutes les mesures.

Les mesures suivantes ont été prolongées jusqu'au **31 janvier 2011** :

- Réduction groupe-cible restructuration : élargissement du champ d'application ;
- Réduction des cotisations personnelles restructuration : élargissement du champ d'application ;
- Réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail de crise ;
- Crédit-temps de crise.

Les mesures suivantes ont été prolongées jusqu'au **31 mars 2011** :

- Chômage économique de crise pour les employés ;
- Prime de crise pour les ouvriers.

Pour ces deux dernières mesures de crise, une possibilité a également été prévue pour les prolonger encore par arrêté royal jusqu'au 31 mai 2011.

En attendant les textes définitifs en vue de l'exécution de l'AIP 2011-2012, les mesures de crise seront de nouveau prolongées temporairement jusqu'au **31 mai 2011**. Le CNT a déjà rendu un avis positif sur cette prolongation. Elle sera confirmée prochainement par arrêté royal.

Il ressort par ailleurs du communiqué de presse relatif à l'approbation par le Conseil des ministres des projets de loi et d'arrêté royal pour l'exécution de la proposition du gouvernement et des projets de textes pour l'exécution de l'AIP 2011-2012 que les mesures de crise « prime de crise pour ouvriers » et « chômage économique de crise pour employés » devraient être prolongées pour une durée indéterminée.

Ces deux mesures devraient plus particulièrement être prolongées dans leurs conditions actuelles jusqu'au **31 décembre 2011**. Elles recevraient alors un **caractère définitif** au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et seraient intégrées à la loi relative aux contrats de travail.

Pour une analyse plus détaillée, nous vous renvoyons à la note « Annexe relative à l'accord interprofessionnel 2011-2012 », disponible sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous la rubrique Publications.

#### 4.2 Dimona pour les travailleurs occasionnels : précisions sur le choix entre Dimona-full ou Dimona-light

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Les obligations – Obligations ONSS – Dimona – Dimona pour les travailleurs occasionnels*.

Les employeurs du secteur Horeca (CP 302) doivent choisir le système qu'ils souhaitent appliquer en matière de Dimona pour leurs travailleurs occasionnels : Dimona-full ou Dimona-light. Lorsqu'il effectue pour la première fois une déclaration dans l'un des deux systèmes, l'employeur fait un choix qui est contraignant pour une année civile complète et pour tous ses travailleurs occasionnels. L'employeur qui souhaite changer de système l'année suivante doit le communiquer au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours. La modification prendra alors effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante.

L'ONSS précise dans ses instructions que le choix en matière de Dimona restera aussi valable si un long laps de temps s'écoule entre deux déclarations : c'est le choix effectué dans la dernière Dimona qui sera d'application pour la nouvelle Dimona. Toutes les déclarations Dimona pour les travailleurs occasionnels effectuées par l'employeur doivent donc être cohérentes avec le choix qu'il avait fait et qui est enregistré dans le répertoire des employeurs : soit la Dimona-light, soit la Dimona-full.

#### 4.3 Occupation transfrontalière : ressortissants de pays tiers

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *Occupation transfrontalière – Accords multilatéraux et bilatéraux – Pays EEE*.
- ◆ [Flash info du 4 février 2011](#).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le Règlement (CE) n° 883/2004 qui détermine le régime de sécurité sociale applicable vaut aussi pour les ressortissants des pays tiers (p. ex. Turquie, Maroc, etc.) qui remplissent simultanément les conditions suivantes :

- Ils résident légalement sur le territoire d'un État membre ;
- Ils exercent des activités transfrontalières.

Cette modification a pour conséquence que les ressortissants de pays tiers (p. ex. Turquie, Maroc, etc.) qui ne relevaient pas du champ d'application du Règlement (CE) n° 883/2004 en raison de leur nationalité, en relèvent désormais. Cette nouvelle règle ne vaut ni pour le Danemark, ni pour le Royaume-Uni.

#### 4.4 Capelo : calcul de la pension dans le secteur public

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Capelo*.
- ◆ [www.capelo.be](http://www.capelo.be).

À partir du premier trimestre 2011, de nouveaux blocs et de nouvelles zones seront ajoutés sur la DmfA afin de permettre de calculer les pensions dans les services publics. Ces données se rapportent uniquement aux employeurs du secteur public.

Trois nouveaux blocs de données seront notamment prévus :

- Données de l'occupation relatives au secteur public ;
- Traitement barémique ;
- Supplément de traitement.

Cette mesure a également un impact sur certaines données existantes, comme p. ex. la création de nouvelles valeurs dans la zone « Mesure de réorganisation du temps de travail », de nouveaux codes de temps de travail, codes de rémunération, etc.

Vous pourrez obtenir plus d'informations sur le projet Capelo et son impact sur la déclaration DmfA dans les instructions ONSS aux employeurs sous la rubrique « L'établissement de la DmfA – Capelo », ainsi que sur le site web [www.capelo.be](http://www.capelo.be).

## 5 Adaptation des montants

Montants adaptés	Auparavant	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2011
<b>1. Volontaires</b>		
a) Indemnité de frais par jour	a) 30,22 EUR/jour	a) 30,82 EUR/jour
b) Indemnité de frais par an	b) 1.208,72 EUR/an	b) 1.232,92 EUR/an
<b>2. Artistes avec petites indemnités spécifiques</b>		
a) Max. par jour	a) 111,74 EUR/jour	a) 114,60 EUR/jour
b) Max. par an	b) 2.234,73 EUR/an	b) 2.291,99 EUR/an

<p><b>3. Remboursement des frais</b></p> <p>a) Déplacements domicile-lieu de travail et déplacements professionnels à vélo</p> <p>b) Frais de bureau</p> <p>c) Achat de vêtements de travail</p> <p>c) Entretien des vêtements de travail</p> <p>d) Entretien et usure des vêtements de travail</p>	<p>0,20 EUR/km</p> <p>110,50 EUR/mois</p> <p>1,46 EUR/jour</p> <p>1,46 EUR/jour</p> <p>0,73 EUR/jour</p>	<p>0,21 EUR/km</p> <p>112,72 EUR/mois</p> <p>1,53 EUR/jour</p> <p>1,53 EUR/jour</p> <p>0,76 EUR/jour</p>
<p><b>4. Redistribution des charges sociales</b></p> <p>Limitation annuelle</p>	<p>180.871 EUR/an</p>	<p>185.505 EUR/an</p>
<p><b>5. Travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture</b></p> <p>a) Agriculture (CP 144)</p> <p>b) Horticulture (CP 145)</p> <p>c) Culture du chicon (CP 145)</p>	<p>a) 16,56 EUR</p> <p>b) 16,17 EUR</p> <p>c) 19,82 EUR</p>	<p>a) 16,98 EUR</p> <p>b) 16,58 EUR</p> <p>c) 20,74 EUR</p>
<p><b>6. Travail occasionnel dans l'Horeca</b></p> <p>a) Forfait bloc-temps 5h</p> <p>b) Forfait bloc-temps 11h</p>	<p>a) 40,15 EUR</p> <p>b) 80,30 EUR</p>	<p>a) 41,49 EUR</p> <p>b) 82,98 EUR</p>
<p><b>7. Code rémunération prime de week-end dans l'Horeca</b></p> <p>a) Samedi (ou jour précédant un jour férié)</p> <p>b) Dimanche (ou jour férié)</p>	<p>a) 7,31 EUR/jour</p> <p>b) 14,62 EUR/jour</p>	<p>a) 7,55 EUR/jour</p> <p>b) 15,10 EUR/jour</p>
<p><b>8. Horeca : salaires journaliers forfaitaires</b></p> <p>Travailleurs rémunérés principalement au pourboire</p>	<p>Cf. rubrique tableaux des instructions ONSS 2010/4</p>	<p>Cf. rubrique tableaux des instructions ONSS 2011/1</p>
<p><b>9. Decava – plafonds des retenues</b></p> <p>a) Temps plein, avec charge de famille</p> <p>b) Temps plein, sans charge de famille</p> <p>c) Mi-temps, avec charge de famille</p> <p>d) Mi-temps, sans charge de famille</p>	<p>1.535,27 EUR/mois</p> <p>1274,59 EUR/mois</p> <p>767,63 EUR/mois</p> <p>637,30 EUR/mois</p>	<p>1.538,95 EUR/mois</p> <p>1.277,65 EUR/mois</p> <p>769,47 EUR/mois</p> <p>638,83 EUR/mois</p>

<p><b>10. Cotisation CO2 sur les voitures de société</b></p> <p>a) Index cotisation CO2</p> <p>b) Cotisation minimale</p>	<p>a) (cotisation CO2 x 125,67) / 114,08</p> <p>b) 22,95 EUR</p>	<p>a) (cotisation CO2 x 128,89) / 114,08</p> <p>b) 23,53 EUR</p>
<p><b>11. Dimona</b></p> <p>Cotisation de solidarité</p>	<p>2.500,00 EUR</p>	<p>2.548,13 EUR</p>
<p><b>12. Fonds de fermeture d'entreprises : cotisation de base</b></p> <p>a) Employeurs à finalité industrielle ou commerciale</p> <p>- &lt; 20 travailleurs</p> <p>- ≥ 20 travailleurs</p> <p>b) Employeurs sans finalité industrielle ou commerciale</p>	<p>0,18 % (0,19 % avec modération salariale)</p> <p>0,19 % (0,20 % avec modération salariale)</p> <p>0,05 % (avec ou sans modération salariale)</p>	<p>0,23 % (0,24 % avec modération salariale)</p> <p>0,24 % (0,25 % avec modération salariale)</p> <p>0,01 % (avec ou sans modération salariale)</p>
<p><b>13. Fonds de fermeture d'entreprises : cotisation spéciale</b></p> <p>a) 1<sup>er</sup> trimestre 2011</p> <p>b) Du 2<sup>e</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre 2011</p>	<p>0,24 % (0,25 % avec modération salariale)</p> <p>0,24 % (0,25 % avec modération salariale)</p>	<p>0,28% (0,30 % avec modération salariale)</p> <p>0,29% (0,31 % avec modération salariale)</p>
<p><b>14. Avantages non récurrents liés aux résultats</b></p> <p>Indemnité max. par an</p>	<p>2.299,00 EUR/an</p>	<p>2.358,00 EUR/an</p>
<p><b>15. Maribel social</b></p> <p>Montant de la réduction</p>	<p>375,94 EUR par travailleur y donnant droit</p>	<p>387,83 EUR par travailleur y donnant droit</p>
<p><b>16. Réduction structurelle : limites de la composante bas salaires</b></p> <p>Cat. 3 : catégorie entreprise de travail adapté</p>	<p>6.611,36 EUR</p>	<p>6.787,67 EUR</p>
<p><b>17. A.R. 499 – Jeunes défavorisés</b></p>		

## Easypay News 1/2011

---

Limite min. de revenus	462,50 EUR/mois	471,75 EUR/mois
------------------------	-----------------	-----------------

# Nouveautés ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 1/2011. 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 : inchangées

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, Nouveautés.

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL restent inchangés par rapport au trimestre 4/2010.

### 1.2 Introduction des titres-repas électroniques

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 4.2.105.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, Nouveautés.
- ◆ A.R. du 12 octobre 2010 modifiant l'article 19bis 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. 23 novembre 2010, 72394.
- ◆ [Flash info du 22 octobre 2010.](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'employeur peut octroyer les titres-repas sous forme électronique. L'ONSSAPL a par conséquent adapté ses instructions à la législation relative à l'introduction des titres-repas électroniques. Pour une description plus détaillée des titres-repas électroniques, nous vous renvoyons à notre flash info du 22 octobre 2010.

### 1.3 Congé thématique à temps plein : pécule de vacances de sortie ou non ?

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 4.2.106.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, Nouveautés.

Par analogie à ce que l'ONSS a mentionné dans ses instructions du quatrième trimestre 2010, l'ONSSAPL précise maintenant dans ses instructions qu'un pécule de sortie doit aussi être payé en cas de congé thématique à temps plein (congé parental, congé pour assistance médicale, congé palliatif à temps plein) dans le régime des vacances du secteur privé.

L'ONSS est cependant revenu entre-temps sur sa position (cf. instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011).

Légalement, un pécule de vacances de sortie est en effet dû en cas de prise d'un congé thématique à temps plein. Dans la pratique, il en résulte toutefois des tracasseries démesurées, tant pour l'employeur que pour le travailleur.

L'ONSSAPL se rallie également à cette position. Il en résulte donc que, pour l'ONSSAPL, le pécule de sortie ne devra pas non plus être payé en cas de prise d'un congé thématique à temps plein.

## 1.4 Avantage de l'usage privé d'un GSM : évaluation forfaitaire à 12,50 EUR/mois

---

### Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, pas encore publié.

En ce qui concerne l'avantage de l'usage privé d'un GSM, l'ONSSAPL confirme qu'il accepte aussi l'évaluation forfaitaire de 12,50 EUR/mois pour les employeurs qui ne disposent pas d'un système permettant de faire la distinction entre l'utilisation privée et professionnelle. Les méthodes de travail et d'évaluation sont donc les mêmes que celles utilisées par l'ONSS.

## 2 Réductions ONSS

---

### 2.1 Réduction restructuration : prolongation jusqu'au 31 janvier 2011

---

#### Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 5.1.201 et 5.2.701.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, Nouveautés.
- ◆ Loi portant des dispositions diverses (I) du 29 décembre 2010, *M.B.* 31 décembre 2010, 83546.

Une réduction des cotisations personnelles et une réduction groupe-cible sont octroyées pour les travailleurs qui ont été licenciés par une entreprise privée dans le cadre d'une restructuration et qui entrent ensuite en service chez un nouvel employeur.

Suite à la période de crise, le champ d'application de cette mesure avait été élargi aux travailleurs licenciés en cas de faillite, de liquidation ou de fermeture d'une entreprise du secteur privé. Cet élargissement a de nouveau été prolongé jusqu'au 31 juin 2011. Après cette date, cette extension du champ d'application sera supprimée et la réglementation normale s'appliquera de nouveau.

### 2.2 Redistribution du travail dans le secteur public : prolongation jusqu'au 31 décembre 2011

---

#### Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 5.3.106 et 5.3.111.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, Nouveautés.
- ◆ A.R. du 4 février 2011 pris en exécution de l'article 27, § 3, de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, *M.B.* 9 février 2011, 9828.

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public prévoit deux mesures spécifiques de redistribution du travail dans le chef des employeurs APL, à savoir le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours. En cas de recours à ces mesures, l'ONSS prévoit l'octroi de certains avantages ONSS.

Dans le cadre du départ anticipé à mi-temps, le travailleur concerné a droit à une prime mensuelle destinée à compenser sa perte de salaire. Cette prime est exonérée de cotisations ONSS. L'application de cette mesure crée donc un avantage ONSS à certaines conditions.

La durée de ces mesures a de nouveau été prolongée jusqu'au 31 décembre 2011. Il en résulte donc que les avantages ONSS allant de pair avec le recours à ces mesures restent aussi d'application jusqu'au 31 décembre 2011.

## 2.3 Maribel social : engagement de travailleurs supplémentaires uniquement pour les services existants

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 5.4.305.

Dans le cadre du Maribel social, l'ONSSAPL précise que les travailleurs supplémentaires engagés doivent servir au renforcement des services existants. Les moyens mis à disposition ne peuvent donc pas être utilisés pour la création de nouveaux services.

## 3 Déclaration DmfAPPL

---

### 3.1 Statut VF et WF

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 6.3.318.

Une administration locale qui relève du champ d'application de l'accord sectoriel flamand 2008-2013 peut organiser un régime de pension complémentaire dans le cadre du deuxième pilier pour les membres de son personnel contractuel.

Les codes VF (personnel infirmier, soignant et paramédical qui appartient aux secteurs de santé fédéraux) et WF (personnel qui appartient aux secteurs de santé fédéraux et qui n'est ni du personnel infirmier, ni du personnel soignant, ni du personnel paramédical) relatifs au statut sur la DmfAPPL sont utilisés dans le cadre de la perception de cette cotisation patronale afin d'exclure de l'allocation de pension certains membres du personnel qui appartiennent aux secteurs de santé fédéraux.

### 3.2 Modifications relatives aux codes rémunérations

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 6.3.404, 4.3.408, 6.3.411 et 6.3.412.

Les rémunérations normales sont déclarées sous le code rémunération 101. Celui-ci a été élargi et comprend désormais aussi les indemnités suivantes :

- l'indemnité pour prestations complémentaires, autres que l'A.R. n° 418, octroyée au personnel enseignant nommé à titre définitif ; sont visées les leçons complémentaires ou d'appoint données aux élèves d'une autre classe ou d'une classe mixte (= pas à sa propre classe ; ancien code rémunération 903) ;
- le barème, le traitement garanti, et la quote-part garantie dans le pool ou les honoraires qui sont octroyés aux médecins (ancien code rémunération 921).

Les codes rémunérations 903 et 921 sont supprimés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

L'employeur est par ailleurs redevable d'une indemnité légale en complément de l'indemnité de rupture à certaines catégories de travailleurs qui bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement (p. ex. travailleuses enceintes ou travailleur en interruption de carrière), lorsqu'il ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et doit être déclarée sous le code rémunération 440.

Trois nouveaux codes rémunérations ont en outre été créés pour les suppléments de traitement qui sont soumis à des cotisations de pension :

- Code rémunération 454 (pas de cotisations ONSS) : indemnité pour ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue ;
- Code rémunération 854 (pas de cotisations ONSS) : indemnité pour ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue ;
- Code rémunération 855 (cotisations ONSS) : suppléments de traitement accordés en application des points 6.2. et 6.3. de la Charte sociale du 28 avril 1994 dans la Région de Bruxelles-Capitale.

## 4 Autres

### 4.1 Capelo : calcul de la pension dans le secteur public

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2011, n° 6.3.1302.
- ◆ [www.capelo.be](http://www.capelo.be)

À partir du premier trimestre 2011, de nouveaux blocs et de nouvelles zones seront ajoutés sur la DmfAPPL afin de permettre de calculer les pensions dans les services publics. Ces données se rapportent uniquement aux employeurs du secteur public.

Trois nouveaux blocs de données seront notamment prévus :

- Données de l'occupation relatives au secteur public ;
- Traitement barémique ;
- Supplément de traitement.

Cette mesure a également un impact sur certaines données existantes, comme p. ex. la création de nouvelles valeurs dans la zone « Mesure de réorganisation du temps de travail », de nouveaux codes de temps de travail, codes de rémunération, etc.

Vous pourrez obtenir plus d'informations sur le projet Capelo et son impact sur la déclaration DmfAPPL dans les instructions ONSSAPL aux employeurs (n° 6.3.1302 et suivants), ainsi que sur le site web [www.capelo.be](http://www.capelo.be).

## 5 Adaptation des montants

Montants adaptés	Auparavant	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2011
<b>1. Mandataires locaux non protégés</b>		
Rémunération brute annuelle	5.549,96 EUR/an	5.660,96 EUR/an
<b>2. Volontaires</b>		
a) Indemnité de frais par jour	a) 30,22 EUR/jour	a) 30,82 EUR/jour
b) Indemnité de frais par an	b) 1.208,72 EUR/an	b) 1.232,92 EUR/an
<b>3. Artistes volontaires</b>		

a) Max. par jour b) Max. par an	a) 111,74 EUR/jour b) 2.234,73 EUR/an	a) 114,60 EUR/jour b) 2.291,99 EUR/an
<b>4. Indemnité vélo</b>	0,20 EUR/km	0,21 EUR/km
<b>5. Cotisations de pension pour le personnel nommé à titre définitif</b>		
a) Régime commun des pensions des pouvoirs locaux (= pool 1)	22,50 %	24,50 %
b) Régime des nouveaux affiliés à l'Office	29,50 %	32,50 %
<b>6. Cotisation CO2 sur les voitures de société</b>	(Cotisation CO2 x 125,67) / 114,08	(Cotisation CO2 x 128,89) / 114,08
<b>7. Maribel social</b>		
Montant de la réduction	375,94 EUR par travailleur y donnant droit	387,83 EUR par travailleur y donnant droit
<b>8. Maribel social</b>		
Intervention financière maximale		
a) Secteur général		
- Contractuel à temps plein	27.160,56 EUR/an	28.489,56 EUR/an
- Statutaire à temps plein	31.920,00 EUR/an	33.249,00 EUR/an
b) Hôpitaux et maisons de soins psychiatriques		
- Travailleur à temps plein	31.920,00 EUR/an	33.249,00 EUR/an
- Assistant logistique	28.833,84 EUR/an	29.202,84 EUR/an

# Nouveautés en matière fiscale pendant le premier trimestre 2011

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 1/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Requalification des loyers comme revenus professionnels (chefs d'entreprise) : année de revenus 2011
- Calcul de l'avantage imposable pour les prêts sans intérêts ou à intérêts réduits : taux de référence 2010
- Déduction des frais professionnels pour l'employeur qui favorise le vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail
- Exécution de l'AIP : réduction supplémentaire du précompte professionnel pour les bas revenus et augmentation du précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire

## 1 Requalification des loyers comme revenus professionnels (chefs d'entreprise) : année de revenus 2011

### Référence(s) :

- ♦ A.R. du 9 février 2011 modifiant, en ce qui concerne le coefficient de revalorisation pour les revenus cadastraux, l'AR/CIR 92, M.B. 16 février 2011, 11498.
- ♦ [Flash info du 4 mars 2011](#).

Pour l'année d'imposition 2012 (année de revenus 2011), le coefficient de revalorisation des revenus cadastraux a été fixé à 3,97.

Ce coefficient de revalorisation a été instauré afin d'éviter que les chefs d'entreprise ne s'octroient des loyers excessifs pour la location de biens immobiliers appartenant à l'entreprise.

Pour juger si les loyers octroyés sont « excessifs » ou non, la formule suivante est utilisée :

$$\text{Revenu cadastral non indexé (RC)} \times 5/3 \times \text{coefficient de revalorisation}$$

Si les loyers sont supérieurs au montant obtenu par l'application de la formule ci-dessus, ils seront considérés comme des revenus professionnels. Pour l'employeur, cela signifie qu'au moment où le chef d'entreprise percevra les loyers, un précompte professionnel devra être retenu sur ceux-ci.

## 2 Calcul de l'avantage imposable pour les prêts sans intérêts ou à intérêts réduits : taux de référence 2010

### Référence(s) :

- ♦ Article 18, § 3 de l'AR/CIR 92.
- ♦ A.R. du 7 février 2011 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92 (1), M.B. 11 février 2011, 10658.

Un employeur qui consent un prêt sans intérêts ou à intérêts réduits à un travailleur, lui offre un avantage imposable d'un point de vue fiscal. Cet avantage est évalué de manière forfaitaire et dépend de taux de référence qui évoluent chaque année.

L'avantage imposable correspond à la différence entre :

- d'une part, le taux d'intérêt de référence annuel (fixé par type de prêt) ;
- d'autre part, le taux accordé au travailleur.

Les taux d'intérêt de référence appliqués pour l'évaluation des avantages octroyés en 2010 ont été publiés au Moniteur belge du 11 février 2011. Il y est fait une distinction entre différents types de prêts ; différents pourcentages étant dès lors d'application sur les avantages de toute nature octroyés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### 2.1 Prêts hypothécaires à taux fixe

---

- Prêts dont le remboursement est garanti par une assurance-vie mixte : 4,69 %.
- Autres prêts : 3,92 %.

### 2.2 Prêts hypothécaires à taux variable

---

- Prêts hypothécaires octroyés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995 dans lesquels un taux d'intérêt variable est stipulé : cf. tableau avec la liste des indices de référence publiée mensuellement au Moniteur belge par la Commission bancaire, financière et des assurances. Celui-ci est disponible sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com). Il vous suffit de vous connecter à *my.easypay-group* (rubrique Documents, Chiffres clés).

### 2.3 Prêts non hypothécaires à terme convenu

---

- Prêts en vue de financer l'acquisition d'une voiture : 0,20 % (taux de chargement mensuel).
- Autres prêts : 0,30 % (taux de chargement mensuel).

### 2.4 Prêts non hypothécaires sans terme

---

- Prêts non hypothécaires sans terme : 9,00 %.

## 3 Explications complémentaires du fisc sur la déduction des frais professionnels de 120 % pour certains frais spécifiques

---

#### Référence(s) :

- ◆ Article 64<sup>ter</sup> du CIR 92.
- ◆ Commentaire relatif à l'article 64<sup>ter</sup> du CIR 92 (avis du 21 décembre 2010).

Dans ses commentaires, le fisc a fourni de plus amples explications sur les frais professionnels que l'employeur peut déduire à concurrence de 120 % pour les frais faits ou supportés :

- lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs a organisé le transport collectif des membres du personnel entre le domicile et le lieu du travail ;
- en matière de sécurisation ;
- en vue de favoriser l'usage du vélo par les membres du personnel pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Nous reviendrons ici plus en détail sur les première et troisième catégories de frais. Pour les employeurs qui souhaitent faire usage de cette déduction majorée, il est conseillé de consulter le texte complet des commentaires, lesquels sont disponibles sur le [site web](#) du fisc.

### 3.1 Frais pour l'organisation du transport collectif des membres du personnel entre le domicile et le lieu du travail

---

La déduction majorée de 120 % est applicable uniquement dans la mesure où les frais ont trait directement aux minibus, autobus et autocars ou ont trait au transport rémunéré de personnes à l'aide de ces véhicules. Ni les monovolumes, ni les taxis collectifs ne sont visés ici. Le fait que les véhicules soient la propriété de l'employeur ou du groupe d'employeurs ou qu'ils soient loués ou pris en leasing n'a cependant aucune importance.

L'expression « organisé par l'employeur ou un groupe d'employeurs » signifie que les règles et conditions afférentes à l'utilisation de ce transport collectif sont fixées par cet/ces employeur(s) et que celui-ci/ceux-ci en supervise(nt) l'utilisation. Ces actions ne doivent néanmoins pas forcément être organisées avec des moyens propres. Il est donc possible de faire appel à des entreprises chargées de l'organisation du transport.

Le transport ne doit pas couvrir la distance totale entre le domicile et le lieu de travail, mais il doit au moins comprendre une partie de ce trajet.

Par « frais », il faut entendre les amortissements, l'entretien et la réparation, les taxes de circulation, les assurances, le carburant, etc. Ne sont pas visés ici : les frais de financement et les frais qui se rapportant au chauffeur des moyens de transport.

### 3.2 Frais pour la stimulation de l'usage du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail

---

L'employeur peut appliquer la déduction majorée de 120 % dans la mesure où les frais destinés à favoriser l'usage du vélo sont faits ou supportés en vue :

- d'acquérir, de construire ou de transformer (et pas de louer) un bien immeuble destiné à l'entreposage des vélos pendant les heures de travail des membres du personnel ;
- de mettre un vestiaire ou des sanitaires composés ou non de douches à la disposition des membres du personnel ;
- d'acquérir, d'entretenir et de réparer (pas de louer) des vélos et leurs accessoires qui sont mis à la disposition des membres du personnel.

Il est précisé que le déplacement avec le vélo ne doit pas forcément couvrir la distance totale domicile-lieu de travail, mais doit au moins comprendre une partie de ce trajet.

Alors que les frais pour la location d'un bien immobilier n'entrent pas en ligne de compte, les coûts d'un leasing financier sont bel et bien pris en considération. N'entrent pas non plus en ligne de compte les frais de financement, d'entretien et de personnel liés à ces biens immobiliers. Signalons également que seuls des biens immeubles et non des biens meubles peuvent être achetés. Par ailleurs, les coûts occasionnés par exemple pour un bâtiment qui sert à l'entreposage de moyens de transport autres que le vélo, de vélos de personnes n'appartenant pas au personnel ou des vélos des membres du personnel en dehors des heures de bureau ne sont pas non plus pris en compte. Notez enfin que, contrairement aux biens immeubles, les frais liés à l'entretien et à la réparation des vélos entrent pour leur part en ligne de compte.

Par « accessoires », il faut entendre entre autres la pompe, la sonnette, les phares, les catadioptrés, un kit de réparation et un sac pour vélo. Les vêtements en sont exclus.

## 4 Exécution de l'AIP : réduction supplémentaire du précompte professionnel pour les bas revenus et augmentation du précompte professionnel sur les allocations de chômage temporaire

---

Référence(s) :

- ◆ A.R. du 28 février 2011 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92 (1), *M.B.* 7 mars 2011, 15315.
- ◆ [Flash info du 11 mars 2011.](#)
- ◆ A.R. du 15 mars 2011 modifiant l'arrêté royal du 28 février 2011 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, *M.B.* 21 mars 2011, 17728.
- ◆ [Flash info du 21 mars 2011.](#)

Suite à l'échec de l'AIP 2011-2012, le Gouvernement a décidé d'élaborer lui-même certaines mesures.

La première mesure qui est parue au Moniteur belge porte sur une réduction supplémentaire du précompte professionnel pour les travailleurs à bas revenus. Cette réduction sera accordée aux travailleurs qui ont droit au bonus à l'emploi (lequel consiste en une réduction des cotisations ONSS). La réduction de PP s'élève à 5,7 % du montant du bonus à l'emploi effectivement obtenu. Les chefs d'entreprise qui ont droit à ce bonus à l'emploi pourront également bénéficier de cette réduction

La deuxième mesure concerne l'augmentation du PP sur les allocations de chômage octroyées dans le cadre du chômage temporaire. Le PP passe de 10,09 % à 18,75 %.

Cette augmentation du précompte professionnel ne s'appliquera pas uniquement au chômage économique pour les ouvriers et au chômage temporaire de crise pour les employés, mais bien à toutes les formes de chômage temporaire. Cette majoration de PP à 18,75 % (sans réduction) s'appliquera donc aussi aux allocations légales et extralégales dans le cadre du chômage temporaire pour cause de force majeure, de vacances annuelles collectives, d'accident technique, d'intempéries et enfin de grève ou de lock-out.

Ces mesures sont d'application sur les revenus attribués ou payés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011.

## Nouveautés en matière sociale pendant le premier trimestre 2011

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

### 1 Intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail à partir du 1<sup>er</sup> février 2011

---

Référence(s) :

- ◆ Cf. entre autres [flash info du 21 février 2011](#)
- ◆ A.R. du 22 mars 2011 portant fixation du montant de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, M.B. 30 mars 2011, 21188.

#### 1.1 Intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail

---

Dans notre flash, nous vous avons déjà annoncé que le tableau des montants forfaitaires de l'intervention de l'employeur dans la carte train ([CCT n° 19octies](#)) resterait d'application de manière inchangée en 2011.

De son côté, la SNCB a toutefois augmenté ses tarifs de 1,03 % au 1<sup>er</sup> février 2011.

Cela a donc provoqué une certaine confusion chez les employeurs.

Concrètement, une distinction doit être faite entre, d'une part, les situations dans lesquelles il est fait référence à l'intervention de l'employeur dans le transport public (tel que prévu dans la CCT n° 19octies) et, d'autre part, les situations dans lesquelles l'intervention est calculée sur base d'un pourcentage des tarifs effectifs de train de la SNCB.

Ce n'est que s'il est fait référence de manière explicite aux tarifs effectifs de train de la SNCB que l'intervention de l'employeur doit être majorée au 1<sup>er</sup> février 2011.

Pour savoir si des modifications sont prévues ou non dans votre secteur, nous vous conseillons vivement de toujours consulter la CCT sectorielle applicable !

#### 1.2 Régime du tiers payant

---

Dans [le cadre du régime du tiers payant](#), l'employeur paie +/- 80 % du coût du transport en train. Le reste est pris en charge par l'État. Le travailleur peut ainsi utiliser gratuitement le transport public pour se rendre au travail.

Les nouveaux montants peuvent être consultés sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com). Il vous suffit de vous connecter à *my.easypay-group* (rubrique Documents, Chiffres clés). Vous y trouverez également tous les détails pour l'application concrète de ces chiffres.

## 2 Pécule de vacances des ouvriers : paiement par virement

---

Référence(s) :

- ♦ A.R. du 3 février 2011 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, *M.B.* 22 février 2011, 12734.
- ♦ [Flash info du 28 février 2011.](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'ONVA paie le pécule de vacances par virement sur le compte bancaire de l'ouvrier. À cet effet, l'ouvrier doit communiquer son numéro de compte bancaire via le [site web de l'ONVA](#), sous la rubrique « Mon compte de vacances ». Il est également possible de communiquer le numéro de compte au moyen du [formulaire de demande L 75](#) (disponible sur le site web de l'ONVA). L'ouvrier devra renvoyer ce document à l'adresse suivante : ONVA, rue des Champs Élysées 12, 1050 Bruxelles.

Si l'ouvrier souhaite quand même être payé par chèque circulaire, il doit le communiquer par courrier chaque année avant le 31 mars.

Attention ! Si l'ouvrier n'entreprend aucune de ces démarches, le paiement de son pécule de vacances sera bloqué temporairement à l'ONVA. Son pécule ne lui sera versé que s'il a effectué une des démarches susmentionnées.

Cette réglementation s'applique uniquement aux travailleurs qui ne reçoivent pas encore leur pécule de vacances par virement.

Les ouvriers qui le souhaitent peuvent encore obtenir le paiement de leur pécule de vacances par chèque circulaire. À cet effet, l'ouvrier doit introduire une lettre de demande chaque année avant le 31 mars. Un [exemple de lettre](#) est disponible sur le site web de l'ONVA. L'ouvrier devra cependant payer des frais d'émission de 3 EUR par chèque.

## 3 Envois recommandés électroniques à partir du 30 juin 2011

---

Référence(s) :

- ♦ Loi du 13 décembre 2010 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, la loi du 17 janvier 2003 relative au statut du régulateur des secteurs des postes et des télécommunications belges et modifiant la loi du 9 juillet 2001 fixant certaines règles relatives au cadre juridique pour les signatures électroniques et les services de certification, *M.B.* 31 décembre 2010, 83267.

Pour faciliter la transmission d'actes juridiques par voie électronique, la loi du 13 décembre 2010 prévoit l'assimilation de l'envoi recommandé électronique à l'envoi recommandé classique par la poste.

Attention : cette assimilation n'est pas encore généralisée. Cela signifie donc que si la réglementation parle d'une « *lettre recommandée à la poste* », l'envoi recommandé ne pourra pas avoir lieu par voie électronique.

## 4 Discussion concernant les titres-repas et le congé-éducation payé

---

Référence(s) :

- ♦ [Flash info du 14 février 2011.](#)

La règle générale veut que le nombre de titres-repas octroyés soit égal au nombre de jours pendant lesquels le travailleur fournit effectivement des prestations de travail. Pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les jours de vacances, les jours de salaire garanti en cas de maladie, etc., l'employeur ne doit donc pas octroyer de titres-repas.

Dans ses instructions administratives du 4<sup>e</sup> trimestre 2010, l'ONSS précisait néanmoins que des titres-repas devaient aussi être octroyés pour les jours durant lesquels un travailleur était absent pour cause de formations dans le cadre du congé-éducation.

Ce point de vue est cependant contesté par la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB).

L'ONSS va donc réévaluer sa position suite à cette contestation. La décision définitive à ce sujet est attendue au plus tôt début avril. En attendant cette décision définitive, l'ONSS n'a plus repris cette disposition (provisoirement) dans ses instructions administratives.

## 5 Possibilité d'exonération ou de réduction de la sanction forfaitaire pour absence de déclaration ou déclaration erronée de la cotisation de solidarité véhicule de société

---

Référence(s) :

- ♦ Projet de loi du 11 février 2010 portant des dispositions diverses, Chambre, 53<sup>e</sup> législature, doc. n° 1208/001.

Les employeurs doivent payer une cotisation de solidarité appelée « [cotisation CO2](#) » pour l'usage privé des voitures de société.

L'employeur qui omet de déclarer cette cotisation CO2 ou introduit une déclaration incorrecte afin de se soustraire au paiement de cette cotisation, est redevable d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal au double de la cotisation de solidarité normalement due.

Pour un grand nombre de manquements, l'ONSS prévoit certes la possibilité de demander une réduction de l'amende, si l'employeur peut en justifier les circonstances spécifiques. Ce n'était cependant pas le cas pour l'indemnité forfaitaire en cas de non-paiement ou de paiement partiel de la cotisation CO2.

Le projet de loi portant des dispositions diverses prévoit une modification à cet égard.

L'employeur qui peut invoquer une justification pour l'absence de déclaration ou la déclaration incorrecte de ses voitures de société peut demander à l'ONSS, en fonction du motif avancé pour la justification, de réduire, voire d'annuler l'amende infligée.

Les motifs possibles de justification qui peuvent entrer en ligne de compte pour l'exonération ou la réduction de l'indemnité forfaitaire seront déterminés par arrêté royal. Le projet ne parle actuellement que de circonstances exceptionnelles ou de raisons impérieuses d'équité.

Cette réduction ou exonération de l'indemnité forfaitaire entrera en vigueur à la date de publication de la loi au Moniteur belge. Nous vous tiendrons au courant.

## 6 Dates des élections sociales 2012 proposées par le CNT

---

Référence(s) :

- ♦ Avis du CNT n° 1766 – consultable sur <http://www.nar-cnt.be>.
- ♦ [Flash info du 4 mars 2011](#).

Le Conseil national du travail (CNT) a émis un avis sur les dates des élections sociales. Il propose de les organiser du 7 au 20 mai 2012. Les employeurs pourront donc tenir les élections (jour Y) entre le 7 mai et le 20 mai. Il en résulte que la procédure des élections sociales débutera entre le 9 décembre et le 22 décembre 2011.

## 7 IBO suivie d'un contrat de travail à durée déterminée

---

Référence(s) :

- ♦ Décisions du Gouvernement flamand du 28 janvier 2011.

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

Une des mesures de ce WIP était l'assouplissement et l'élargissement de la formation professionnelle individuelle (« *individuele beroepsopleiding* » ou IBO). Par dérogation à la règle générale qui veut qu'un contrat à durée indéterminée soit conclu après une IBO, cette dernière peut être suivie par un contrat à durée déterminée d'un an. Ce contrat à durée déterminée est uniquement possible sur motivation de l'employeur. Les contrats IBO pouvaient au départ être conclus sous cette forme assouplie jusqu'au 31 décembre 2010. Cette mesure devait faire l'objet d'une évaluation à l'automne 2010.

Cette mesure n'a cependant été introduite qu'en août 2010. La période de 4 mois ayant été jugée trop courte pour l'évaluation de la mesure, le Gouvernement flamand a décidé de prolonger celle-ci jusqu'à la fin 2011.

## 8 Avantages non récurrents liés aux résultats

---

### Référence(s) :

- ♦ [CCT n° 90](#) du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, modifiée par la convention collective de travail n° 90bis.
- ♦ [Flash info du 25 mars 2011](#).

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2011, les conventions collectives de travail et les actes d'adhésion qui portent sur l'introduction d'avantages non récurrents liés aux résultats devront être établis conformément aux [modèles obligatoires](#) du SPF ETCS.

Les employeurs qui souhaitent octroyer des avantages non récurrents liés aux résultats (montant maximal en 2011 : 2.358 EUR) pour une période de référence correspondant à **l'année 2011 complète** ne doivent plus tarder avant d'entreprendre les démarches nécessaires !

En effet, au moment du dépôt de la CCT d'entreprise ou de l'acte d'adhésion au greffe du SPF ETCS, pas plus de 1/3 de la période de référence ne peut s'être écoulé. Cela signifie concrètement que tout employeur qui veut octroyer un bonus salarial avantageux pour une période de référence correspondant à l'année 2011 complète, doit déposer ses documents au plus tard au 30 avril 2011.

Sur le [site web d'EASYPAY GROUP](#), vous trouverez tout ce que vous devez savoir pour instaurer le système de bonus, ainsi que les documents types y afférents.

# Nouveautés dans les services publics pendant le premier trimestre 2011

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 : prévisions concernant l'indice pivot

---

Référence(s) :

- ◆ Site <http://www.plan.be/index.php?lang=fr&TM=30&IS=61>, rubrique « Indices des prix ».

L'indice pivot pour les traitements du secteur public et les allocations sociales a été dépassé en août 2010. Selon les prévisions mensuelles pour l'indice santé, le prochain dépassement de l'indice pivot devrait avoir lieu en avril 2011.

Il en résulterait alors une augmentation de 2 % des allocations sociales en mai 2011 et des traitements du personnel public en juin 2011.

## 2 Administrations fédérales

---

### 2.1 Demande de pension en ligne pour les contractuels

---

Référence(s) :

- ◆ Site [www.fedweb.be](http://www.fedweb.be), rubrique « Actualités ».
- ◆ Site [www.demandepension.be](http://www.demandepension.be).

L'Office national des Pensions (ONP) et l'Institut national des assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) ont lancé le site web [www.demandepension.be](http://www.demandepension.be). Celui-ci a pour but de simplifier les demandes de pension des travailleurs contractuels et des indépendants.

Toute personne qui a travaillé ou travaille comme travailleur salarié (employé, ouvrier ou contractuel dans un service public) ou comme indépendant peut introduire sa demande de pension sur le site [www.demandepension.be](http://www.demandepension.be). Les agents statutaires doivent en revanche toujours introduire leur demande de pension sur papier auprès de leur dernier employeur.

Dès qu'un utilisateur s'est enregistré à l'aide d'un token ou de son e-ID, il pourra consulter toutes les données sur ce site web. Vous pourrez obtenir plus d'informations sur cette demande de pension via les canaux suivants :

- Sur le site web [www.demandepension.be](http://www.demandepension.be) ;
- Par téléphone :
  - ONP (pour les travailleurs salariés) : 0800/502 46 ;
  - INASTI (pour les indépendants) : 02/546 42 11 ;
- Sur le site [www.sdpsp.be](http://www.sdpsp.be) (pour les fonctionnaires statutaires).

## 2.2 Niveau A : classification des fonctions

---

### Référence(s) :

- ◆ A.R. du 10 février 2011 remplaçant l'annexe 1<sup>re</sup> de l'arrêté royal du 20 décembre 2007 portant la classification des fonctions de niveau A, M.B. 22 février 2011, 12576.

La carrière de niveau A introduite en 2004, prévoit la classification des fonctions des membres du personnel des services publics fédéraux.

En décembre 2007, une première liste de 1.550 fonctions classifiées avait été publiée. Une première procédure de mise à jour de cette liste s'est déroulée de mars à mai 2008. S'en est alors suivi une nouvelle adaptation en avril 2009. Les organisations et leurs missions évoluant cependant en permanence, les différents organismes peuvent introduire de nouvelles descriptions de fonctions ou modifier celles qui existent au moyen d'une procédure de mise à jour de la cartographie. Ces descriptions seront validées par le SPF Personnel et Organisation, puis classifiées par le Comité de pondération.

L'arrêté royal du 10 février 2011 remplace l'annexe 1<sup>re</sup> de l'arrêté royal du 20 décembre 2007 portant la classification des fonctions de niveau A, et est venu rafraîchir la liste dans son ensemble.

## 3 Administrations flamandes : indemnité de repas

---

### Référence(s) :

- ◆ Circulaire flamande BZ 2011/2, 10 février 2011.
- ◆ A.R. du 12 octobre 2010 modifiant l'article 19bis 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. 23 novembre 2010, 72394.

Les autorités flamandes ont annoncé que le montant de l'indemnité de repas avait été adapté au 1<sup>er</sup> février 2011. Cette adaptation a eu lieu suite au décumul entre l'indemnité de repas et le titre-repas.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2011, les montants suivants sont donc d'application :

Indemnité de repas	10,49 EUR
Indemnité de repas bacs et embarcations de service	8,52 EUR
Montants journaliers prime de mer	Réduction de 3,91 EUR

## 4 Administrations locales

---

### 4.1 Introduction des titres-repas électroniques

---

#### Référence(s) :

♦ Site [www.binnenland.vlaanderen.be](http://www.binnenland.vlaanderen.be), rubrique « *Veelgestelde vragen* ».

Un arrêté royal du 12 octobre 2010 introduit la possibilité d'émission de titres-repas par voie électronique. Celle-ci a été rendue possible par une modification de l'article 19bis de l'A.R. 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. L'article 19bis, § 3, 3°, stipule spécifiquement que « *le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle* ».

Si l'on transpose cela aux administrations locales, cela signifie qu'il doit y exister un protocole du comité spécial de négociation ou du comité sectoriel compétent, stipulant que les titres-repas électroniques ne doivent pas être considérés comme une rémunération. Le choix en faveur de l'introduction des titres-repas électroniques n'est cependant pas régi de manière centralisée, mais au niveau local par la commune, la province, etc. Pour satisfaire à toutes les conditions de l'article 19bis, les conseils compétents pour l'introduction éventuelle du titre-repas électronique doivent donc négocier avec les organisations syndicales représentatives au sein du comité spécial de négociation de la commune, de la province, de l'entreprise communale autonome, de l'entreprise provinciale autonome, du partenariat intercommunal, etc.

## Modifications attendues

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

- Prolongation des mesures de crise
- Code pénal social

### 1 Prolongation des mesures de crise ?

Référence(s) :

- ◆ Loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- ◆ [Flash info du 4 février 2011](#) et [flash info du 11 février 2011](#).
- ◆ Communiqué de presse du Conseil des ministres du 25 février 2011, <http://www.presscenter.org>.
- ◆ Avant-projet de loi portant adaptation de la loi du 1<sup>er</sup> février portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du Gouvernement concernant le projet d'accord interprofessionnel, pas encore publié.
- ◆ Avis du CNT n° 1769 – consultable sur le site <http://www.nar-cnt.be>.

Trois des mesures de crise existantes ont été prolongées jusqu'au 31 mars 2011 :

- Régime temporaire de suspension totale ou partielle du contrat de travail pour employés (chômage de crise des employés) ;
- Prime de crise pour les ouvriers qui sont licenciés par l'employeur sans faute grave ;
- Majoration des allocations de chômage temporaire de 60 % à 70 % du dernier revenu pour les cohabitants et de 65 % à 75 % pour les isolés et chefs de famille.

Les autres mesures de crise (adaptation temporaire du temps de travail de crise, crédit-temps de crise et cartes restructuration pour les travailleurs issus d'entreprises ayant fait faillite) ont par conséquent pris fin au 31 janvier 2011.

La loi du 1<sup>er</sup> février 2011 prévoit non seulement la prolongation des trois mesures précitées jusqu'au 31 mars 2011, mais aussi la possibilité de prolonger encore le chômage de crise pour employés et la prime de crise pour ouvriers par arrêté royal jusqu'au 31 mai 2011, et ce, après concertation au sein du Conseil des ministres et après avis du Conseil national du travail.

En attendant les textes définitifs en vue de l'exécution de l'AIP 2011-2012, les mesures de crise seront de nouveau prolongées temporairement jusqu'au **31 mai 2011**. Le CNT a déjà rendu un avis positif sur cette prolongation. Elle sera confirmée prochainement par arrêté royal.

Il ressort par ailleurs du communiqué de presse relatif à l'approbation par le Conseil des ministres des projets de loi et d'arrêté royal pour l'exécution de la proposition du gouvernement et des projets de textes pour l'exécution de l'AIP 2011-2012, que les mesures de crise « prime de crise pour ouvriers » et « chômage économique de crise pour employés » devraient être prolongées pour une durée indéterminée.

Ces deux mesures devraient plus particulièrement être prolongées dans leurs conditions actuelles jusqu'au 31 décembre 2011. Elles recevraient alors un caractère définitif au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et seraient intégrées à la loi relative aux contrats de travail.

Les allocations majorées de chômage temporaire resteront en principe d'application jusqu'au 31 mars 2011. Une majoration définitive de ces allocations est également prévue dans les projets de textes du gouvernement en exécution de l'AIP 2011-2012.

Pour une analyse plus détaillée, nous vous renvoyons à la note « Annexe relative à l'accord interprofessionnel 2011-2012 », disponible sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous la rubrique Publications.

## 2 Code social pénal

### Référence(s) :

- ◆ Loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, M.B. 1<sup>er</sup> juillet 2010, 43712.
- ◆ Loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, M.B. 1<sup>er</sup> juillet 2010, 43710.
- ◆ Easypay News d'octobre 2010, rubrique « Modifications attendues ».

Le 1<sup>er</sup> juillet 2010, la loi introduisant le Code pénal social a été publiée au Moniteur belge.

Un des traits caractéristiques du Code pénal social est qu'il fonctionne selon des niveaux de sanctions. Selon le degré de gravité des faits, les infractions seront réprimées par une des sanctions suivantes :

<i>Niveau de sanction APRÈS application des décimes additionnels sur les amendes</i>			
Niveau de sanction	Peine d'emprisonnement	Amende pénale	Amende administrative
<b>Niveau 1</b>			amende administrative de 55 à 550 EUR p. ex. absence de notification ou notification incorrecte concernant les jours fériés à l'inspection sociale
<b>Niveau 2</b>		soit une amende pénale de 275 à 2.750 EUR	soit une amende administrative de 137,50 à 1.375 EUR p. ex. non respect de la durée de travail minimale
<b>Niveau 3</b>		soit une amende pénale de 550 à 5.550 EUR	soit une amende administrative de 275 à 2.750 EUR p. ex. non-souscription d'une assurance contre les accidents de travail
<b>Niveau 4</b>	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 p. ex. absence de déclaration DIMONA ou déclaration hors délais

Pour une analyse plus détaillée, nous vous renvoyons aux Easypay News d'octobre 2010.

Le Code pénal social entrera en vigueur à une date devant encore être définie par le Roi, mais en principe au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Nous attendons toujours la date précise de l'entrée en vigueur. Nous vous tiendrons au courant des développements dans ce dossier via les canaux habituels !

## Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP dispose de l'application **EASY-Elections**. En tant que partenaire global de services de RH, nous pouvons ainsi vous soutenir pleinement pendant les **élections sociales 2012**. Notre offre comprend une gamme complète de produits et de services. Vous pourrez donc choisir, en fonction de vos besoins, les séances d'information, le logiciel, les ateliers, la formation ou l'accompagnement requis.

Vous souhaitez obtenir 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](mailto:info@easypay-group.com).

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP **dispose d'une option Workflow**. Cette option permet de saisir toutes les données relatives à vos processus opérationnels de RH via l'application web. **Les informations appropriées pourront ainsi, selon les règles de votre entreprise, être envoyées efficacement d'une personne à une autre et/ou les différentes actions pourront être exécutées l'une à la suite de l'autre.**

L'option **Workflow** permet en outre d'élaborer un flux de documents, grâce auquel vous pourrez savoir à tout moment où et auprès de qui un document attend une approbation.

Vous souhaitez de plus amples renseignements sur l'option **Workflow** ? Prenez contact avec notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

Le saviez-vous ? EASYPAY dispose de l'option « **Parc automobile** ». Cette option offre à l'utilisateur une solution logicielle totalement intégrée pour le suivi et la planification des véhicules, ainsi que pour le suivi des coûts par véhicule et/ou travailleur.

Vous souhaitez plus de détails ? Prenez contact avec notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

Le saviez-vous ? **SSE**, le secrétariat social agréé d'EASYPAY GROUP, a ouvert un nouveau bureau à **Bruges**.

Cette nouvelle agence est située Gistelsesteenweg 238-340 à 8200 Sint-Andries (Bruges).

Pour plus d'informations, vous pouvez prendre contact avec Caroline Vereeken par téléphone au 0471/90.51.69 ou par e-mail à l'adresse [caroline.vereeken@easypay-group.com](mailto:caroline.vereeken@easypay-group.com).

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

[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)