



**N | E | W | S**

Janvier 2012



## Table des matières

<b>Nouveautés ONSS pendant le quatrième trimestre – DmfA 4/2011 .....</b>	<b>3</b>
1 Cotisations ONSS.....	3
2 Réductions ONSS.....	4
3 Déclaration DmfA.....	4
4 Adaptation des montants .....	6
<b>Nouveautés ONSSAPL pendant le quatrième trimestre – DmfAPPL 4/2011 .....</b>	<b>7</b>
1 Cotisations ONSS.....	7
2 Réductions ONSS.....	7
3 Déclaration DmfAPPL.....	8
4 Adaptation des montants .....	9
<b>Nouveautés en matière fiscale pendant le quatrième trimestre 2011 .....</b>	<b>11</b>
1 Exonération fiscale du vélo de société.....	11
2 Titres-repas et congé-éducation : le fisc suit l'ONSS .....	11
<b>Nouveautés en matière sociale pendant le quatrième trimestre 2011 .....</b>	<b>12</b>
1 Déclaration électronique du chômage temporaire .....	12
2 Adaptation de la formule Claeys.....	13
3 Formulaire de chômage : plus de signature électronique .....	13
4 Transfert sous autorité de justice.....	14
5 Montants du congé-éducation pour l'année scolaire 2011-2012.....	14
6 Bonus de pension prolongé d'un an .....	15
<b>Nouveautés dans les services publics pendant le quatrième trimestre 2011 .....</b>	<b>16</b>
1 Dispositions générales.....	16
2 Administrations fédérales.....	16
3 Administrations flamandes.....	17
4 Administrations locales.....	19
<b>Modifications attendues .....</b>	<b>21</b>
1 Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012.....	21
2 Adaptation du travail d'étudiant .....	21
3 Accord du gouvernement Di Rupo I <sup>er</sup> : mesures sociales.....	22
4 Expiration du statut de travailleur frontalier .....	26
5 Élections sociales : le jour X approche !.....	27
6 Augmentation de la carrière professionnelle pour la prépension.....	28
7 Prolongation des mesures de transition pour la Roumanie et la Bulgarie.....	28
8 Nouveaux montants à partir de janvier 2012.....	28
9 Titres-repas électroniques : premiers paiements effectifs.....	29
10 Nouveaux barèmes de précompte professionnel en 2012.....	30
11 Fiches fiscales 2012 .....	32
<b>Le saviez-vous ?.....</b>	<b>33</b>

## Plus d'informations

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. Si vous souhaitez de plus amples explications concernant certains de ces sujets, nous nous ferons un plaisir de vous accueillir lors de nos nouvelles formations « Actualité sociale ».

Les personnes intéressées pourront obtenir plus d'informations et s'inscrire via le lien suivant :

[http://www.easypay-group.com/EASY\\_SERVICES/fr\\_BE/training\\_calendar/](http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/)

## Logiciel

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 fonctionnelle de la mise à jour « Rel12.01 – DmfA 4/2011 – DmfAPPL 4/2011 ».

## 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 :

31/12/2011

# Nouveautés ONSS

## pendant le quatrième trimestre – DmfA 4/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 4/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Modifications DmfA
- Autres
- Montants

## 1 Cotisations ONSS

---

### 1.1 Cotisations de base : inchangées

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *Les cotisations de sécurité sociale – Cotisations – Taux des cotisations.*

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

### 1.2 Cotisation spéciale pour le congé-éducation payé

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *Nouveau ce trimestre.*

Lors du Conseil des ministres du 2 septembre 2011, il a été décidé de prolonger le relèvement de 0,01 % du pourcentage du congé-éducation payé jusqu'au 3<sup>e</sup> trimestre 2012. Dans l'attente de la publication au Moniteur belge, l'ONSS maintient le pourcentage rehaussé de 0,05 % dans les modules de calcul.

### 1.3 Titres-repas en remplacement des éco-chèques et inversement

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *La notion de rémunération – Cas spécifiques – Titres-repas.*
- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *La notion de rémunération – Cas spécifiques – Éco-chèques.*
- ◆ [Flash info du 29 octobre 2011.](#)

Pour être exonérés de cotisations ONSS, les titres-repas doivent remplir certaines conditions. L'une d'entre elles est qu'ils ne peuvent pas être octroyés en remplacement ou en conversion du salaire, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage.

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2011, l'ONSS accepte cependant que les titres-repas ou une augmentation de la part patronale soit octroyés en remplacement des éco-chèques. Ces titres-repas resteront donc exonérés de cotisations ONSS, pour autant qu'ils respectent toutes les autres conditions.

Il en va de même pour la conversion des titres-repas en éco-chèques.

## 1.4 Decava : correction de la réduction des cotisations patronales

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *Les cotisations spéciales – Decava – Généralités*.

Une correction a été apportée aux conditions à remplir pour la réduction de 95 % de la base de calcul pour les cotisations patronales spéciales en cas de prépension/pseudo-prépension. Il existe trois conditions :

- Les indemnités complémentaires sont octroyées en vertu d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une (sous-)commission paritaire ;
- Le travailleur, qui part en crédit-temps à mi-temps, est effectivement remplacé ;
- Le remplacement est prévu par une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail.

La troisième condition prévoyait auparavant qu'une CCT conclue au sein d'une (sous-)commission paritaire avant le 1<sup>er</sup> avril 2006 pouvait aussi prévoir ce remplacement. Cette possibilité a été supprimée.

## 2 Réductions ONSS

---

### 2.1 Nouveaux codes ONEM pour la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec une aptitude au travail réduite

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – Demandeurs d'emploi de longue durée*.
- ◆ [Flash du 26 août 2011](#).
- ◆ A.R. du 19 juillet 2011 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011, un nouveau groupe-cible entre en considération pour l'allocation de travail de 500 EUR par mois, à savoir les demandeurs d'emploi avec une aptitude au travail réduite (cf. aussi notre flash du 26 août 2011 pour plus d'infos).

De nouveaux codes ONEM ont été créés dans ce cadre pour attester de ces avantages sur la carte de travail des travailleurs concernés. Il s'agit des codes C35, C36, C37, D18, D19 et D20.

Ces codes ont donc aussi été ajoutés dans le tableau des codes de réduction.

## 3 Déclaration DmfA

---

### 3.1 Secteur de la construction : déclaration du salaire garanti en cas de maladie pas d'application pour le salaire journalier garanti

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter les déclarations – Informations complémentaires*.

Dans le secteur de la construction (CP 124), il existe, pour les employeurs occupant moins de 20 travailleurs, un système de remboursement du salaire en cas de maladie, par le Fonds de sécurité d'existence. Dans le cadre de la simplification administrative, certaines données supplémentaires sont demandées via la DmfA depuis le premier trimestre de 2011. C'est notamment le cas du « nombre de jours de maladie avec salaire garanti première semaine » et du salaire correspondant.

Il ne s'agit toutefois pas du (des) jour(s) avec salaire journalier garanti pour le(s) jour(s) de travail incomplet(s) payé(s) par l'employeur.

Le salaire journalier garanti est notamment payé au travailleur lorsque celui-ci tombe malade en cours de journée. Dans la mesure où ce salaire journalier garanti n'est pas remboursé par le Fonds, il ne doit pas être déclaré dans la DmfA.

### 3.2 Pensions extralégales : modification du mode de déclaration

---

**Référence(s) :**

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *Les cotisations spéciales – Pensions extra-légales*.

L'employeur qui accorde un avantage extralégal à ses travailleurs doit payer des cotisations patronales de 8,86 % sur cet avantage. Tant la base de calcul des cotisations patronales (les versements) que les cotisations patronales proprement dites étaient déclarées sous le code 851 jusqu'au troisième trimestre de 2011 inclus.

À partir du quatrième trimestre de 2011, l'employeur devra faire une distinction, pour la déclaration des pensions extralégales, entre :

- d'une part, les versements effectués directement à ses travailleurs pensionnés ou leurs ayants droit ;
- d'autre part, les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan d'entreprise ou d'un plan sectoriel.

Selon les cas, des codes différents sont d'application. Les instructions de l'ONSS ont donc été entièrement révisées suite à cette distinction.

Lorsque l'employeur octroie les avantages directement (1<sup>re</sup> situation) à ses anciens travailleurs ou à leurs ayants droit, ces avantages et les cotisations patronales y afférentes sont déclarés séparément sous le code 864.

Lorsque les versements sont en revanche effectués à un tiers, par exemple via une compagnie d'assurances ou un fonds de pension (2<sup>e</sup> situation), il convient de faire la distinction supplémentaire ci-dessous :

- Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan, conclu au niveau de son entreprise. Dans ce cas, les avantages et cotisations patronales y afférentes sont déclarés séparément sous le code 865 ;
- Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan, conclu au niveau du secteur. Il existe alors de nouveau deux possibilités :
  - La cotisation de l'employeur n'est « pas » perçue par l'ONSS. Dans ce cas, les avantages sont déclarés séparément sous le code 866.
  - La cotisation de l'employeur est « effectivement » perçue par l'ONSS. Dans ce cas, les cotisations sont perçues via les cotisations de base et ne sont pas déclarées séparément.

La base de calcul du total des avantages octroyés doit être mentionnée par type de versement.

### 3.3 Indemnité octroyée aux tuteurs : à déclarer comme prime

---

**Référence(s) :**

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter les déclarations – Données salariales*.
- ◆ Art. 36 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, M.B. 15 septembre 2001, 30941.

Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui réduisent de moitié leurs prestations de travail, peuvent exercer (pendant leur mi-temps disponible) des activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat au profit des nouveaux travailleurs. Ces activités peuvent être accomplies chez leur employeur, chez un autre employeur de la même branche d'activité ou dans un centre de formation aux métiers de la même branche d'activité qui est organisé par un secteur professionnel. Les nouveaux travailleurs qui bénéficient de la formation doivent évidemment exercer eux-mêmes les activités concernées. L'ONSS précise que, si le tuteur reçoit une prime pour ce faire, celle-ci doit être déclarée sous le code de rémunération 2.

## 4 Adaptation des montants

Montants adaptés	Auparavant	À partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012
<b>1. Artistes avec petites indemnités spécifiques</b> a) Maximum par jour b) Maximum par an	a) 114,60 EUR/jour b) 2.291,99 EUR/an	a) 118,08 EUR/jour b) 2.361,52 EUR/an
<b>2. Avantages non récurrents liés aux résultats</b> Avantage maximal par an	2.358,00 EUR/an	2.430,00 EUR/an
<b>3. Cotisation CO2 sur les voitures de société</b> a) Index cotisation CO2 b) Cotisation minimale	a) (cotisation CO2 x 128,89) / 114,08 b) 23,53 EUR	a) (cotisation CO2 x 132,80) / 114,08 b) 24,25 EUR
<b>4. Cotisation de solidarité Dimona</b> Montant minimal	2.548,13 EUR	2.625,51 EUR
<b>5. Redistribution des charges sociales</b> Limite annuelle	185.505 EUR/an	191.137 EUR/an

# Nouveautés ONSSAPL pendant le quatrième trimestre – DmfAPPL 4/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 4/2011. 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, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, Nouveautés.

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

## 2 Réductions ONSS

---

### 2.1 Restructuration

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 5.1.204 et 5.2.704.
- [Flash du 2 septembre 2011](#).
- A.R. du 13 août 2011 exécutant le chapitre 1<sup>er</sup> du titre II de la loi-programme du 4 juillet 2011, relative aux cartes de restructuration pour les travailleurs des entreprises en faillite, *M.B.* 30 août 2011, 55444.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, la carte de restructuration a été réintroduite pour les travailleurs licenciés suite à une faillite, fermeture ou liquidation d'entreprise après le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Suite à la publication de la réglementation définitive à ce sujet au Moniteur belge (jusqu'ici, il s'agissait d'une mesure de crise provisoire), les instructions ONSS ont été adaptées.

La « carte de réduction restructurations », délivrée par l'ONEM, a une période de validité qui débute le jour de l'annonce du licenciement collectif et prend fin douze ou six mois après la date d'inscription auprès d'une cellule pour l'emploi, selon que l'employeur a été licencié dans le cadre d'une restructuration ou d'une faillite, liquidation ou fermeture.

## 2.2 Assouplissement pour les demandeurs d'emploi de longue durée avec une aptitude au travail réduite

---

### Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 5.2.203.
- [Flash du 26 août 2011](#).
- A.R. du 19 juillet 2011 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.

Suite à la publication au Moniteur belge de la réglementation visant à favoriser l'occupation des demandeurs d'emploi avec une aptitude au travail réduite (cf. aussi notre flash du 26 août 2011 pour plus d'infos), les instructions ONSSAPL ont été adaptées.

Sont assimilés aux travailleurs engagés, ceux qui sont maintenus en service après échéance de certaines périodes d'occupation. Une de ces périodes d'occupation assimilée à un engagement est la période d'occupation d'un travailleur ayant une aptitude au travail réduite. Auparavant, c'était « l'occupation d'un travailleur occupé à un poste de travail reconnu » qui était assimilée.

## 2.3 Redistribution du travail dans le secteur public : précisions

---

### Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 5.3.106 et 5.3.111.

Le droit au départ anticipé à mi-temps et l'exonération des cotisations de sécurité sociale sur la prime mensuelle compensatoire de la perte de salaire sont d'application jusqu'au 31 décembre 2011. Les régimes de départ anticipé à mi-temps restent néanmoins valables jusqu'à la fin de leur période de validité.

Le droit à la semaine volontaire de quatre jours et l'exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contractuels engagés en remplacement des membres du personnel qui ont fait usage de leur droit à réduire leurs prestations à 4/5<sup>e</sup>, sont d'application jusqu'au 31 décembre 2011.

## 3 Déclaration DmfAPPL

---

### 3.1 DimonaPPL : précisions concernant la déclaration de sortie de service

---

#### Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 6.2.402.

Dans ses instructions, l'ONSSAPL précise que les membres du personnel statutaire qui sont mis d'office à la retraite anticipée en raison d'une incapacité médicale ne sont plus en service. Au commencement de la retraite anticipée (temporaire ou définitive), une déclaration de sortie de service doit être effectuée.

### 3.2 Pensions extralégales : modification du mode de déclaration

---

#### Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 6.3.305, 6.3.409 et 6.3.411.

L'employeur qui accorde un avantage extralégal à ses travailleurs doit payer des cotisations patronales de 8,86 % sur cet avantage. Tant la base de calcul des cotisations patronales (les versements) que les cotisations patronales proprement dites étaient déclarées sous le code 851 jusqu'au troisième trimestre de 2011 inclus.

À partir du quatrième trimestre de 2011, l'employeur devra faire une distinction, pour la déclaration des pensions extralégales, entre, d'une part, les versements effectués directement à ses travailleurs pensionnés ou leurs ayants droit et, d'autre part, les versements effectués à une compagnie d'assurances ou une institution de retraite professionnelle.

- Lorsque l'employeur octroie les avantages directement à ses anciens travailleurs ou à leurs ayants droit, ces avantages et les cotisations patronales y afférentes sont déclarés sous le code travailleur cotisations 864. La pension extralégale qui est payée directement au membre du personnel lors de son départ à la pension, est déclarée sous le code de rémunération 792.
- Lorsque les versements sont en revanche effectués à un tiers, ces avantages et les cotisations patronales y afférentes sont déclarés sous le code travailleur cotisations 865. Le versement direct d'une pension extralégale à un ancien membre du personnel qui n'est plus en service (ou à ses ayants droit) sont déclarés dans le bloc « Cotisations non liées à une personne physique ». Les versements des employeurs pour la constitution d'une pension extralégale dans le cadre d'un plan d'entreprise sont déclarés sous le code de rémunération 793.

Le code travailleur cotisations 851 et le code de rémunération 790 ne sont par conséquent plus utilisés à partir du quatrième trimestre de 2011.

### 3.3 Nouveaux codes ONEM pour la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec une aptitude au travail réduite

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 6.3.802.
- [Flash du 26 août 2011](#).
- A.R. du 19 juillet 2011 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011, un nouveau groupe-cible entre en considération pour l'allocation de travail de 500 EUR par mois, à savoir les demandeurs d'emploi avec une aptitude au travail réduite (cf. aussi notre flash du 26 août 2011 pour plus d'infos).

De nouveaux codes ONEM ont été créés dans ce cadre pour attester de ces avantages sur la carte de travail des travailleurs concernés. Il s'agit des codes C35, C36, C37, D18, D19 et D20. Ces codes ont donc aussi été ajoutés dans le tableau des codes de réduction.

## 4 Adaptation des montants

---

### 4.1 Plafonds pour les retenues INAMI sur les pensions et avantages complémentaires

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4<sup>e</sup> trimestre 2011, n° 4.3.501.
- A.R. du 6 juillet 2011 portant exécution de l'article 191, alinéa 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>, alinéa 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, *M.B.* 19 juillet 2011, 42704.

Une cotisation personnelle de 3,55 % est due sur le montant total des pensions et avantages complémentaires.

Cette retenue peut toutefois uniquement être effectuée si la somme des pensions et avantages complémentaires atteint un certain montant. Celui-ci varie selon que le bénéficiaire a charge de famille ou non.

Les montants ci-dessous sont d'application à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Situation familiale	Pensions et avantages complémentaires	Retenue
Isolés	< 1.358,92 EUR	/
	> = 1.358,92 EUR et < = 1.408,94 EUR	de 0,01 EUR à 50,02 EUR
	> 1.408,94 EUR	3,55 %
Avec charge de famille	< 1.610,50 EUR	/
	> = 1.610,50 EUR < = 1.669,78 EUR	de 0,01 EUR à 59,28 EUR
	> 1.669,78 EUR	3,55 %

# Nouveautés en matière fiscale pendant le quatrième trimestre 2011

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 4/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Exonération fiscale du vélo de société
- Titres-repas et congé-éducation : le fisc suit l'ONSS

## 1 Exonération fiscale du vélo de société

---

Référence(s) :

- Circulaire n° RH 242/612.802 (AGFisc N° 47/2011) du 19/10/2011.
- [Flash du 29 octobre 2011.](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, une exonération fiscale est appliquée pour la mise à disposition par l'employeur d'un vélo de société et des accessoires y afférents, à condition que le vélo soit utilisé effectivement pour les déplacements domicile-lieu de travail. L'administration fiscale précise désormais dans une circulaire récente que cette exonération fiscale s'applique aussi pour d'autres déplacements (p. ex. usage privé pendant le week-end, les vacances, etc.) à condition toutefois que le vélo de société soit aussi utilisé dans le cadre du transport domicile-lieu de travail. L'exonération fiscale porte donc sur l'avantage complet (déplacements domicile-lieu de travail et usage privé) qui découle de la mise à disposition du vélo de société.

Dans cette même circulaire, le fisc confirme également que l'exonération fiscale pour le vélo de société est cumulable avec l'indemnité vélo exonérée de 0,21 EUR/km dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail.

## 2 Titres-repas et congé-éducation : le fisc suit l'ONSS

---

Référence(s) :

- Circulaire n° Ci. RH. 242/609.135 du 02/09/2011.
- [Flash du 23 septembre 2011.](#)

Au début 2011, l'ONSS avait décidé que si un travailleur suivait une formation dans le cadre du congé-éducation payé et que cette formation coïncidait avec des heures normales de travail, un titre-repas devait lui être octroyé pour les jours où une formation avait effectivement été suivie et qui coïncidaient avec ces heures normales de travail.

Le fisc a fait savoir dans une circulaire qu'il suivait la position de l'ONSS.

# Nouveautés en matière sociale pendant le quatrième 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.

- Déclaration électronique du chômage temporaire
- Adaptation de la formule Claeys
- Formulaires de chômage : plus de signature électronique
- Transfert sous autorité de justice
- Montants du congé-éducation pour l'année scolaire 2011-2012
- Bonus de pension prolongé d'un an

## 1 Déclaration électronique du chômage temporaire

---

### Référence(s) :

- A.R. du 14 novembre 2011 portant exécution des articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne les communications à l'Office national de l'Emploi, *M.B.* 30 novembre 2011, 70783.
- [Flash du 2 décembre 2011.](#)
- [Flash du 30 septembre 2011.](#)
- [Flash du 15 septembre 2011.](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2011, l'employeur doit obligatoirement déclarer le chômage temporaire par voie électronique à l'ONEM.

La déclaration électronique peut être remplacée par un courrier recommandé (ou un fax, s'il s'agit de la communication du premier jour de chômage temporaire du mois pour intempéries ou pour causes économiques dans le secteur de la construction) dans les cas suivants :

- L'employeur fait pour la première fois une communication de chômage temporaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail ou fait à nouveau une communication de chômage temporaire après une période d'interruption de 24 mois ;
- L'employeur ne dispose pas des moyens informatiques nécessaires pour l'envoi d'une communication par voie électronique et a obtenu une dispense de communication électronique du directeur du bureau du chômage de l'ONEM ;
- L'employeur ne peut pas effectuer la communication par voie électronique en raison de problèmes techniques (problème temporaire de connexion Internet, panne d'ordinateur...).

EASYPAY GROUP dispose de l'application **e-tempora**. Les demandes de chômage temporaire doivent être effectuées via une déclaration électronique, selon un format XML prédéfini. L'option « e-tempora » prévoit la possibilité de créer les demandes de chômage temporaire et de les envoyer par voie électronique à Smals-MvM. Cette option permet également de consigner l'état de la déclaration « Demande de chômage temporaire ». Les données suivantes seront enregistrées : date d'envoi, date de réception de l'accusé de réception, date de réception de la notification, anomalies éventuelles envoyées et document PDF établi par les pouvoirs publics.

Cette option répond par conséquent aux obligations imposées par les autorités en ce qui concerne les demandes de chômage temporaire, et prévoit en outre un système complet de suivi.

Vous souhaitez plus d'informations à ce sujet ? 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).

## 2 Adaptation de la formule Claeys

Référence(s) :

➤ [Flash du 21 octobre 2011.](#)

La formule Claeys est souvent utilisée dans la pratique pour calculer les délais de préavis des employés dont la rémunération annuelle dépasse un certain montant. En 2012, ce montant sera de 31.467 EUR (adapté tous les ans). Suite à une analyse de la jurisprudence récente, différents éléments de « l'ancienne » formule Claeys ont été adaptés. Le résultat des calculs obtenu avec la « nouvelle » formule sera légèrement inférieur à celui obtenu avec « l'ancienne » formule.

	Ancienne formule	Nouvelle formule
Rémunérations jusqu'à 120.000 EUR	$(0,87 \times \text{ancienneté}) + (0,06 \times \text{âge}) + (0,037 \times \text{ salaire}/1000 \times 106,53/\text{indice du mois du licenciement}) - 1,45$	$(0,87 \times \text{ancienneté}) + (0,055 \times \text{âge}) + (0,038 \times \text{ salaire}/1000) - 1,95$
Rémunérations supérieures à 120.000 EUR	$(0,87 \times \text{ancienneté}) + (0,06 \times \text{âge}) + (0,029 \times \text{ salaire}/1000 \times 106,53/\text{indice du mois du licenciement}) - 1,45$	$(0,87 \times \text{ancienneté}) + (0,055 \times \text{âge}) - (0,0029 \times \text{ salaire}/1000) + 2,96$

### Attention !

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, certaines adaptations seront apportées aux délais de préavis pour les contrats de travail conclus à partir de cette date. La formule Claeys pourra toutefois continuer à être appliquée pour le licenciement des employés dont le contrat de travail a été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Vous trouverez plus d'informations sur la nouvelle réglementation en matière de licenciement dans l'annexe ci-jointe.

## 3 Formulaire de chômage : plus de signature électronique

Référence(s) :

➤ [Flash du 6 octobre 2011.](#)

Pour que les formulaires de chômage aient une valeur juridique, l'employeur (ou son préposé) doit les signer. Il assume ainsi la responsabilité de l'exactitude des données. Cette signature pouvait auparavant avoir lieu de plusieurs manières : la signature manuelle sur une version papier, une signature scannée de l'employeur ou du secrétariat social ou la formulation fixe sur un document imprimé « J'accepte par la remise du présent formulaire, être responsable des mentions susindiquées comme si j'avais personnellement signé ce formulaire ».

Les formulaires papiers sont de plus en plus souvent remplacés par des déclarations électroniques sur le site portail de la sécurité sociale ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)), pour lesquelles des règles strictes de sécurité et d'accès sont applicables. Au vu de la possibilité d'exécuter des déclarations électroniques et tenant compte des circuits de fraude pour les documents de chômage, l'ONEM a annoncé qu'à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2011, la dispense de signature manuelle des formulaires de chômage, par mention d'une formulation fixe ou signature scannée de l'employeur (ou du secrétariat social), ne sera plus acceptée.

Une période de transition a été prévue pour les employeurs qui ont déjà utilisé par le passé la dispense de signature. Ils pourront conserver, jusqu'à la fin 2012, leur méthode de travail initiale, à savoir la formulation fixe ou signature scannée de l'employeur (ou du secrétariat social). Cette période de transition est d'application pour les grands volumes de formulaires à compléter de manière répétitive (C131B, formulaires C78, C3.2-Employeur),

p. ex. au moins 100 formulaires par mois. La période de transition ne s'applique pas pour les formulaires C4. En cas de fraude ou d'irrégularités dans l'entreprise, la dispense de signature sera annulée.

En cas de doutes ou de questions, il est toujours conseillé de prendre contact avec le bureau de chômage compétent.

## 4 Transfert sous autorité de justice

---

### Référence(s) :

- Convention collective de travail n° 102 du 5 octobre 2011 du Conseil national du Travail concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice.
- Avis n° 1779 du 5 octobre 2011 du Conseil national du Travail, concernant la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.
- Loi du 31 janvier 2009 concernant la continuité des entreprises, *M.B.* 9 février 2009, 8436.

La loi relative à la continuité des entreprises régit le transfert des entreprises sous l'autorité judiciaire du tribunal de commerce. Cette même loi confère aux partenaires sociaux le mandat de conclure une convention collective de travail (CCT) afin de déterminer les droits des travailleurs concernés en cas de transfert sous autorité de justice. La CCT n° 102 a été conclue dans ce cadre au sein du Conseil national du Travail. Celle-ci prévoit notamment un devoir d'information des travailleurs et candidats-repreneurs. Ce qui saute aux yeux est la modification du moment auquel les dettes du cédant seront consolidées à l'égard des travailleurs repris.

La CCT n° 5, qui régit le rôle de la délégation syndicale en la matière, a également été adaptée dans ce cadre.

Remarque : dans la mesure où certaines adaptations doivent encore avoir lieu, cette nouvelle réglementation n'est pas encore effective.

## 5 Montants du congé-éducation pour l'année scolaire 2011-2012

---

### Référence(s) :

- [Flash du 2 décembre 2011](#).
- A.R. du 14 novembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, *M.B.* 29 novembre 2011, 70348.

Les montants du congé-éducation pour l'année scolaire 2011-2012 sont les suivants :

- Plafond salarial : le plafond de la rémunération normale est fixé à 2.653 EUR par mois du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 31 août 2012 ;
- Montant forfaitaire pour le remboursement : le montant forfaitaire pour le remboursement à l'employeur est porté à 21,23 EUR par heure ;
- Cotisation patronale : la cotisation patronale reste fixée à 0,05 % du quatrième trimestre de 2011 au troisième trimestre de 2012 inclus.

Vous pourrez aussi retrouver ces informations sous la rubrique « Chiffres clés » de notre site web [www.easypay-group.be](http://www.easypay-group.be).

## 6 Bonus de pension prolongé d'un an

---

Référence(s) :

- Loi du 13 novembre 2011 prolongeant le bonus de pension accordé aux salariés et aux indépendants, M.B. 23 novembre 2011, 69258.

Les personnes qui travaillent plus longtemps sont récompensées. En effet, les travailleurs qui poursuivent leur activité professionnelle après l'âge de 62 ans ou après une carrière d'au moins 44 ans, recevront en contrepartie un bonus de 2,2082 EUR (montant valable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2011) par jour presté à temps plein. Ce bonus de pension s'appliquait au départ à toutes les pensions débutant entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 1<sup>er</sup> décembre 2012.

Le gouvernement en affaires courantes a cependant prolongé cette mesure d'un an. Cela signifie que le bonus de pension restera d'application pour les pensions qui débiteront jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2013.

# Nouveautés dans les services publics pendant le quatrième 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

### 1.1 Prévisions concernant l'indice pivot

Référence(s) :

- Site web [www.plan.be](http://www.plan.be).

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 devrait avoir lieu en janvier 2012. Il en résulterait alors une augmentation de 2 % des allocations sociales en février 2012 et des traitements du personnel public en mars 2012

## 2 Administrations fédérales

### 2.1 Congés : modifications diverses

Référence(s) :

- A.R. du 14 novembre 2011 portant modification de diverses dispositions réglementaires relatives à la redistribution du travail et aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, M.B. 28 novembre 2011, 70132.
- Site web [www.fedweb.be](http://www.fedweb.be).
- [Easypay News d'octobre 2011](#), *Nouveautés dans les services publics pendant le troisième trimestre 2011*, page 23.

Le Conseil des ministres a approuvé le 1<sup>er</sup> juillet 2011 un projet d'arrêté royal qui modifie différents points de la réglementation des congés pour les membres du personnel des services publics fédéraux (cf. Easypay News d'octobre 2011.)

L'arrêté royal a depuis lors été rendu définitif grâce à sa publication au Moniteur belge.

Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des modifications apportées :

- Le président du comité de direction peut désormais uniquement accorder une dispense de service de nature collective pour une activité culturelle ou sportive ou une activité organisée à l'occasion du Nouvel An ;
- Le transfert du congé annuel de vacances à l'année suivante vaut en principe uniquement pour un an au maximum. Cette règle ne s'applique cependant plus en cas d'absence pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle. Le congé pourra en effet être repris au choix du fonctionnaire à son retour en tenant compte des besoins du service ;

- Un régime de congé pour soins d'accueil est introduit. Il s'agit d'au maximum 6 jours ouvrables sur base annuelle. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service ;
- Pour le calcul de la durée des vacances pour les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail, les périodes d'absence pour cause de congé de naissance, d'adoption et pour soins d'accueil sont considérées comme des périodes d'activité de service. Il en va de même pour les périodes d'absence complète pour maladie.

Entrée en vigueur : 8 décembre 2011.

## 2.2 Dispenses de services 2012

---

Référence(s) :

- Conseil des ministres du 14 octobre 2011.

Le Conseil des ministres du 14 octobre 2011 a approuvé une circulaire qui accorde 4 jours de dispense de service pour les jours de pont de 2012. Il s'agit des dates suivantes :

- Lundi 30 avril 2012 ;
- Vendredi 18 mai 2012 ;
- Vendredi 16 novembre 2012 ;
- Lundi 24 novembre 2012.

Les membres du personnel qui ne sont pas occupés le vendredi ou le lundi selon leur régime de travail, ne peuvent pas prendre ces dispenses de services à une autre date.

Les dispositions ci-dessus entreront définitivement en vigueur après la signature du ministre de la Fonction publique et après la publication au Moniteur belge.

## 2.3 Télétravail : autorisé à titre occasionnel

---

Référence(s) :

- A.R. du 7 octobre 2011 modifiant l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative, *M.B.* 19 octobre 2011, 63891.

Le télétravail dans la fonction publique fédérale administrative est désormais autorisé à titre occasionnel. Auparavant, il n'était possible que sur base régulière.

Les membres du personnel qui souhaitent avoir recours au télétravail occasionnel sont tenus d'en informer leur supérieur hiérarchique par écrit ou par e-mail avant d'entamer leur journée de télétravail. Celui-ci doit alors donner son accord par écrit à la personne concernée.

Entrée en vigueur : 29 octobre 2011.

## 3 Administrations flamandes

---

### 3.1 Projet d'accord sectoriel 2010-2012

---

Référence(s) :

- Décision du Gouvernement flamand du 28 octobre 2011, [vlaanderen.be](http://vlaanderen.be).
- Site web [www.bestuurszaken.be/personeel](http://www.bestuurszaken.be/personeel), rubrique *Nieuws*.

Tous les deux ans, le Gouvernement flamand négocie avec les organisations syndicales du personnel public en vue de conclure un accord sectoriel. Le Gouvernement flamand a approuvé le 28 octobre 2011 le projet d'accord sectoriel 2010-2012. Grâce à cette approbation, les ministres compétents ont pu finaliser les négociations pour enfin signer l'accord sectoriel. Celui-ci prévoit les dispositions suivantes :

- Allocation de fin d'année : l'allocation de fin d'année sera augmentée en deux étapes, à savoir : de 5 % en 2013 et de 4 % en 2014. Les pourcentages suivants seront alors d'application :

Rang	Actuellement	2013	2014
E, D1	73,50 %	77,18 %	80,12 %
D2, D3, C1, B1	67,60 %	70,98 %	73,68 %
C2, C3, B2, B3, A1	60,80 %	63,84 %	66,27 %
A2 et rangs supérieurs	54,60 %	57,33 %	59,51 %

- Titres-repas : tous les membres du personnel recevront des titres-repas d'une valeur de 7 EUR à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2012. Seule la part patronale sera majorée dans ce cadre ;
- Indemnités kilométriques : l'indemnité vélo passe de 0,15 EUR à 0,21 EUR par kilomètre. Pour les déplacements de service, la partie domicile-destination est par ailleurs remboursée à 100 % au lieu de 60 %. Les membres du personnel handicapés auront droit à une intervention, car ils ne peuvent pas se rendre au travail avec le transport public ;
- Augmentation de barème pour le personnel de nettoyage et de cuisine : les membres du personnel contractuel de la catégorie « Missions supplémentaires et spécifiques » occupés à des fonctions de nettoyage ou de cuisine pourront évoluer vers la deuxième échelle barémique de leur grade à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ce changement sera effectué automatiquement dès que le membre du personnel disposera de l'ancienneté barémique suffisante ;
- Pension complémentaire : un deuxième pilier de pension est prévu pour le personnel public contractuel en service pour exécuter des missions supplémentaires et spécifiques (p. ex. personnel de nettoyage, assistants familiaux chez *Kind en Gezin*).

### 3.2 Modifications apportées au statut du personnel flamand

Référence(s) :

- Décision du Gouvernement flamand du 2 décembre 2011, [vlaanderen.be](http://vlaanderen.be).
- Site web [www.bestuurszaken.be/personeel](http://www.bestuurszaken.be/personeel), rubrique *Nieuws*.

Le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 sera adapté en certains points. Le 2 décembre 2011, le Gouvernement flamand a en effet donné son deuxième accord de principe. Les adaptations suivantes seront dès lors effectuées :

- Le service public qui recrute aura la possibilité d'attribuer, par mobilité, les postes vacants pour des fonctions de management, de responsables de projet du niveau N et de directeur général, au détenteur d'un mandat déclaré apte après une procédure de sélection ;
- La limite d'âge pour le congé parental est portée de 12 à 21 ans pour les enfants handicapés. Cette mesure découle de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- Un régime de transition est prévu pour les fonctionnaires supérieurs contractuels : le service public qui recrute peut en effet déclarer comme vacant le mandat de la fonction N ou de la fonction de directeur général après 6 ans, avec l'accord du titulaire contractuel de cette fonction. Il en résulte que le détenteur du mandat aura la possibilité d'être nommé à titre définitif s'il est déclaré apte après la procédure de sélection.

Les modifications ci-dessus ont été soumises à l'avis du Conseil d'État et seront présentées par le ministre compétent au Gouvernement flamand pour leur approbation définitive.

## 4 Administrations locales

### 4.1 Réforme du financement des pensions des fonctionnaires des administrations locales

**Référence(s) :**

- Loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives, *M.B.* 3 novembre 2011, 65782.

Le financement des pensions des membres du personnel des administrations locales est réformé en profondeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Cette réforme est indispensable dans la mesure où la situation financière actuelle est intenable.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, un fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL sera institué. Il remplacera les pools 1 à 4 et la partie de la police locale du pool 5 (appelé « Pool 5 local »). Les administrations des pools 3 et 4 qui disposent de leur propre régime de pension pouvaient cependant décider de ne pas s'affilier (tout de suite) au fonds.

La nouvelle loi vise à la recherche d'un équilibre entre la solidarité et une plus grande responsabilisation des administrations :

- **Solidarité :**  
Solidarité signifie que le taux de cotisation de base pour les pensions sera le même pour toutes les administrations participantes (cf. schéma ci-dessous).
- **Responsabilisation :**  
La cotisation pour la pension sera calculée sur le salaire des membres du personnel statutaire en service actif. Une administration qui occupe moins de statutaires contribuera donc moins à la solidarité. Les dépenses de pension de l'administration seront payées par les autres participants à la solidarité. C'est pourquoi, les administrations qui contribuent moins à la solidarité devront verser une cotisation supplémentaire appelée « cotisation de responsabilisation ».

La loi prévoit en outre le paiement d'une cotisation de régularisation supplémentaire en cas de nomination tardive. Le législateur souhaite ainsi lutter contre les nominations tardives du personnel contractuel.

	<b>Administrations de l'ancien pool 1</b>	<b>Administrations de l'ancien pool 2</b>	<b>Administrations des pools 3 et 4</b>	<b>Zones de police locales</b>
2011	(32 %)	(40 %)		(27,5 %)
2012	<b>32,5 %</b> au lieu de 34 %	<b>40,5 %</b> au lieu de 41 %	<b>33 %</b> (au lieu de 34 %) ou <b>40,5 %</b> (au lieu de 41 %)	<b>29 %</b> au lieu de 31 %
2013	<b>34 %</b> au lieu de 36 %	41 %	<b>35 %</b> (au lieu de 36 %) ou 41 %	<b>31 %</b> au lieu de 34 %
2014	<b>36 %</b> au lieu de 38 %	41 %	<b>37 %</b> (au lieu de 38 %) ou 41 %	<b>34 %</b> au lieu de 37 %
2015	40 %	41 %	40 % ou 41 %	40 %
2016	41,5 %	41,5 %	41,5 %	41,5 %

Dans la pratique, la perception des cotisations de pension sera effectuée via l'ONSSAPL. Les employeurs des administrations locales devront progressivement payer plus pour les pensions des membres de leur personnel

nommés à titre définitif. Grâce à l'application du principe de solidarité, les administrations locales pourront toutefois, à terme, mieux supporter la charge des pensions.

Suite à cette nouvelle législation, de nouveaux codes travailleur cotisations et de nouvelles catégories d'employeurs seront créés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Consultez à ce sujet la brochure fonctionnelle « Rel 11.11 Brochure fonctionnelle barèmes PP 2012 ».

Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### 4.2 [Projet de décret de modification de la loi relative à la redistribution du travail dans le secteur public](#)

---

Référence(s) :

- Décision du Gouvernement flamand du 19 septembre 2011, [vlaanderen.be](http://vlaanderen.be).

Le Gouvernement flamand a approuvé un projet de décret qui modifie la loi relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Cette modification a pour but de soustraire les administrations provinciales et communales flamandes du champ d'application de la loi. Celle-ci visait en effet notamment à l'origine à faire sortir du circuit du travail les personnes de 50 ans et plus. Dans la mesure où cet objectif est en contradiction avec les efforts actuels destinés à accroître le taux d'emploi des 50 ans et plus, le projet de décret prévoit la suppression des administrations provinciales et locales du champ d'application de la loi.

## Modifications attendues

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

- Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012
- Adaptation du travail d'étudiant
- Accord de gouvernement Di Rupo I<sup>er</sup> : mesures sociales
- Expiration du statut de travailleur frontalier
- Élections sociales : le jour X approche !
- Augmentation de la carrière professionnelle pour la prépension
- Prolongation des mesures de transition pour la Roumanie et la Bulgarie
- Nouveaux montants pour 2012
- Où en sont les titres-repas électroniques ?
- Précompte professionnel 2012
- Fiches fiscales

### 1 Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012

Référence(s) :

- Loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Annexe « Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012 ».

La loi relative à l'AIP prévoit une première étape en vue de l'harmonisation entre ouvriers et employés. Dans ce cadre, les règles en matière de licenciement sont adaptées pour les deux statuts à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Outre la modification des délais de préavis, certaines mesures anti-crise obtiendront un caractère définitif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. La prime de crise existante sera par ailleurs rebaptisée « allocation de licenciement » et sera dans tous les cas entièrement à charge de l'ONEM.

Vous trouverez un récapitulatif complet sur les nouvelles règles de licenciement à partir de 2012 dans [l'annexe « Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012 »](#) de ces Easypay News.

### 2 Adaptation du travail d'étudiant

Référence(s) :

- [Flash du 2 décembre 2011](#).
- 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 (1), *M.B.* 19 août 2011, 47815.
- A.R. du 12 septembre 2011 modifiant l'article 17bis 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.* 30 septembre 2011, 61431.

#### 2.1 Modifications

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une nouvelle réglementation entre en vigueur concernant le travail d'étudiant. À partir de 2012, les étudiants pourront travailler 50 jours par année civile (le contingent) au lieu de 23 jours pendant les mois d'été et 23 jours en dehors de ceux-ci. Il sera aussi possible de conclure un contrat d'étudiant pour 12 mois. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la durée du contrat était limitée à 6 mois.

La cotisation ONSS de solidarité restera également la même pendant toute l'année, à savoir 8,13 %, dont 2,71 % à charge de l'étudiant et 5,42 % à charge de l'employeur. Jusqu'ici, une distinction était faite entre les cotisations pendant les mois d'été et pendant le reste de l'année.

Après la conclusion d'un contrat d'étudiant, l'employeur devra également réserver le nombre prévu de jours d'occupation via la Dimona. Une nouvelle application ONSS permettra de consulter le nombre de jours de travail comme étudiant (cf. infra).

## 2.2 Dimona

---

Dans le cadre de ce nouveau régime de travail d'étudiant, l'ONSS prévoit depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2011 une nouvelle application Dimona pour les étudiants. Avec l'ancienne application Dimona, l'employeur ne pouvait en effet pas savoir pendant combien de jours l'étudiant avait déjà travaillé, ni, par conséquent, pendant combien de jours il pouvait encore être occupé au pourcentage ONSS avantageux pour les étudiants. Dans la nouvelle application, l'employeur recevra toujours une confirmation que les jours qu'il déclare à la Dimona rentrent ou non dans le contingent de 50 jours.

Dans la nouvelle application Dimona, l'employeur doit en effet toujours déclarer, outre les données habituelles, le nombre de jours pendant lesquels il occupera l'étudiant, et ce, par trimestre.

Si lors de l'introduction de la Dimona, il s'avère que l'étudiant avait déjà été déclaré plus de 50 jours, l'employeur en sera informé via la notification Dimona. Si la déclaration est introduite via un canal sécurisé, le nombre de jours de dépassement sera également communiqué.

À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2011, l'étudiant pourra aussi contrôler lui-même via l'application web sécurisée « student@work50days », accessible sur le site web [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be), le nombre de jours pendant lesquels il peut encore être occupé avec la cotisation de solidarité. Il peut également y imprimer une attestation mentionnant le nombre de jours ou l'envoyer par courrier électronique. Si l'étudiant le souhaite, il pourra également fournir un code d'accès à l'employeur pour que celui-ci puisse consulter lui-même le nombre de jours restants pour l'étudiant dans l'environnement sécurisé.

En attendant cette nouvelle méthode de travail, l'ONSS attire l'attention sur le fait que les contrats d'étudiants qui débutent en 2011, mais se terminent en 2012, doivent être définis sur le 31 décembre 2011 comme date de fin. La date de fin du 31 décembre 2011 est nécessaire pour permettre le passage au nouveau système. Une nouvelle Dimona d'entrée en service devra donc être effectuée au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## 2.3 Conséquences pratiques

---

Les règles énoncées ci-dessus peuvent également avoir des conséquences pratiques sur le statut des étudiants en matière de droit du travail.

Du fait que l'étudiant puisse travailler 50 jours par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au régime ONSS avantageux, il se peut qu'il soit occupé plus d'un mois. En tant qu'employeur, vous devrez donc tenir compte du fait qu'à partir du moment où l'étudiant a atteint un mois d'ancienneté, il aura aussi droit au salaire garanti en cas de maladie, ainsi qu'à un délai de préavis plus long s'il était mis fin au contrat de travail.

Vous pourrez obtenir plus de détails sur la réglementation pour les étudiants dans notre syllabus « Travail d'étudiant 2012 » qui sera bientôt disponible sur [my.easypay-group.com](http://my.easypay-group.com) sous la rubrique « Dossiers juridiques ».

## 3 Accord du gouvernement Di Rupo I<sup>er</sup> : mesures sociales

---

### Référence(s) :

- ♦ Accord du gouvernement Di Rupo I<sup>er</sup>.

Après 540 jours de négociations, la Belgique a enfin un nouveau gouvernement. L'accord du gouvernement Di Rupo I<sup>er</sup> comporte notamment certaines dispositions de droits social.

Vous trouverez d'ores et déjà ci-après un aperçu des modifications prévues en 2012.

Attention ! Ces mesures ont été fixées dans l'accord de gouvernement, mais doivent encore être votées par le parlement et transposées en dispositions d'exécution. Nous vous tiendrons au courant de toutes les mesures d'exécution qui seront prises.

### 3.1 Prépension

---

La dénomination « prépension » sera adaptée. On parlera désormais de « chômage avec complément d'entreprise ».

#### 3.1.1 Prépension classique

Pour la prépension actuelle à 58 ans, les conditions d'âge et de carrière seront augmentées comme suit :

- Pour toutes les nouvelles CCT conclues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le nombre d'années de carrière sera relevé à 40 ans et l'âge de la prépension sera porté à 60 ans ;
- Pour les CCT en cours et les CCT prolongées, la condition de carrière de 40 ans et l'âge de 60 ans seront d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Pour les femmes, une période de transition adaptée sera prévue. L'accord de gouvernement ne précise toutefois pas quelles seront ces règles transitoires.

Remarque : les conditions d'ancienneté augmentent au 1<sup>er</sup> janvier 2012 dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (cf. infra sous le titre « Augmentation de la carrière professionnelle pour la prépension »).

#### 3.1.2 Prépension à mi-temps

La prépension à mi-temps s'éteindra progressivement. À compter de 2012, il n'y aura plus de nouvelles entrées dans le régime de prépension à mi-temps.

#### 3.1.3 Entreprises en difficulté

Pour les entreprises en difficulté, l'âge minimum dérogatoire sera progressivement relevé :

Année	Âge minimum
2012	52 ans
2013	52 ans et 6 mois
2014	53 ans
2015	53 ans et 6 mois
2016	54 ans
2017	54 ans et 6 mois
2018	55 ans

### 3.1.4 Entreprises en restructuration

L'âge minimum dérogatoire sera de 55 ans à partir de 2013.

## 3.2 Voitures de société

---

Les travailleurs ou chefs d'entreprise qui ont à leur disposition une voiture de société pour leur usage privé, bénéficient d'un avantage imposable de toute nature. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'avantage imposable était calculé en tenant compte des émissions de CO2 du véhicule. Celui-ci était multiplié par un coefficient CO2 et un nombre de kilomètres forfaitaires (5.000 ou 7.500 km).

Désormais, l'avantage de toute nature sera calculé sur base des émissions de CO2 et de la valeur du véhicule à l'Argus (TVA et options comprises). Les employeurs devront payer des impôts sur l'avantage de toute nature que représente le véhicule de société.

Le résultat de cette nouvelle formule (valeur à l'Argus x coefficient CO2) doit être multiplié par 6/7<sup>e</sup> pour obtenir le montant effectif de l'avantage de toute nature pour le travailleur. Le coût pour l'employeur sera obtenu en multipliant le résultat par 1/7<sup>e</sup>. Il s'agit de coûts non déductibles (dépenses non admises).

## 3.3 Conditions plus strictes pour le crédit-temps et l'interruption de carrière

---

Les conditions auxquelles les travailleurs peuvent prétendre à un crédit-temps deviendront plus strictes à partir de 2012. Ce nouveau régime devrait déjà être d'application pour toutes les personnes qui ont introduit une première demande ou une demande de prolongation après le 20 novembre 2011.

### 3.3.1 Crédit-temps

- Le système actuel du crédit-temps à 1/5<sup>e</sup> sera supprimé ;
- Le crédit-temps classique (c.-à-d. crédit-temps non motivé) avec allocation sera limité à partir de 2012 à une année d'équivalent temps plein (c.-à-d. 1 année à temps plein, 2 années à mi-temps ou 5 années à 1/5<sup>e</sup>), sans qu'il soit encore possible d'étendre ce droit par CCT. Ce droit sera en outre soumis à une condition de carrière de 5 ans, dont 2 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Dans le régime actuel, le droit aux allocations d'interruption en cas de suspension complète est limité à un an. Ce droit à l'indemnité d'interruption peut toutefois être maintenu pour une durée allant jusqu'à 5 ans si le crédit-temps peut être motivé sous la forme de la suspension complète et sur base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise (p. ex. éducation d'un enfant, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade,...). Ce crédit-temps motivé avec allocation sera néanmoins limité à partir de 2012 à une durée de 3 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière, et ce, peu importe le régime (temps plein ou temps partiel) ;
- Le régime spécifique du crédit-temps pour les travailleurs âgés deviendra également plus strict. La condition d'âge sera désormais relevée à 55 ans (contre 50 ans actuellement) et la condition de carrière sera portée à 25 ans (contre 20 ans actuellement).

### 3.3.2 Interruption de carrière

Dans les services publics, les travailleurs peuvent actuellement prendre jusqu'à 72 mois (6 ans) d'interruption complète de carrière. À compter de 2012, les interruptions de carrière à temps plein et à mi-temps seront limitées à 60 mois au maximum.

D'ici 2020, l'objectif sera également d'aligner le système de l'interruption de carrière sur le régime du crédit-temps qui existe dans le secteur privé.

### 3.3.3 Divers

L'accord de gouvernement stipule que la directive européenne relative au congé parental sera transposée. La durée du congé parental à temps plein pourrait dès lors être portée de 3 à 4 mois.

## 3.4 Pensions

### 3.4.1 Pension anticipée

L'âge minimum pour la pension anticipée sera augmenté de 6 mois par an à partir de 2013, pour atteindre 62 ans en 2016. La condition de carrière minimale sera progressivement relevée à 40 ans d'ici 2015. Pour les longues carrières, deux exceptions sont prévues.

Année	Âge minimum	Condition de carrière	Exception pour les longues carrières
2012	60 ans	35 années de carrière	/
2013	60 ans et 6 mois	38 années de carrière	60 ans et 40 années de carrière
2014	61 ans	39 années de carrière	60 ans et 40 années de carrière
2015	61 ans et 6 mois	40 années de carrière	60 ans et 41 années de carrière
2016	62 ans	40 années de carrière	60 ans et 42 années de carrière ou 61 ans et 41 années de carrière

### 3.4.2 Travail autorisé

À partir de 2013, le cumul autorisé entre les allocations de pension et les revenus provenant d'une activité professionnelle sera réglé comme suit :

- Avant l'âge de 65 ans : maintien des limites actuelles avec indexation des plafonds et, en cas de dépassement, réduction de l'allocation de pension calculée proportionnellement au dépassement ;
- À partir de l'âge de 65 ans :
  - Suppression du plafond pour les personnes qui comptent une carrière professionnelle de 42 ans en 2013 ;
  - Dans les autres cas : maintien du plafond indexé et, en cas de dépassement, réduction de l'allocation de pension calculée proportionnellement au dépassement.

## 3.5 Pouvoir d'achat

Le système d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales sera maintenu.

À compter de 2013, une hausse de la quotité exonérée d'impôts de 200 EUR est également prévue pour les bas et moyens revenus (revenus professionnels nets imposables de 24.410 EUR par an au maximum).

L'accord de gouvernement prévoit enfin que les partenaires sociaux chercheront une possibilité d'augmenter le salaire minimum brut interprofessionnel (RMMG), y compris pour les moins de 21 ans.

### 3.6 Réforme de la réglementation sur le chômage

---

Sur base de l'accord de gouvernement, les jeunes qui quittent ou arrêtent l'école devront accomplir un stage d'attente plus long avant de pouvoir prétendre aux allocations de chômage. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce stage d'attente sera de 310 jours (c.-à-d. 12 mois au sens de la réglementation sur le chômage) pour tous les nouveaux demandeurs d'emploi, peu importe leur âge (contre 6 mois pour les moins de 18 ans, 9 mois pour les 18 à 26 ans et 12 mois pour les 26 ans et plus actuellement).

Les dénominations « stage d'attente » et « allocations d'attente » seront remplacées par « stage d'insertion professionnelle » et « allocations d'insertion professionnelle ».

La dégressivité des allocations de chômage interviendra en outre plus rapidement. Les chômeurs retomberont ainsi après 4 ans à une allocation de chômage comparable au revenu d'intégration.

La condition d'âge pour avoir droit à un complément d'ancienneté en plus de l'allocation de chômage sera portée de 50 à 55 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les chômeurs devront rester disponibles pour le marché du travail jusqu'à l'âge de 60 ans (contre 58 actuellement).

### 3.7 Réduction ONSS « premiers engagements »

---

Pendant les 20 trimestres qui suivent l'entrée en service d'un premier, deuxième ou troisième travailleur, les employeurs du secteur privé qui occupent des travailleurs assujettis à l'ONSS peuvent bénéficier de la réduction groupe-cible « premiers engagements » pendant un certain nombre de trimestres.

Une réduction des cotisations sociales supérieure à celle octroyée actuellement est prévue à partir de 2013 pour les trois premiers engagements. Les montants de la réduction groupe-cible « premiers engagements » seront par conséquent augmentés.

### 3.8 Divers

---

- Le système des vacances annuelles sera adapté pour que des jours de vacances puissent être octroyés à partir de la première année de travail ;
- L'avantage Activa va être élargi aux prépensionnés ;
- Une adaptation du bilan social est prévue, avec une ventilation des données selon l'âge des travailleurs ;
- Si la durée du travail d'un contrat de travail à durée déterminée est modifiée à quatre reprises, la règle des contrats de travail successifs sera d'application. Les partenaires sociaux doivent encore être consultés à ce sujet ;
- Le nombre d'heures de formation dans le cadre du congé-éducation sera augmenté.

## 4 Expiration du statut de travailleur frontalier

---

Référence(s) :

- [Flash du 30 septembre 2011.](#)
- [Flash du 9 décembre 2011.](#)
- [Circulaire n° Ci.R9.F/608.871 \(AGFisc N° 17/2011\) du 21/03/2011.](#)

Grâce au « *régime des travailleurs frontaliers* », les rémunérations des travailleurs qui ont leur foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière française et qui exercent leur activité dans la zone frontalière belge, sont imposables en France, c.-à-d. dans le pays de résidence, à condition que ceux-ci n'exercent pas leur activité plus de 30 jours par année civile en dehors de la zone frontalière belge

#### 4.1 Travailleurs frontaliers belges occupés en France

---

Pour les travailleurs qui habitent dans la zone frontalière belge et travaillent dans la zone frontalière française, le régime des travailleurs frontaliers a été abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Ces travailleurs sont depuis lors imposés en France (c.-à-d. dans le pays d'occupation).

#### 4.2 Travailleurs frontaliers français occupés en Belgique

---

Pour les travailleurs qui habitent dans la zone frontalière française et travaillent dans la zone frontalière belge, les règles sont les suivantes :

- **De 2009 à la fin 2011**, le régime des travailleurs frontaliers est maintenu. Cela signifie que les travailleurs frontaliers français peuvent continuer à être imposés dans leur pays de résidence qu'est la France. La condition sine qua non est cependant que ces travailleurs n'avaient pas de foyer permanent d'habitation en Belgique au 31 décembre 2008.
- **De 2012 à 2033**, un régime transitoire est en vigueur. Les travailleurs frontaliers français qui bénéficient du régime des travailleurs frontaliers au 31 décembre 2011, pourront continuer à en profiter pendant 22 ans aussi longtemps qu'ils rempliront les conditions. Dès qu'ils n'y satisferont plus, ils perdront ce statut. Les travailleurs frontaliers peuvent néanmoins quitter la zone frontalière belge pendant au maximum 30 jours par an.

Attention ! En tant qu'employeur, vous devez toujours tenir à disposition le formulaire 276 Frons/Grens pour vos travailleurs frontaliers, ainsi que le nombre de jours pendant lesquels ils ont quitté la zone frontalière. Le nouveau formulaire est disponible sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous la rubrique « Documents types » (Emploi international).

## 5 Élections sociales : le jour X approche !

---

Référence(s) :

- Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, M.B. 12 septembre 2011, 58191.
- [Site web d'Easypay-Group](#), mini-site « Élections sociales ».

Durant la période du 7 au 20 mai 2012, les travailleurs seront amenés à se rendre aux urnes dans de nombreuses entreprises. C'est en effet pendant cette période que se tiendront les élections sociales.

Les premières étapes de cette procédure, à savoir l'affichage des communications aux jours X-60 et X-35, ont déjà eu lieu. La prochaine grande étape sera le jour X. Les éléments suivants devront alors être communiqués :

- Date et horaire des élections ;
- Adresse et dénomination des UTE ;
- Nombre de mandats par organe et par catégorie ;
- Listes électorales provisoires ;
- Listes du personnel de direction ;
- Listes éventuelles des cadres (pour le conseil d'entreprise).

En fonction de la date que vous avez choisie pour les élections, le jour X se situera dans la période allant du 7 au 20 février 2012.

Vous trouverez plus d'informations sur les élections sociales de 2012 dans notre manuel juridique disponible sur notre site web.

## 6 Augmentation de la carrière professionnelle pour la prépension

### Référence(s) :

- ✦ A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, M.B. 8 juin 2007, 31230.

Le Pacte de solidarité entre les générations de 2007 avait rendu plus strict l'accès à la prépension. Les conditions de carrière ont en effet été relevées progressivement. Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la phase suivante débutera.

Cela signifie concrètement que les travailleurs qui souhaitent partir à la prépension à 60 ans à partir de 2012 devront justifier 35 ans de carrière pour les hommes et 28 ans pour les femmes (depuis 2008, la condition de carrière était de 30 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes).

Si un travailleur souhaite avoir recours à la prépension à partir de 58 ans, il devra, à partir de 2012, justifier une carrière professionnelle de 38 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes (depuis 2010, il s'agissait de 37 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes).

## 7 Prolongation des mesures de transition pour la Roumanie et la Bulgarie

### Référence(s) :

- ✦ A.R. du 18 décembre 2008 modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers en vue de la prolongation des mesures transitoires qui ont été introduites suite à l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne, M.B. 30 décembre 2008, 68791.
- ✦ Conseil des ministres du 16 décembre 2011.

La Roumanie et la Bulgarie sont membres de l'Union européenne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Jusqu'au 31 décembre 2013, les travailleurs de ces deux pays devront cependant toujours être en possession d'un permis de travail avant de pouvoir travailler en Belgique et les employeurs devront toujours demander une autorisation d'occupation.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les ressortissants roumains et bulgares disposeront des mêmes droits que les travailleurs des autres États membres de l'Union européenne et seront donc dispensés de l'obligation de demander un permis de travail en Belgique. L'employeur ne devra alors plus non plus demander d'autorisation d'occupation.

## 8 Nouveaux montants à partir de janvier 2012

### 8.1 Loi relative aux contrats de travail

#### Référence(s) :

- ✦ Avis du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Adaptation au 1<sup>er</sup> janvier 2012 des montants de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indice général des salaires conventionnels pour employés* (article 131), M.B. 22 novembre 2011, 69192.
- ✦ [Flash du 25 novembre 2011](#).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les montants des rémunérations annuelles brutes suivants sont d'application :

Montants de base (1985)	2011	À partir du 01/01/2012
16.100 EUR	30.535 EUR	31.467 EUR
19.300 EUR	36.604 EUR	37.721 EUR
32.200 EUR	61.071 EUR	62.934 EUR

Ces nouveaux plafonds sont utilisés notamment pour déterminer l'admissibilité de la clause de non-concurrence, la durée maximale autorisée pour la période d'essai, le délai de préavis des employés et le congé pour la recherche d'un nouvel emploi pendant le délai de préavis.

Les nouveaux montants peuvent déjà être consultés sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous la rubrique « Chiffres clés ».

## 8.2 Saisie sur salaire : indexation des limites de revenus

---

Référence(s) :

- ♦ A.R. du 12 décembre 2011 portant exécution de l'article 1409, § 2, du Code judiciaire, M.B. 16 décembre 2011, 78586.

Chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, les limites de revenus pour le calcul de la quotité saisissable ou cessible du salaire sont indexées.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les limites suivantes sont d'application :

Salaire net par mois	Quotité saisissable	Retenue maximale
≤ 1.037 EUR	Néant	0
> 1.037 EUR - ≤ 1.113 EUR	20 %	15,20 EUR
> 1.113 EUR - ≤ 1.228 EUR	30 %	34,50 EUR
> 1.228 EUR - ≤ 1.344 EUR	40 %	46,40 EUR
> 1.344 EUR	Illimitée	Illimitée

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la quotité saisissable ou cessible peut être diminuée de 64 EUR par enfant à charge à certaines conditions.

## 8.3 Indemnités minimales pour les apprentis des classes moyennes en 2012

---

Les indemnités minimales pour les jeunes occupés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage des classes moyennes sont indexées au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Dès que les chiffres seront disponibles, vous pourrez les consulter sur notre site web, sous la rubrique « Chiffres clés ».

## 9 Titres-repas électroniques : premiers paiements effectifs

---

Référence(s) :

- ♦ [Flash du 9 décembre 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, 72399.

### 9.1 Généralités

---

Les titres-repas électroniques ont été lancés officiellement le 1<sup>er</sup> décembre 2011 dans certains supermarchés. Actuellement, le nombre de magasins qui acceptent les titres repas électroniques est encore limité, mais le ministre de l'Économie de l'époque (Vincent Van Quickenborne) pense que les titres-repas papier devraient avoir

disparu d'ici quelques années. Il existe aujourd'hui quatre éditeurs agréés, à savoir Sodexo, Edenred, Monizze et Scan Id (E-Kena). Chaque employeur qui souhaite avoir recours à ces titres-repas électroniques doit tenir compte des principes ci-dessous.

## 9.2 Introduction des titres-repas électroniques dans l'entreprise

---

En tant qu'employeur, il n'est pas possible d'avoir recours unilatéralement aux titres-repas électroniques. Une concertation entre travailleurs et employeurs doit avoir lieu au préalable. Le choix des titres-repas électroniques doit être réglé au moyen d'une CCT au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, dans le cadre d'une CCT sectorielle. S'il n'est pas possible de conclure une telle convention en raison de l'absence de délégation syndicale ou car il existe une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas habituel de conclure des CCT, le choix des titres-repas électroniques sera réglé par un accord individuel écrit.

L'employeur et le travailleur peuvent par ailleurs toujours modifier leur choix moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois, si aucune disposition n'a été prévue concernant l'irréversibilité de ce choix. Ce délai de préavis commencera à courir le premier jour du mois qui suit celui où il a été notifié.

Le service juridique d'Easypay Group a déjà rédigé pour vous des modèles de documents à utiliser pour introduire correctement les titres-repas électroniques dans votre entreprise. Vous pourrez les télécharger sur notre site web, sous la rubrique « Documents types ».

## 9.3 Conditions supplémentaires pour l'exonération ONSS

---

Pour que les titres-repas électroniques ne soient pas considérés comme une rémunération, certaines conditions « supplémentaires » doivent également être remplies en plus de celles d'application pour les titres-repas papier. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces conditions supplémentaires.

- La fiche de paie mensuelle doit mentionner le nombre de titres-repas électroniques et le montant brut de ceux-ci, diminué de la part personnelle du travailleur ;
- Pour l'utilisation des titres-repas électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des chèques qui lui ont été octroyés et qu'il n'a pas encore utilisés ;
- Le choix des titres-repas électroniques est réglé via une CCT ou une via un accord individuel écrit (cf. supra) ;
- Les titres-repas électroniques peuvent uniquement être mis à dispositions par un éditeur agréé ;
- L'utilisation des titres-repas électroniques ne peut pas entraîner de frais supplémentaires pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte.

# 10 Nouveaux barèmes de précompte professionnel en 2012

---

### Référence(s) :

- A.R. du 5 décembre 2011 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. 9 décembre 2011, 72297.

## 10.1 Introduction

---

Les nouveaux barèmes de PP sont d'application sur les rémunérations, pensions et prépensions payées ou attribuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour des explications complètes, nous vous renvoyons aux règles officielles appliquées par le fisc et publiées sur le site web [www.fiscus.fgov.be](http://www.fiscus.fgov.be).

Outre l'indexation des montants, les barèmes de PP pour 2012 contiennent peu de modifications par rapport à ceux de 2011. Vous trouverez ci-après un tableau détaillé des modifications à partir de l'année de revenus 2012 (= année d'imposition 2013).

## 10.2 Indexation des montants

Suite à l'indexation annuelle, les montants pour l'application du précompte professionnel seront entre autres fixés comme suit :

Motif de la réduction	Montant de la réduction
Enfants à charge	1 enfant : 33 EUR (auparavant 31 EUR) 2 enfants : 89 EUR (auparavant 85 EUR) 3 enfants : 237 EUR (auparavant 229 EUR) 4 enfants : 433 EUR (auparavant 418 EUR) 5 enfants : 640 EUR (auparavant 618 EUR) 6 enfants : 846 EUR (auparavant 817 EUR) 7 enfants : 1.053 EUR (auparavant 1.016 EUR) 8 enfants : 1.275 EUR (auparavant 1.231 EUR) Plus de 8 enfants : 1.275 EUR, majorés de 230 EUR par enfant à charge (auparavant 1.231 et 221 EUR)
Isolés	23 EUR (auparavant : 22 EUR)
Réduction supplémentaire pour un veuf ou une veuve, non remarié(e), ainsi que pour un père ou une mère célibataire ayant un ou plusieurs enfants à charge	33 EUR (auparavant : 31 EUR)
Travailleurs handicapés	33 EUR (auparavant : 31 EUR)
Personnes à charge de plus de 65 ans	66 EUR (auparavant : 64 EUR)
Toute personne à charge autre qu'une personne de plus de 65 ans	33 EUR (auparavant : 31 EUR)
Travailleurs dont le conjoint perçoit d'autres revenus qui ne dépassent pas 206 EUR net par mois (auparavant : 199 EUR)	103 EUR (auparavant : 99,5 EUR)
Travailleurs dont le conjoint bénéficie uniquement d'une pension ou rente qui ne dépasse pas 411 EUR net par mois (auparavant : 397 EUR)	205,5 EUR (auparavant : 198,5 EUR)

### 10.3 Modifications

---

Les dispositions relatives à la réduction du précompte professionnel sur les rémunérations des travailleurs et chefs d'entreprise qui ont un bas salaire et bénéficient d'un bonus à l'emploi (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011), ont été intégrées à l'AR/CIR. Cette réduction correspond à 5,70 % du montant du bonus à l'emploi effectivement octroyé.

## 11 Fiches fiscales 2012

---

Référence(s) :

- ✦ [Service public fédéral Finances – Avis aux employeurs.](#)

Vous pouvez depuis peu retrouver sur le site web du Service public fédéral Finances l'avis aux employeurs concernant les revenus de 2011 (exercice fiscal 2012).

À première vue, il semble qu'il n'y ait pas trop de modifications par rapport aux fiches fiscales de l'année passée. En exécution de l'AIP, une réduction du précompte professionnel a cependant été appliquée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011 sur la rémunération des travailleurs et chefs d'entreprise qui ont droit à un bonus à l'emploi. Pour contrôler cette réduction, l'administration fiscale demande de mentionner le montant du bonus à l'emploi sur la fiche fiscale.

Le délai légal pour l'introduction des fiches est maintenu. Cela signifie que le fichier Belcotax doit être envoyé au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2012.

## Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? EASYPLAN dispose d'un module **Gestion du parc automobile**.

Ce module « Gestion du parc automobile » vous permet d'enregistrer non seulement toutes les données relatives aux voitures de société (caractéristiques du véhicule, données d'assurance, données du contrôle technique, données des sinistres, pleins de carburant, passages au carwash, amendes, taxe CO2, etc.), mais aussi celles relatives au travailleur qui conduit le véhicule.

Grâce à un moteur de recherche, vous pouvez retrouver simplement et rapidement les données requises concernant un véhicule sur base de différents critères de recherche (p. ex. numéro du véhicule, plaque d'immatriculation, numéro de châssis, etc.). Cette option permet également de dresser les rapports de management requis, notamment sur le prix par véhicule, le prix de l'entretien au kilomètre, le prix par travailleur, les véhicules planifiés ou non, etc. En résumé, cette option vous permettra d'économiser un temps précieux et de prendre certaines décisions de management de manière fondée.

Ce module permet par ailleurs de calculer les avantages de toute nature des voitures de société...

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](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? EASY HR propose des **procédures de reclassement professionnel** pour les 45 ans et plus.

Chaque travailleur âgé de 45 ans ou plus qui possède au moins un an d'ancienneté et se fait licencier a en effet droit à une procédure de reclassement professionnel (*outplacement*) à charge de l'employeur.

Mais pas de panique ! EASY HR peut assurer cette procédure complète pour vos travailleurs ! Il vous suffit de nous envoyer un e-mail et nous nous occuperons du reste.

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) pour un premier rendez-vous. Ils leur proposeront 60 heures d'accompagnement professionnel au cours d'une période d'un an à compter du licenciement.

Vous ne devrez plus rien faire : plus de paperasse, ni de formalités ! Nous ferons le nécessaire 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](mailto:info_easyHR@easypay-group.com).

Le saviez-vous ? EASY SERVICES peut établir vos **fiches fiscales** pour vous... et effectuer votre déclaration Belcotax dans son intégralité.

L'échéance est certes encore lointaine, mais nous commençons déjà à penser à la déclaration Belcotax pour l'année de revenus 2011. Vous avez besoin d'une assistance pour faire face à cette période intense ? Vous n'avez pas le temps de préparer tout cela et préféreriez vous concentrer sur votre cœur de métier plutôt que sur les fiches fiscales ? Aucun problème : les spécialistes d'EASY SERVICES maîtrisent comme personne cette procédure et se feront un plaisir de vous aider ! Nous accomplirons l'ensemble de la procédure, des contrôles préalables à l'établissement et l'envoi des fiches fiscales et de la déclaration. Vous désirez plus de renseignements, une offre ou un rendez-vous ? Contactez-nous sans engagement par téléphone au 051/48.05.95 ou par e-mail à l'adresse [info\\_easyHR@easypay-group.com](mailto:info_easyHR@easypay-group.com).

Le saviez-vous ? Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les formations EASY SERVICES sont proposées selon une toute nouvelle formule.

Nous vous informerons désormais tous les deux mois au sujet des modifications de la réglementation et vous pourrez assister à nos **séances sur l'actualité** à six endroits différents en Belgique. Jetez dès maintenant un coup d'œil au [calendrier de formation](#) sur notre site web et inscrivez-vous sans plus attendre. Attention : les places sont limitées ! Vous pourrez obtenir plus de détails par téléphone au 051/48.05.95 ou par e-mail à l'adresse [info\\_easyservices@easypay-group.com](mailto:info_easyservices@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)