



N E W S

Octobre 2011



Table des matières

Nouveautés ONSS pendant le troisième trimestre – DmfA 3/2011	4
1 Cotisations ONSS	4
2 Réductions ONSS	4
3 Modifications DmfA	5
4 Autres	6
5 Adaptation des montants	6
Nouveautés ONSSAPL pendant le troisième trimestre – DmfAPPL 3/2011.....	8
1 Cotisations ONSS	8
2 Réductions ONSS	9
3 Déclaration DmfAPPL.....	9
4 Autres.....	10
5 Adaptation des montants.....	11
Nouveautés en matière fiscale pendant le troisième trimestre 2011	12
1 Plan PC privé : récapitulatif des règles par le fisc	12
2 Pas de précompte professionnel pour les jeunes travailleurs.....	12
Nouveautés en matière sociale pendant le troisième trimestre 2011.....	13
1 Travail le dimanche dans les centres touristiques.....	13
2 « Carte bleue européenne » pour les travailleurs hautement qualifiés.....	14
3 Voitures de société : annulation ou réduction de la sanction forfaitaire en cas de non-paiement de la cotisation de solidarité.....	14
4 Protection du congé de paternité ou de naissance contre le licenciement	15
5 Prolongation de la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité	16
6 Caractère définitif de la carte de restructuration.....	17
7 Indemnités de séjour pour les déplacements à l'étranger : adaptation des montants.....	17
8 Plan de déplacement d'entreprise : obligatoire pour les grandes entreprises bruxelloises de 100 travailleurs et plus	18
9 Entrée en vigueur du Code pénal social au 1 ^{er} juillet 2011.....	18
10 Activa : nouvelles mesures de lutte contre les abus	19
11 Allocation de travail de 500 EUR par mois désormais aussi pour les travailleurs avec une aptitude au travail réduite.....	19
Nouveautés dans les services publics pendant le troisième trimestre 2011.....	21
1 Dispositions générales : prévisions concernant l'indice pivot	21
2 Administrations fédérales	21
3 Administrations flamandes	22
4 Administrations locales	23

5	Chômage temporaire : déclaration électronique obligatoire à partir du 1 ^{er} octobre 2011	24
6	Une étape de plus franchie pour les élections sociales de 2012	25
7	AIP 2011-2012 : entrée en vigueur de nombreuses mesures prochainement.....	25
8	Travail d'étudiants : nouvelles règles à partir du 1 ^{er} janvier 2012.....	25
	Le saviez-vous ?	26

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 13 octobre 2011 (en néerlandais)

De 9h à 12h

Holiday Inn Express – Gent Meeting Center

Akkerhage 2

9000 Gand

Jeudi 13 octobre 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.be/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/training/?id=125.

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 « Rel1109 – DmfA 3/2011 – DmfAPPL 3/2011 ».

Rédaction

Service juridique du Secrétariat Social EASYPAY
Secrétariat social agréé SSE ASBL 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 :

30/09/2011

Nouveautés ONSS

pendant le troisième trimestre – DmfA 3/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 2/2011. 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 2011, *Les cotisations de sécurité sociale – Cotisations – Taux des cotisations.*

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

2 Réductions ONSS

2.1 Réduction groupe-cible restructuration

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – Restructuration.*

Dans le cadre des mesures destinées à soutenir les travailleurs licenciés suite à une restructuration, une réduction groupe-cible a été créée. Il en résulte qu'un avantage financier est accordé à l'employeur qui engage un travailleur ayant été licencié par une entreprise en restructuration.

Dans le cadre des mesures visant à lutter contre l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction groupe-cible avait été élargie aux travailleurs licenciés suite à une faillite, fermeture ou liquidation d'entreprise durant la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 janvier 2011 inclus. Les travailleurs victimes d'une restructuration après cette date ne peuvent plus bénéficier de la carte de réduction restructuration.

Le champ d'application de ces mesures est maintenant (à nouveau) élargi pour une durée indéterminée aux travailleurs licenciés à partir du 1^{er} juillet suite à une faillite, fermeture ou liquidation.

3 Modifications DmfA

3.1 Capelo : extension des codifications existantes

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Capelo – Extension des codifications existantes.*

À partir du 1^{er} trimestre 2011, 20 nouveaux codes sont ajoutés à la zone « Mesures de réorganisation du temps de travail » de la ligne d'occupation.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Elles ne peuvent en aucun cas être utilisées pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension du secteur privé (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

À partir du 3^e trimestre 2011, les codes 541 et 544 des « Mesures de réorganisation du temps de travail » ne se limitent plus uniquement à l'armée.

541	Retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière (militaires), ou interruption de carrière avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit de l'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (par exemple : le ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4.
544	Congé ou interruption de carrière pour soins palliatifs, congé de protection parentale ou interruption de carrière pour congé parental, congé ou interruption de carrière pour soins à un parent gravement malade, avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit des formes particulières d'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (par exemple : le ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4.

3.2 Proratisation du montant annuel de l'avantage d'un PC et d'Internet

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2011, *Notion de rémunération – Cas spécifiques – Avantages en nature.*

Les avantages en nature sont considérés comme une rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils sont estimés le plus correctement possible à leur valeur réelle.

Pour certains avantages, la valeur forfaitaire est déterminée sur base annuelle :

- la mise à disposition par l'employeur d'un ordinateur personnel : 180 EUR/an ;
- une connexion et un abonnement Internet : 60 EUR/an.

Dans ses nouvelles instructions du 3^e trimestre 2011, l'ONSS précise que le montant peut être proratisé sur base journalière.

3.3 Harmonisation de l'identification des travailleurs

Référence(s) :

- Sensibilisation de l'ONSS concernant l'utilisation du NISS (DmfA – DRS – Goto out).

À partir du 1^{er} octobre 2011, le dernier NISS valable (numéro de registre national) du travailleur doit obligatoirement être utilisé pour chaque DmfA faisant suite à la Dimona.

4 Autres

4.1 Étudiants : cotisation de solidarité

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2011, *Cotisations spéciales – Cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis*.

À partir du 1^{er} janvier 2012, certaines modifications feront leur apparition pour les étudiants non assujettis. Ces modifications n'ont aucune influence sur l'année 2011.

Pour assurer la transition, l'ONSS attire l'attention sur les éléments suivants :

- Il n'est plus possible actuellement d'envoyer une Dimona pour des étudiants avec une date de début et/ou de fin située en 2012 ;
- Pour les contrats qui ont été conclus en 2011 et se terminent en 2012, le 31 décembre 2011 doit être repris comme date de fin ;
- Les jours d'occupation en 2012 pourront être réservés à partir du 1^{er} décembre 2011 ; le compteur correspondant sera aussi actif à partir de cette date.

5 Adaptation des montants

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 3^e trimestre 2011.

Montants adaptés	Auparavant	À partir du 1 ^{er} juillet 2011
1. Sportifs <i>Adaptation du montant qui détermine si un sportif relève de la loi du 24 février 1978.</i>	8.675 EUR	8.850 EUR (jusqu'au 30 juin 2012)
2. Travail occasionnel		
2.1 Forfait journalier dans l'agriculture <i>Cotisation personnelle</i>	16,98 EUR 2,22 EUR	17,32 EUR 2,26 EUR
2.2. Forfait journalier dans l'horticulture <i>Cotisation personnelle</i>	16,58 EUR 2,17 EUR	16,92 EUR 2,21 EUR
2.3. Forfait journalier pour les 35 jours supplémentaires dans la culture du chicon * <i>Cotisation personnelle</i>	20,74 EUR 2,71 EUR	21,15 EUR 2,76 EUR

2.4. Horeca - Forfait journalier - Max. 5 heures - Max. 11 heures - Forfait week-end - Samedi ou jour précédant un jour férié - Dimanche ou jour férié 2.5. Travailleurs rémunérés au pourboire	41,49 EUR 82,98 EUR 7,55 EUR 15,10 EUR Forfaits journaliers	42,32 EUR 84,64 EUR 7,71 EUR 15,42 EUR Salaires journaliers forfaitaires
3. Déplacements domicile-lieu de travail et déplacements professionnels en voiture	0,3178 EUR/km	0,3352 EUR/km
4. Frais de route pour les travailleurs non sédentaires : absence d'installations	8,00 EUR/jour	10,00 EUR/jour
5. Frais de bureau : travailleurs qui réalisent une partie de leur travail à domicile	112,72 EUR/mois	114,97 EUR/mois

* Le régime autorisant 35 jours supplémentaires moyennant un forfait journalier dans la culture du chicon a officiellement pris fin le 30 juin 2011. Dans l'état actuel des choses, il n'est plus possible d'avoir recours aux 35 jours supplémentaires depuis le 1^{er} juillet 2011. Toutefois, dans la mesure où une prolongation jusqu'au 31 décembre 2011 a déjà été approuvée par le Conseil des ministres du 20 juillet 2011 (nous attendons toujours la publication de l'A.R. au Moniteur belge), nous vous communiquons d'ores et déjà le nouveau salaire journalier forfaitaire.

Nouveautés ONSSAPL pendant le troisième trimestre – DmfAPPL 3/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 3/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

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

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

1 Cotisations ONSS

1.1 Éco-chèques

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 4.2.114.
- Article 19^{quater} 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, *M.B.* 5 décembre 1969, n° 1969112813.

Une administration locale qui octroie des éco-chèques aux membres de son personnel, peut bénéficier d'une exonération des cotisations de sécurité sociale, même si aucun contrat individuel n'a été conclu, pour autant que toutes les autres conditions requises soient remplies.

1.2 Rémunération passible de cotisations pour la pension

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 4.2.202.

À partir du 1^{er} juillet 2011, le montant non indexé de 1,02 EUR (= indice pivot 138,01) est mentionné pour le complément de traitement du personnel soignant et infirmier octroyé par heure réellement prestée les samedis, dimanches et jours fériés.

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

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 4.3.413.

À partir du 3^e trimestre 2011, une administration locale peut payer la cotisation pour le deuxième pilier de pension pour le personnel fédéral subsidié des secteurs de la santé.

2 Réductions ONSS

2.1 Restructuration

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 5.1.201 et 5.2.701.

La réduction des cotisations dans le cadre d'une restructuration est aussi octroyée aux travailleurs qui ont été licenciés dans une entreprise privée dans le cadre d'une faillite, une fermeture ou une liquidation, et qui entrent de nouveau en service dans une administration locale.

3 Déclaration DmfAPPL

3.1 Adaptation du code travailleur 842

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 6.3.305.

La perception pour le deuxième pilier de pension pour les membres du personnel contractuel est possible pour les administrations de la Région wallonne ou de la Région de Bruxelles-Capitale. La description du code travailleur cotisation 842 a été adaptée en ce sens.

3.2 Indemnité de rupture

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 6.3.311.

L'indemnité de rupture est déclarée sur des lignes d'occupation séparées. Pour ces lignes d'occupation, les données relatives au secteur public ne doivent pas être déclarées.

3.3 Mesures de réorganisation du temps de travail

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 6.3.315.

Pour l'application simultanée de deux codes de réorganisation du temps de travail, il convient de procéder par ordre chronologique. Il en va de même pour les absences des membres du personnel nommé à titre définitif pour lesquelles certaines mesures spéciales ont été créées dans le cadre de la législation sur la pension.

3.4 Mesures pour le secteur non marchand

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 6.3.1202

Les codes 10 et 11 sont introduits pour les nouveaux emplois créés par un employeur en exécution des accords sectoriels des secteurs fédéraux de la santé.

- Code 10 = travailleur engagé dans le cadre de l'accord sectoriel relatif aux secteurs fédéraux de la santé (pas le remplaçant du travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de 52 ans) ;
- Code 11 = travailleur engagé en remplacement d'un travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de 52 ans – accord sectoriel relatif aux secteurs fédéraux de la santé.

3.5 Dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 6.3.1205

Les membres du personnel dont les prestations n'ont jamais pu être prises en considération pour la pension publique, ne doivent pas mentionner dans la DmfAPPL les données relatives au calcul de la pension publique.

3.6 Harmonisation de l'identification des travailleurs

Référence(s) :

- Sensibilisation de l'ONSS concernant l'utilisation du NISS (DmfA – DRS – Goto out).

À partir du 1^{er} octobre 2011, le dernier NISS valable (numéro de registre national) du travailleur doit obligatoirement être utilisé pour chaque DmfAPPL faisant suite à la Dimona.

4 Autres

4.1 Soins de santé gratuits pour les indépendants

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 3.2.103.

Les indépendants en état d'incapacité de travail qui bénéficient d'une assimilation pour la pension dans le cadre du statut social, peuvent avoir droit aux soins de santé gratuitement.

Le titulaire indépendant a, pendant une période d'incapacité de travail, la possibilité d'exercer, pour une période de 12 mois au maximum, en vue de son reclassement et moyennant l'autorisation du médecin-conseil, une activité autre que sa précédente activité professionnelle.

L'exercice d'un mandat politique local relève, en effet, de la notion de « toute autre activité professionnelle » visée dans cet article. Toutefois, lorsque le médecin-conseil considère le mandat politique comme une activité d'importance minime, aucune autorisation n'est requise.

L'exercice d'un tel mandat pourrait mettre fin à l'incapacité après une période de deux fois six mois ou si le médecin-conseil refuse l'autorisation, car il considère l'état d'incapacité comme incompatible avec la charge de travail que requiert le mandat. Dans ce cas, le droit aux soins de santé ne serait plus nécessairement gratuit. Cela dépendra toutefois de la solution qui sera retenue pour octroyer un droit à cette personne. Si des cotisations personnelles étaient dues pour bénéficier des soins de santé, le bénéficiaire doit être considéré comme un mandataire local non protégé.

4.2 Notification Dimona

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 3^e trimestre 2011, n° 6.2.601.

Un employeur affilié à un Secrétariat Full Service et qui introduit une DimonaPPL, recevra désormais aussi la notification DimonaPPL.

5 Adaptation des montants

Montants adaptés	Auparavant	À partir du 1 ^{er} juillet 2011
1. Mandataires locaux non protégés (3.2.103) - Demandeurs d'emploi et prépensionnés - Personnes sans activité professionnelle	12,66 EUR par jour 2.191,89 EUR par trimestre calendrier	12,91 EUR par jour 2.235,61 EUR par trimestre calendrier
2. Artistes (3.2.304) - Salaire mensuel - Salaire journalier - Salaire horaire	1.415,24 EUR 65,32 EUR 8,59 EUR	1.443,54 EUR 66,62 EUR 8,77 EUR
3. Frais de transport des volontaires (3.3.503) - Véhicule privé - Vélo	0,3178 EUR/km 0,20 EUR/km	0,3352 EUR/km 0,21 EUR/km
4. Avantage en nature pour le concierge nommé à titre définitif sans traitement barémique (4.2.115)	2.831,48 EUR par an	(à partir du 1 ^{er} juin 2011) 2.888,08 EUR par an
5. Minimas de la prépension conventionnelle (4.3.415) - Avec charge salariale - Sans charge salariale	1.535,27 EUR 1.274,59 EUR	1.569,64 EUR 1.303,13 EUR
6. Retenue spéciale de solidarité sur les pensions (4.3.502)	Montants seuils T2/2011	Montants seuils T3/2011
7. Complément de traitement – semaine volontaire de quatre jours (5.3.110) - Minimum - Maximum	65,42 EUR 106,31 EUR	(à partir du 1 ^{er} juin 2011) 66,73 EUR 108,44 EUR
8. Supplément de traitement pour le travail de nuit pour le personnel soignant et infirmier (6.3.408)	3,11 EUR/heure	3,17 EUR/heure

Nouveautés en matière fiscale pendant le troisième trimestre 2011

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 3/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Plan PC privé : récapitulatif des règles par le fisc
- Pas de précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

1 Plan PC privé : récapitulatif des règles par le fisc

Référence(s) :

- Circulaire n° Ci.RH.241/602.082 (AGFisc n° 36/2011) du 11/07/2011.

Depuis le 1^{er} janvier 2003, une réglementation spécifique est prévue pour que l'employeur puisse intervenir en cas d'acquisition d'un ordinateur par un travailleur. C'est ce qu'on appelle le « Plan PC privé ». L'objectif de ce plan est de promouvoir la propriété privée d'un ordinateur. À certaines conditions et dans certaines limites, l'intervention de l'employeur dans le prix d'achat d'un ordinateur par ses travailleurs peut être exonérée de cotisations ONSS et de retenues fiscales.

Au 1^{er} janvier 2009, cette réglementation a été revue en profondeur sur le plan fiscal. L'employeur ne doit notamment plus mettre en place un plan spécifique organisé, l'intervention exonérée dans le prix d'achat est limitée et cette mesure est réservée aux travailleurs dont les revenus annuels ne dépassent pas un certain plafond.

Dans sa nouvelle circulaire du [Ci.RH 241/602.082 \(AGFisc n° 36/2011\) du 11/07/2011](#), le fisc récapitule une fois de plus les règles à respecter, ainsi que certaines questions fréquemment posées par des travailleurs et employeurs.

2 Pas de précompte professionnel pour les jeunes travailleurs

Référence(s) :

- Arrêté royal du 1^{er} décembre 2010 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. 10 décembre 2010, 76392.

Si, en tant qu'employeur, vous engagez des jeunes travailleurs pendant les mois d'octobre, de novembre et/ou de décembre 2011, ceux-ci pourront 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 2.475 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 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.

- Travail le dimanche dans les centres touristiques
- « Carte bleue européenne » pour les travailleurs hautement qualifiés
- Voitures de société : annulation ou réduction de la sanction forfaitaire en cas de non-paiement de la cotisation de solidarité
- Protection du congé de paternité ou de naissance contre le licenciement
- Prolongation de la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité
- Caractère définitif de la carte de restructuration
- Indemnités de séjour pour les déplacements à l'étranger
- Plan de déplacement d'entreprise : obligatoire pour les grandes entreprises bruxelloises
- Entrée en vigueur du Code pénal social au 1^{er} juillet 2011
- Activa : nouvelles mesures de lutte contre les abus
- Allocation de travail de 500 EUR par mois désormais aussi pour les travailleurs avec une aptitude au travail réduite

1 Travail le dimanche dans les centres touristiques

Référence(s) :

- [Flash info du 19 août 2011.](#)
- Cf. par exemple A.M. du 6 juin 2011 de reconnaissance de la ville de Bruges comme centre touristique en exécution de l'arrêté royal du 9 mai 2007 relatif à l'occupation au travail le dimanche dans les magasins de détail et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques, *M.B.* 22 juin 2011, 36729.

Plusieurs arrêtés royaux ont été publiés récemment au Moniteur belge afin de prolonger le statut de certaines communes qui avaient été reconnues comme centres touristiques. Ces prolongations présentent surtout un intérêt pour les magasins de détail et les salons de coiffure.

Les magasins de détail et les salons de coiffure établis dans les stations balnéaires et climatiques, ainsi que dans les centres touristiques, peuvent en effet occuper leur personnel toute la journée du dimanche :

- à partir du 1^{er} mai jusqu'au 30 septembre ;
- durant les vacances de Noël et les vacances de Pâques dans l'enseignement organisé, subventionné ou agréé par les Communautés ;
- en dehors des périodes visées aux points 1 et 2, pendant treize dimanches au maximum par année civile :
 - là où, pendant le week-end, il y a une affluente de touristes en raison de l'existence de curiosités ou de sites renommés à caractère culturel, historique ou religieux ou pour la beauté de la nature ;
 - là où se tiennent des manifestations visées à l'article 66, 26°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (salons, manifestations sportives, musées).

Vous pouvez consulter une liste complète de tous les centres touristiques sur le site web du [SPF ETCS](#).

2 « Carte bleue européenne » pour les travailleurs hautement qualifiés

Référence(s) :

- [Flash info du 12 août 2011](#).
- [Communiqué de presse de Joëlle Milquet](#).

La nouvelle « Carte bleue européenne » est un permis de séjour et de travail spécifique qui peut être remis au personnel hautement qualifié de pays tiers. L'octroi de cette carte s'inscrit dans le cadre de la transposition d'une directive européenne du 25 mai 2009.

Cette directive a pour but d'accorder un permis de séjour spécial au personnel hautement qualifié. Ce document de séjour porte le nom de « Carte bleue européenne ». Il permet non seulement à son détenteur d'entrer sur le territoire, mais aussi d'y travailler. Les conditions pour l'accès au marché du travail sont mentionnées sur ce document de séjour.

Pour plus d'infos à ce sujet, nous vous renvoyons au [site web de la ministre de l'Emploi](#).

3 Voitures de société : annulation ou réduction de la sanction forfaitaire en cas de non-paiement de la cotisation de solidarité

Référence(s) :

- [Flash info du 12 août 2011](#).
- Projet d'arrêté royal modifiant l'article 55 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

L'employeur qui peut invoquer une justification pour l'absence de déclaration ou la déclaration erronée de ses voitures de société, peut demander à l'ONSS, en fonction des motifs invoqués, de réduire son amende, voire de l'annuler. C'est ce qui avait déjà été prévu par la loi portant des dispositions diverses d'application depuis le 6 mai 2011.

Sur proposition de la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et de la ministre de l'Emploi, le Conseil des ministres a approuvé, le 20 juillet 2011, un projet d'arrêté royal qui définit les conditions auxquelles l'ONSS peut accorder une exonération de 50 % ou 100 % de la sanction.

Cette exonération peut être accordée lorsque l'employeur omet de déclarer ou déclare tardivement une voiture de société qu'il met à disposition d'un travailleur.

Les conditions pour l'exonération sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux demandes d'exonération pour déclaration tardive ou absence de déclaration :

- La possibilité d'exonération à 50 % lors de circonstances exceptionnelles se fait par une demande motivée adressée à l'ONSS. Le Comité de gestion délègue alors son pouvoir décisionnel à l'administration de l'ONSS ;
- La possibilité d'exonération à 100 % pour des circonstances impérieuses d'équité se fait par une demande motivée adressée à l'administration de l'ONSS. Le Comité de gestion décide alors d'accorder ou non l'exonération à l'unanimité.

Nous informerons nos clients dès que la mesure ci-dessus sera définitive.

4 Protection du congé de paternité ou de naissance contre le licenciement

Référence(s) :

- [Flash info du 29 juillet 2011.](#)
- Loi du 11 juin 2011 modifiant la législation en ce qui concerne la protection du congé de paternité, *M.B.* 20 juillet 2011, 42875. Modification de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 25quinquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

4.1 Congé de paternité ou congé de naissance

Le travailleur, à l'égard duquel la filiation de l'enfant est établie, a le droit de prendre 10 jours de congé de paternité dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Il y a peu, ce droit au congé de paternité a été étendu, à certaines conditions, au « coparent », c.-à-d. à la partenaire homosexuelle de la mère ou au partenaire cohabitant de la mère.

4.2 Protection contre le licenciement

Désormais, les travailleurs qui bénéficient d'un congé de paternité ou d'un congé de naissance sont protégés contre le licenciement pour des raisons liées à ce congé :

« L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui débute au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité. »

L'employeur ne peut donc pas mettre fin unilatéralement au contrat de travail pendant une période qui débute au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et prend fin 3 mois après cette notification. L'employeur peut en revanche licencier le travailleur pour des raisons qui n'ont aucun rapport avec la prise de ce congé, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

Désormais, le congé doit donc être demandé par écrit pour que la protection puisse débiter.

Il convient ici de souligner que, bien que le congé en tant que tel puisse être pris jusqu'à 4 mois après l'accouchement, la période de protection est de 3 mois. La question se pose donc ici de savoir si le travailleur doit mentionner les dates du congé dans une demande écrite. Le SPF ETCS a décidé ici que le texte de loi n'empêchait pas le travailleur d'effectuer plusieurs notifications écrites qui feraient alors débiter à chaque fois une nouvelle période de protection. Pour un travailleur qui demande son congé pendant le quatrième mois, cela signifierait donc que la période de protection concernée court jusqu'au septième mois après la naissance.

4.3 Sanction

En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire de 3 mois de salaire, en plus de l'indemnité de rupture due le cas échéant.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités de protection.

4.4 Entrée en vigueur

Cette protection contre le licenciement s'applique à tous les travailleurs qui, à partir du 30 juillet 2011, informent leur employeur par écrit de la prise d'un congé de paternité ou d'un congé de naissance.

5 Prolongation de la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité

Référence(s) :

- [Flash info du 29 juillet 2011.](#)
- Loi du 11 juin 2011 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité, *M.B.* 20 juillet 2011, 42874.

5.1 Conversion du congé de maternité en congé de paternité

Dans certaines situations, il est possible de convertir le congé de maternité restant en congé de paternité :

- Hospitalisation de la mère : le père a droit au congé à partir du moment où l'enfant est âgé d'au moins 7 jours et peut quitter l'hôpital et où la mère est hospitalisée plus de 7 jours. Ce congé prend fin dès que la mère quitte l'hôpital et, au plus tard, au terme de la partie du congé de maternité que la mère n'avait pas encore épuisée ;
- Décès de la mère : le père a droit au congé de paternité au plus tard jusqu'au terme de la partie du congé de maternité que la mère n'avait pas encore épuisée.

Il y a peu, ce droit au congé de paternité a été étendu, à certaines conditions, au « coparent », c.-à-d. à la partenaire homosexuelle de la mère ou au partenaire cohabitant de la mère (cf. notre flash du 15 mai 2011).

5.2 Protection contre le licenciement : prolongée d'un mois

Le travailleur était jusqu'ici protégé contre le licenciement à partir de la notification de la conversion du congé de maternité en congé de paternité ou congé de naissance, et ce, jusqu'au moment où ce congé prenait fin. L'employeur ne peut pas licencier le travailleur, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité ou de naissance, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

Pour être en phase avec la protection de la maternité, le congé sera dorénavant prolongé d'un mois :

« À partir du moment où l'employeur a été informé de la conversion du congé de maternité en congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé de paternité, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité. »

5.3 Sanction en cas de non-respect de la protection contre le licenciement : augmentation à six mois de salaire

Jusqu'ici, le travailleur qui était licencié en raison de la prise d'un congé de paternité suite à la conversion du congé de maternité, avait droit à une indemnité forfaitaire de licenciement égale à 3 mois de salaire, en plus de l'indemnité de rupture due le cas échéant.

Cette indemnité de protection est désormais portée à 6 mois de salaire, comme c'est le cas pour la protection de la maternité.

5.4 Entrée en vigueur

Cette protection élargie contre le licenciement s'applique à tous les licenciements à partir du 30 juillet 2011.

6 Caractère définitif de la carte de restructuration

Référence(s) :

- [Flash info du 20 juillet 2011.](#)
- Loi-programme du 4 juillet 2011, *M.B.* 19 juillet 2011, 42680.

L'élargissement de la carte de restructuration pour les travailleurs licenciés par des entreprises dans le cadre d'une faillite, fermeture ou liquidation était une des cinq mesures de crise. Cette carte a été octroyée aux travailleurs licenciés pendant la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 janvier 2011. Elle existait déjà auparavant pour les licenciements collectifs.

Cette mesure a désormais un caractère définitif. La carte de réduction « restructuration » est délivrée à toutes les personnes licenciées dans le cadre d'une faillite, d'une fermeture ou d'une liquidation d'entreprise lorsque le licenciement survient à partir du 1^{er} juillet 2011.

Entre le 1^{er} février 2011 et le 30 juin 2011, la carte n'a donc pu être octroyée que dans le cadre du licenciement collectif et plus en tant que mesure de crise.

7 Indemnités de séjour pour les déplacements à l'étranger : adaptation des montants

Référence(s) :

- [Flash info du 20 juillet 2011.](#)
- A.M. du 28 avril 2011 portant l'établissement d'indemnités de séjour octroyées aux représentants et aux fonctionnaires dépendant du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement qui se rendent à l'étranger ou qui siègent dans des commissions internationales, *M.B.* 9 mai 2011, 26896.
- Art. 19, § 2, 4° de l'A.R. du 28 novembre 1969.
- Loi-programme du 4 juillet 2011, *M.B.* 19 juillet 2011, 42680.

Dans le cadre d'un voyage de service de courte durée à l'étranger, le travailleur sera amené à supporter certains frais.

Le remboursement de ces montants peut constituer une dépense propre à l'employeur qui est exonérée d'impôts et de cotisations ONSS à certaines conditions. Ces voyages de service de courte durée doivent durer au minimum 10 heures et au maximum 30 jours calendrier et doivent être effectués en service effectif ou sur ordre de l'employeur.

L'employeur peut opter pour l'octroi d'une indemnité forfaitaire de séjour. Il dispose alors de deux possibilités.

7.1 Forfait journalier fixé par pays par le SPF Affaires étrangères

Les montants ont été adaptés et sont disponibles sur notre site web http://www.easypay-group.com/fr_BE/, sous la rubrique « Chiffres clés – Annexe indemnités missions à l'étranger ». Cette liste est mise à jour chaque année (la dernière adaptation date du 1^{er} avril 2011).

7.2 Forfait journalier peu importe la destination

Les employeurs peuvent rembourser au maximum 37,18 EUR par jour à titre de dépenses propres à l'employeur. L'employeur peut toujours accorder un montant supérieur s'il peut prouver que celui-ci est justifié par les circonstances propres au pays de destination (les indemnités et frais de séjour sont des dépenses propres à l'employeur).

8 Plan de déplacement d'entreprise : obligatoire pour les grandes entreprises bruxelloises de 100 travailleurs et plus

Référence(s) :

- [Flash info du 20 juillet 2011.](#)
- Ordonnance du 14 mai 2009 relative aux plans de déplacements, *M.B.* 27 mai 2009, 38901.
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 avril 2011 relatif aux plans de déplacements d'entreprises, *M.B.* 9 mai 2011, 26971.

La Région de Bruxelles-Capitale souhaite s'attaquer au problème des embouteillages quotidiens dans la capitale. C'est pourquoi, les entreprises bruxelloises (du secteur public ou privé) qui occupent plus de 100 travailleurs sur un même site devront aussi établir un plan de déplacement d'entreprise (PDE) à partir de 2011. Auparavant, seules les entreprises comptant plus de 200 travailleurs devaient s'acquitter de cette obligation. Les plus petites entreprises peuvent établir un PDE sur base volontaire. Les entreprises se trouvant sur un même site peuvent par ailleurs établir un PDE commun.

L'objectif du PDE est double : il vise, d'une part, à réduire l'impact du trafic généré par l'entreprise sur l'environnement et, d'autre part, à diminuer la densité du trafic sur les axes routiers en région bruxelloise. L'employeur devra prendre des mesures destinées à promouvoir des modes de déplacement durables auprès des travailleurs et visiteurs de l'entreprise.

Un diagnostic doit être établi concernant la situation actuelle en termes de mobilité au 30 juin 2011. Un plan d'action concret sera alors mis en place pour améliorer la situation et sera valable durant 3 ans. Ce plan doit être envoyé par courrier recommandé (classique ou électronique) à l'Institut bruxellois pour la Gestion de l'environnement :

- au plus tard au 15 octobre 2011 si votre entreprise compte plus de 200 travailleurs ;
- au plus tard au 15 janvier 2012 si votre entreprise compte entre 100 et 200 travailleurs.

Si une entreprise ne satisfait pas à cette obligation, l'Institut bruxellois pour la Gestion de l'environnement enverra, par lettre recommandée, un avertissement à l'entreprise et fixera un délai destiné à lui permettre de mettre fin au manquement constaté.

Vous trouverez plus d'informations au sujet du PDE sur le site www.bruxellesenvironnement.be (Professionnels – Thème Mobilité).

Remarque : ce PDE ne correspond PAS à l'enquête fédérale de mobilité ! Cette dernière collecte en effet des données sur les déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail. Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans notre [flash du 27 juin 2011](#).

9 Entrée en vigueur du Code pénal social au 1^{er} juillet 2011

Référence(s) :

- [Flash info du 24 juin 2011.](#)

Le début du 3^e trimestre 2011 est également marqué par l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal social.

Le Code pénal social est le résultat d'un processus de réforme du droit pénal social, initié 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. Nous vous avons déjà fourni de plus amples informations à ce sujet dans plusieurs de nos publications, notamment dans les Easypay News d'octobre 2010 et d'avril 2011. Vous pourrez consulter celles-ci sur notre site web www.easypay-group.com, sous la rubrique « Publications ».

10 Activa : nouvelles mesures de lutte contre les abus

Référence(s) :

- [Flash info du 26 août 2011.](#)
- Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, visant à lutter contre les abus, *M.B.* 10 août 2011, 45623.

Dans le cadre du plan Activa, les employeurs peuvent, à certaines conditions, bénéficier de mesures avantageuses, telles qu'une allocation de travail et une réduction des cotisations de sécurité sociale.

Afin d'éviter les abus lors du recours à ces mesures, certaines dispositions ont été prévues dans la législation.

L'arrêté royal du 19 juillet 2011 apporte quelques modifications à ces règles anti-abus.

10.1 Plus de plainte préalable exigée

Le Comité de gestion de l'ONEM peut, sur base d'un rapport des services d'inspection compétents, refuser l'octroi d'une allocation de travail lorsqu'il est constaté qu'un travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal de bénéficier de l'allocation de travail.

Jusqu'ici, une plainte était cependant exigée, avant que l'inspection puisse effectuer le constat. Désormais, les services d'inspection compétents pourront procéder aux constats requis sans qu'une plainte doive avoir été déposée dans ce cadre.

10.2 Pas d'occupation pendant les 6 mois précédents chez le même employeur

Le Comité de gestion de l'ONEM pourra aussi dorénavant, sur base d'un rapport des services d'inspection compétents, refuser l'octroi d'une allocation de travail lorsqu'il est constaté qu'un travailleur, dans la période de six mois qui précède la date du nouvel engagement, était déjà en service chez le même employeur ou dans le groupe auquel l'employeur appartient.

Cette mesure ne s'applique toutefois pas :

- si le travailleur satisfaisait déjà aux conditions pour bénéficier de l'allocation de travail pendant l'occupation précédente ;
- si l'employeur peut démontrer que le licenciement et le nouvel engagement n'ont pas pour but principal d'obtenir les avantages du plan Activa.

10.3 Entrée en vigueur

Cette mesure est entrée en vigueur le 10 août 2011.

11 Allocation de travail de 500 EUR par mois désormais aussi pour les travailleurs avec une aptitude au travail réduite

Référence(s) :

- [Flash info du 26 août 2011.](#)
- Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée visant à favoriser l'emploi de demandeurs d'emploi avec une aptitude au travail réduite, *M.B.* 10 août 2011, 45621.

Le plan Activa est une mesure pour l'emploi visant à promouvoir la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, entre autres par l'octroi d'une allocation de travail (c.-à-d. une allocation de chômage activée).

Cette mesure s'applique à différents groupes-cibles ; le montant et la durée de l'allocation de travail dépendant de

plusieurs critères, tels que l'âge (moins de 26 ans, moins de 45 ans, plus de 50 ans) et la période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé.

À partir du 1^{er} septembre 2011, un nouveau groupe-cible entrera en ligne de compte pour l'allocation de travail : les demandeurs d'emploi avec une aptitude au travail réduite.

11.1 Concept de demandeur d'emploi avec une aptitude au travail réduite

Par demandeur d'emploi avec une aptitude au travail réduite, il convient d'entendre :

- le demandeur d'emploi inoccupé qui satisfait aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- le demandeur d'emploi inoccupé qui était occupé comme travailleur du groupe-cible chez un employeur relevant du champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327) ;
- le demandeur d'emploi inoccupé handicapé qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur base d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ;
- le demandeur d'emploi inoccupé qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi d'avantages sociaux et fiscaux.

11.2 Montant et durée de l'allocation de travail

Le travailleur concerné a droit à une allocation de travail de 500 EUR au maximum par mois, et ce, pendant le mois de son entrée en service et les 23 mois suivants.

L'employeur peut déduire cette allocation de travail du salaire net qu'il doit payer au travailleur.

11.3 Conditions

Les conditions auxquelles un travailleur peut prétendre à cette allocation de travail varient selon que celui-ci est âgé de plus ou moins de 45 ans au moment de l'entrée en service. Il suffit par ailleurs au travailleur d'avoir été inscrit un seul jour comme demandeur d'emploi.

Si l'intéressé est âgé de moins de 45 ans, les conditions sont les suivantes :

- Il est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement ;
- À la date de l'engagement, il est demandeur d'emploi avec une aptitude au travail réduite ou chômeur complet indemnisé avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- Au jour de l'engagement, il n'est plus soumis à l'obligation scolaire et il ne suit plus d'études dans l'enseignement de jour.

Si l'intéressé est en revanche âgé de 45 ans ou plus, les conditions sont les suivantes :

- Il est âgé d'au moins 45 ans à la date de l'engagement ;
- À la date de l'engagement, il est demandeur d'emploi avec une aptitude au travail réduite ou chômeur complet indemnisé avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %.

11.4 Entrée en vigueur

Cette mesure entre en vigueur au 1^{er} septembre 2011.

Nouveautés dans les services publics pendant le troisième 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 (aucune nouveauté)
- Administrations locales

1 Dispositions générales : prévisions concernant l'indice pivot

Référence(s) :

- Site web www.plan.be, rubrique « Indice des prix ».

L'indice pivot pour les traitements du secteur public et les allocations sociales a été dépassé en avril 2011. Selon les prévisions mensuelles pour l'indice santé, le prochain dépassement de l'indice pivot (actuellement 117,27) devrait avoir lieu en février 2012. Il en résulterait alors une augmentation de 2 % des allocations sociales en mars 2012 et des traitements du personnel public en avril 2012.

2 Administrations fédérales

2.1 Congés : modifications diverses

Référence(s) :

- Conseil des ministres du 1^{er} juillet 2011, *Services publics, Exécution de l'accord sectoriel*, à consulter sur le site web <http://www.presscenter.org>.

Le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal qui modifie la réglementation sur la redistribution du travail, les congés et les absences des membres du personnel des services publics fédéraux. Le Conseil des ministres exécute ainsi l'accord sectoriel 2009-2010 conclu par la ministre de la Fonction publique Inge Vervotte et les représentants des organisations syndicales.

Nous vous tiendrons au courant dès que l'arrêté royal aura obtenu son caractère définitif. Vous trouverez ci-dessous une brève description des principales modifications.

1. Neutralité de la réglementation sur les congés à l'égard des choix de vie

En ce qui concerne le congé de circonstances, le congé exceptionnel pour cas de force majeure et le congé de paternité en tant que conversion du congé de maternité, les personnes mariées, les cohabitants et les couples composés de partenaires du même sexe ou de sexe différent bénéficient des mêmes droits.

Sont assimilés :

- au mariage : l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui cohabitent en tant que couple ;
- au conjoint de l'agent : la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec laquelle l'agent vit en couple au même domicile ;
- au père : la personne de sexe féminin mariée à la mère ou vivant en couple avec cette dernière au même domicile.

La « co-mère » obtiendra un congé de circonstances lors de l'accouchement de sa partenaire.

L'agent a droit à quatre jours de congé lorsqu'il fait enregistrer à l'état civil un acte de cohabitation légale, au même titre que l'agent qui se marie.

2. Congé d'accueil

Les contractuels et les statutaires ont droit à un congé d'accueil rémunéré de six jours.

3. Contractuels

Le congé de circonstances entièrement rémunéré de 10 jours, octroyé en cas d'accouchement de l'épouse, est désormais aussi accordé aux membres du personnel contractuel. Ils pourront en outre bénéficier d'un congé exceptionnel pour l'accompagnement de personnes handicapées.

4. Congé de formation

Toute formation convenue d'un commun accord entre l'agent et son supérieur et qui est organisée au sein des services publics fédéraux, est considérée comme une activité de service. Pour les formations en dehors de l'administration fédérale, une dispense de service limitée à 120 heures par an peut être accordée.

5. Congé annuel de vacances

Le travailleur peut perdre ses droits au congé annuel à la fin d'une certaine période, lorsqu'il a effectivement eu la possibilité de les prendre. S'il n'a pas pu les prendre pour cause de maladie ou d'incapacité de travail, la durée maximale d'un an pour le report du congé est supprimée.

6. Capital de maladie

Le nombre total de jours de maladie est communiqué chaque année à l'agent. Si l'agent n'est pas d'accord, il dispose d'un délai de 50 jours ouvrables pour introduire une objection motivée. Le directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation dispose également d'un délai de 50 jours pour prendre une décision motivée.

7. Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Les stagiaires et les statutaires auront droit à un congé non rémunéré supplémentaire de 30 jours ouvrables (en plus des 15 jours actuels) pour motifs impérieux d'ordre familial s'ils ont des enfants de moins de 15 ans ou lors de l'hospitalisation d'un membre de la famille.

3 Administrations flamandes

Aucune nouveauté pertinente n'est à noter pour le personnel des administrations flamandes.

4 Administrations locales

4.1 Adaptation des montants de base du revenu d'intégration au 1^{er} septembre 2011

Référence(s) :

- Arrêté royal du 13 août 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 septembre 2004 visant l'augmentation des montants du revenu d'intégration, *M.B.* 23 août 2011, 48331.

L'arrêté royal du 13 août 2011 prévoit une augmentation des montants de base du revenu d'intégration. Les montants indexés de ce dernier ont été communiqués aux CPAS dans la circulaire du 23 août 2011.

Au 1^{er} septembre 2011, le revenu d'intégration s'élève à :

- 513,46 EUR par mois ou 6.161,46 EUR par an pour un cohabitant (catégorie 1) ;
- 770,18 EUR par mois ou 9.242,20 EUR par an pour une personne isolée (catégorie 2) ;
- 1.026,91 EUR par mois ou 12.322,93 EUR par an pour une personne avec une famille à charge (catégorie 3).

Pour les montants les plus récents, nous vous renvoyons à nos chiffres clés, que vous pouvez consulter sur notre site web ou via le lien [suivant](#) :

Modifications attendues

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

- Chômage temporaire : déclaration électronique obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2011
- Une étape de plus franchie pour les élections sociales de 2012
- AIP 2011-2012 : entrée en vigueur de nombreuses mesures prochainement
- Travail d'étudiants : nouvelles règles à partir du 1^{er} janvier 2012

1 Chômage temporaire : déclaration électronique obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2011

Référence(s) :

- [Flash info du 20 juillet 2011](#).
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi-programme du 4 juillet 2011, *M.B.* 19 juillet 2011.

Lorsqu'une entreprise introduit un régime de chômage temporaire, elle doit accomplir certaines formalités. Une communication doit notamment être adressée à l'ONEM dans les cas suivants :

- Instauration d'un régime de chômage temporaire suite à un manque de travail résultant de causes économiques ;
- Instauration d'un régime de chômage temporaire pour cause d'accident technique ;
- Lors du premier jour de chômage effectif du mois en cas de chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
- Lors du premier jour de chômage effectif du mois en cas de chômage temporaire suite à un manque de travail résultant de causes économiques dans le secteur de la construction.

Avant le 1^{er} octobre 2011, cette communication devait être envoyée soit par lettre recommandée adressée au bureau de chômage de l'ONEM dans le ressort duquel est situé le siège d'exploitation de l'entreprise (ou par fax, en cas de communication du premier jour de chômage pour cause d'intempéries ou causes économiques dans la construction), soit par voie électronique.

À partir du 1^{er} octobre 2011, elle pourra uniquement avoir lieu par voie électronique, sauf si vous vous trouvez dans l'une des trois situations pouvant justifier une exception au principe de la communication électronique obligatoire.

Cette exception est autorisée dans les cas suivants :

- Il s'agit d'une première communication ;
- L'employeur ne dispose pas des moyens informatiques nécessaires pour effectuer la déclaration par voie électronique ;
- La déclaration ne peut pas être envoyée par voie électronique en raison de problèmes techniques (panne informatique, problèmes de connexion à Internet, etc.).

Pour plus d'informations au sujet de la communication électronique, nous vous renvoyons à la [feuille info de l'ONEM](#).

2 Une étape de plus franchie pour les élections sociales de 2012

Référence(s) :

- [Flash info du 20 juillet 2011](#).
- Projet de loi modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008.

Les élections sociales pour l'institution ou le renouvellement des conseils d'entreprise ou comités pour la prévention et la protection au travail sont prévues entre le 7 mai 2012 et le 20 mai 2012.

Les textes relatifs aux élections ont été approuvés à la Chambre le 7 juillet 2011 et au Sénat le 13 juillet 2011.

Les seuils de 50 et 100 travailleurs sont donc toujours d'application pour l'organisation des élections sociales pour le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise.

Vous trouverez également sur notre site web <http://www.easypay-group.com> un mini-site « Élections sociales 2012 » où vous pourrez obtenir plus d'informations sur ce thème.

3 AIP 2011-2012 : entrée en vigueur de nombreuses mesures prochainement

Référence(s) :

- Proposition de médiation sur l'accord interprofessionnel du 11 février 2011.
- Dossier « AIP 2011-2012 », site web www.easypay-group.com.

En dépit des négociations difficiles, l'AIP 2011-2012 contient une multitude de mesures qui auront un impact considérable sur la réglementation sociale. Certaines mesures sont déjà effectives, mais, pour la majorité, la date d'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} janvier 2012. Sont notamment concernées les mesures suivantes : nouvelles règles de licenciement des ouvriers et employés, conversion de la prime de crise en allocation de licenciement, poursuite du chômage de crise pour les employés sous une forme adaptée, supplément pour les chômeurs temporaires à charge de l'employeur, exonération fiscale d'une partie de l'indemnité de préavis, etc.

Vous trouverez des explications sur toutes ces mesures découlant de l'AIP 2011-2012 dans [notre brochure à ce sujet](#) sur le site web www.easypay-group.com.

4 Travail d'étudiants : nouvelles règles à partir du 1^{er} janvier 2012

Référence(s) :

- Projets de lois.
- Loi du 28 juillet 2011 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *M.B.* 19 août 2011, 47815.

Une multitude de propositions ont déjà été formulées concernant la réforme de l'occupation d'étudiants. À compter du 1^{er} janvier 2012, un nouveau régime sera enfin d'application. Il prévoit entre autres les changements suivants :

- Le nombre maximum de jours de travail d'étudiants sera porté à 50 jours par année civile, au lieu de 2 x 23 jours pendant et en dehors des mois d'été ;
- La cotisation ONSS de solidarité restera la même pendant toute l'année, à savoir 8,13 % (2,71 % à charge de l'étudiant et 5,42 % à charge de l'employeur) ;
- La durée maximale du contrat d'occupation d'étudiants passera à 12 mois, contre 6 mois actuellement ;
- Après la conclusion d'un contrat d'occupation d'étudiants, l'employeur devra réserver le nombre de jours de travail prévus via la Dimona ;
- Une nouvelle application de l'ONSS permettra de consulter le nombre de jours d'occupation comme étudiant.

Ces mesures ont essentiellement pour but de promouvoir la simplification et la transparence concernant le travail d'étudiants. Certaines mesures d'exécution sont certes toujours attendues avant que ces nouvelles règles puissent entrer en vigueur définitivement, mais la date du 1^{er} janvier 2012 reste l'échéance prévue.

Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP propose l'application **Easy-Elections**. En tant que partenaire global de services de RH, nous pouvons ainsi vous soutenir pleinement pendant les **élections sociales de 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.

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.

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP 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.

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP propose l'application **Chèques-repas électroniques**. Ce module vous permet de commander, via les comptes individuels ou via la saisie des feuilles de prestations, les chèques-repas calculés, grâce à l'option **Chèques-repas électroniques**, et donc de mentionner le montant des chèques-repas sur une carte électronique et non plus sur papier.

Cette option vous permettra d'économiser du temps et de l'argent. Les chèques-repas papier disparaîtront (progressivement) et feront place à une carte comparable à une carte bancaire.

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.

Le saviez-vous ? Chaque employeur est obligé de proposer une procédure de reclassement professionnel (outplacement) aux travailleurs de 45 ans et plus qu'il licencie.

Mais pas de panique ! **EASY HR** peut assurer cette procédure complète pour vos travailleurs !

Il vous suffit de nous envoyer un e-mail à l'adresse info_easyHR@easypay-group.com avec une demande de reclassement professionnel. Nous vous transmettrons alors une offre en fonction du nombre de travailleurs concernés, ainsi qu'une proposition à remettre au(x) travailleur(s). Si vous acceptez l'offre, nos consultants EASY HR prendront alors contact directement avec le(s) travailleur(s) et fixeront un premier rendez-vous. La procédure complète comprend 60 heures d'accompagnement professionnel, étalées sur une année à compter de la date du licenciement. Nous ferons le nécessaire pour que vous ne deviez plus traiter aucune paperasse dans le cadre du reclassement professionnel et pour que vos (anciens) travailleurs puissent redevenir actifs sur le marché du travail.

Vous souhaitez obtenir plus d'informations ou une offre ? Contactez-nous sans engagement par téléphone au 051/48.05.95 ou par e-mail à l'adresse info_easyHR@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