

Cher lecteur,

Depuis le 5 décembre 2011, nous avons un nouveau gouvernement. Vous en savez quelque chose en tant qu'employeur ou collaborateur RH ! Après un an et demi d'immobilisme relatif, nous sommes assaillis de nouvelles mesures en matière de droit social et de droit du travail. Un grand nombre de ces nouveautés font malheureusement suite à la situation économique (dégradée) et débouchent sur des taxations plus élevées.

Les nouvelles règles pour les voitures de société ont ainsi déjà fait couler beaucoup d'encre. Nous les récapitulons une fois de plus pour vous dans ce SSE Link. La réalité économique ne peut toutefois pas être une excuse pour édicter de « mauvaises » lois, c.-à-d. des législations qui présentent des lacunes en termes de qualité, si bien que, avant même leur entrée en vigueur, des adaptations sont déjà en cours d'élaboration. La publication de législations (tardives) de réparation ne vous simplifie pas la vie en tant qu'employeur, ni à votre service du personnel ou vos collaborateurs, etc. Elle ne contribue par ailleurs nullement à la compétitivité des entreprises. Nous ne souhaitons cependant pas rester sur la touche et continuerons donc à vous proposer des services personnalisés pour vous assister face à cette matière complexe, notamment grâce à notre vaste gamme de formations, séances d'information et flashes (électroniques). N'hésitez surtout pas à contacter votre gestionnaire de dossier si vous souhaitez plus de détails à ce sujet.

Un autre thème à la une de cette édition est la modification en profondeur du régime de prépension. Nous avons jugé utile de vous en informer dans le cadre de votre relation avec vos travailleurs. Bonne lecture !

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE ASBL

● Contenu

| | |
|---|---|
| Préface | 1 |
| Voitures de société en 2012 | 1 |
| La prépension devient le chômage avec complément d'entreprise ! Et cette nouvelle dénomination ne sera pas le seul changement en 2012... .. | 2 |
| Quand et comment l'employeur doit-il contacter la caisse d'allocations familiales ? Bref récapitulatif | 3 |
| En bref | 4 |

● Voitures de société en 2012

1. À partir du 1^{er} janvier 2012

Un travailleur qui peut utiliser une voiture de société à des fins privées bénéficie d'un avantage de toute nature imposé forfaitairement. Le mode de calcul pour déterminer l'avantage imposable a été adapté au 1^{er} janvier 2012. Il convient désormais de tenir compte de la valeur catalogue de la voiture de société.

L'avantage forfaitaire est obtenu en appliquant un pourcentage CO2 sur six septièmes de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition.

La formule est la suivante :
valeur catalogue* x 6/7 x pourcentage CO2**

* Par valeur catalogue, il convient d'entendre la valeur facturée, options et taxe sur la valeur ajoutée (TVA) comprises, sans tenir compte des réductions, remises, rabais ou ristournes.

** Le pourcentage CO2 de base s'élève à 5,5 % pour des émissions de CO2 de référence de 115 g/km pour les véhicules à l'essence, au LPG ou au gaz naturel, et pour des émissions de CO2 de référence de 95 g/km pour les véhicules au diesel.

- Lorsque les émissions du véhicule sont supérieures aux émissions de référence, le pourcentage de base est augmenté de 0,1 % par gramme de CO2, pour un maximum de 18 %.
- Lorsque les émissions du véhicule sont inférieures aux émissions de référence, le pourcentage de base est diminué de 0,1 % par gramme de CO2, pour un minimum de 4 %.

Pour les véhicules pour lesquels les données relatives aux émissions de CO2 ne sont pas disponibles auprès de la Direction pour l'immatriculation des véhicules, les forfaits suivants sont appliqués :

- Essence, LPG ou gaz naturel : 205 grammes par kilomètre ;
- Diesel : 195 grammes par kilomètre.

L'avantage ne peut toutefois pas être inférieur à 1.200 EUR par an (année de revenus 2012, année d'imposition 2013). Ce minimum s'applique également aux véhicules sans émissions de CO2 (voitures

électriques).

Si le travailleur paie une participation personnelle pour l'utilisation du véhicule, l'avantage imposable sera diminué du montant correspondant.

Les clients du secrétariat social SSE peuvent demander à leur gestionnaire de dossier de calculer l'avantage de toute nature. Ils doivent pour ce faire lui communiquer la valeur catalogue (définition cf. supra) et les émissions de CO2 du véhicule.

2. À partir du 1^{er} mai 2012

Dans la mesure où toutes sortes de constructions ont été mises en place dans la pratique pour réduire la valeur facturée, le Gouvernement Di Rupo a décidé de réagir et d'ajouter une nouvelle règle à compter du 1^{er} mai 2012. Au moment de la rédaction de cet article, il ne s'agissait toutefois que d'un projet de loi. Cette nouvelle règle vous est donc communiquée sous réserve.

À partir du 1^{er} mai 2012, le calcul se basera sur la valeur catalogue lors de la première immatriculation du véhicule (toujours options et TVA comprises, sans tenir compte des réductions).

L'avantage imposable de toute nature sera en outre diminué en fonction de l'âge du véhicule. Le projet de loi prévoit une diminution de 6 % par an, pour atteindre finalement au moins 70 % de la valeur. Cette règle vaut tant pour les véhicules neufs que pour les véhicules d'occasion. La revente d'une voiture neuve à un prix (nettement) inférieur ne présentera donc plus aucun intérêt.

Dans le cadre de ces nouveautés, l'administration fiscale a publié les réponses à certaines questions fréquemment posées sur son site web : (<http://minfin.fgov.be>).

Stijn Loosvelt
JURISTE

● La prépension devient le chômage avec complément d'entreprise ! Et cette nouvelle dénomination ne sera pas le seul changement en 2012...

À partir de janvier 2012, le terme « prépension » est remplacé par « régime de chômage avec complément d'entreprise ». Les conditions d'âge et de carrière seront également modifiées. Les cotisations patronales sur les indemnités octroyées augmenteront aussi de manière considérable au 1^{er} avril 2012. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de tous ces changements !

1. Nouveau nom

Le terme « prépension » est remplacé par « régime de chômage avec complément d'entreprise » (abréviation : RCC). Cette adaptation s'inscrit dans le cadre d'une série de mesures visant à encourager les prépensionnés à revenir sur le marché du travail. Cette nouvelle dénomination a pris effet au 1^{er} janvier 2012.

2. Suppression de la prépension à mi-temps

Le régime de la prépension à mi-temps est supprimé à partir du 1^{er} janvier 2012. Il existe toutefois encore deux catégories de travailleurs qui peuvent poursuivre ou entamer ce régime :

- Ceux qui bénéficiaient des avantages au 31 décembre 2011 peuvent poursuivre ce régime jusqu'à la fin ;
- Ceux qui ne bénéficiaient pas encore des avantages du régime au 31 décembre 2011, mais ont conclu un accord écrit avec l'employeur avant le 28 novembre 2011 dans le cadre de la prépension à mi-temps, pourront débiter ce régime, mais celui-ci devra alors prendre cours avant le 1^{er} avril 2012.

Dans tous les autres cas, la prépension à mi-temps n'est plus possible.

3. Adaptation des conditions d'âge et de carrière

Les conditions minimales d'âge et de carrière pour bénéficier du chômage avec complément d'entreprise ont été relevées à partir du 1^{er} janvier 2012. Une distinction est faite entre, d'une part, les CCT qui avaient déjà débuté au 31 décembre 2011 (conclues et déposées avant le 1^{er} janvier 2012) et qui les prolonge et, d'autre part, les nouvelles CCT (conclues et déposées à partir du 1^{er} janvier 2012). Les schémas ci-dessous vous donnent un aperçu clair de toutes les modifications.

Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, des dispositions dérogatoires sont cependant prévues.

| CCT conclues et déposées avant le 01/01/2012 ou prolongées après cette date | Âge minimum | Carrière professionnelle minimum exigée | |
|---|-------------|---|-----------------|
| | | Hommes | Femmes |
| CCT n° 17 | 60 ans | 35 ans | 28 ans |
| | | 40 ans (2015) | 31 ans (2015) |
| | | " | 32 ans (2016) |
| | | " | 33 ans (2017) |
| | | " | 34 ans (2018) |
| | | " | 35 ans (2019) |
| | | " | 36 ans (2020) |
| | | " | 37 ans (2021) |
| | | " | 38 ans (2022) |
| | | " | 39 ans (2023) |
| Régime général – Longues carrières* | 58 ans | 38 ans (2012)** | 35 ans (2012)** |
| | | " | 38 ans (2014)** |
| | | 40 ans (2015) | 38 ans (2015) |
| | | " | 39 ans (2016) |
| Régime général – Métiers lourds* | 58 ans | 35 ans | 35 ans |
| | | 40 ans (2015) | 38 ans (2015) |
| | | " | 39 ans (2016) |
| | | " | 40 ans (2017) |

* CCT sectorielle ou d'entreprise exigée

** Augmentations dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations

| Nouvelles CCT (conclues pour la première fois après le 31/12/2011) | Âge minimum | Carrière professionnelle minimum exigée | |
|--|-------------|---|---------------|
| | | Hommes | Femmes |
| CCT n° 17 | 60 ans | 40 ans | 40 ans** |
| Régime général – Longues carrières* | 60 ans | 40 ans | 35 ans |
| | | " | 38 ans (2014) |
| | | " | 40 ans (2015) |
| Régime général – Métiers lourds* | 60 ans | 40 ans | 35 ans |
| | | " | 37 ans (2014) |
| | | " | 40 ans (2015) |

* CCT sectorielle ou d'entreprise exigée.

** Sous réserve de mesures transitoires d'application pour les femmes.

4. Augmentation des cotisations ONSS patronales pour le chômage avec complément d'entreprise

Les cotisations patronales de sécurité sociale pour les chômeurs avec complément d'entreprise seront adaptées au 1^{er} avril 2012. Une distinction sera faite dans ce cadre entre, d'une part, les chômeurs dont le RCC avait déjà débuté avant le 1^{er} avril 2012 et, d'autre part, ceux auxquels le préavis ou la rupture immédiate du contrat de travail a été notifié(e) après le 28 novembre 2011 et dont le RCC débute à partir du 1^{er} avril 2012 (= futurs chômeurs avec complément d'entreprise). La distinction entre le secteur marchand et non marchand est également maintenue en 2012.

En ce qui concerne les chômeurs qui ont accédé au RCC avant le 1^{er} avril 2012, une distinction supplémentaire est encore faite entre :

- les RCC « en cours » de l'époque : il s'agit des chômeurs avec complément d'entreprise soit auxquels le préavis a été notifié jusqu'au 15

octobre 2009 inclus, soit dont le RCC a débuté avant le 1^{er} avril 2010 ;

- les « nouveaux » RCC de l'époque : il s'agit des chômeurs avec complément d'entreprise auxquels le préavis a été notifié après le 15 octobre 2009 et dont le RCC débute à partir du 1^{er} avril 2010.

Dans les tableaux sur la page suivante vous trouverez un aperçu schématique des modifications à partir du 1^{er} avril 2012.

Les cotisations patronales de sécurité sociale pour la pseudo-prépension augmentent aussi au 1^{er} avril 2012. Une distinction est également faite entre les régimes en cours, nouveaux et futurs. Nous ne nous pencherons toutefois pas sur ces modifications dans le cadre de cet article. Pour des explications détaillées, nous vous renvoyons à nos flashes.

Eline Verfaillie
JURISTE

Remarque: Les nouveaux tarifs sont soumis à une éventuelle modification de projet de Loi programme. Les modifications seront communiquées par l'intermédiaire du Newsflash.

| RCC à temps plein – SECTEUR MARCHAND Entreprise normale | | | | | | | |
|--|----------------------|------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|----------------------------|---|
| RCC « en cours » | | | « Nouveaux » RCC | | | « Futurs » RCC | |
| Âge pendant le mois où la cotisation est due | Cotisation patronale | | Âge <i>au début du RCC</i> | Cotisation patronale | | Âge <i>au début du RCC</i> | Cotisation patronale à partir du 01/04/2012 |
| | Jusqu'au 31/03/2012 | À partir du 01/04/2012 | | Jusqu'au 31/03/2012 | À partir du 01/04/2012 | | |
| < 52 | 30 % | 33 % | < 52 | 50 % | 55 % | < 52 | 100 % |
| ≥ 52 et < 55 | 24 % | 26,40 % | ≥ 52 et < 55 | 40 % | 44 % | ≥ 52 et < 55 | 95 % |
| ≥ 55 et < 58 | 18 % | 19,80 % | ≥ 55 et < 58 | 30 % | 33 % | ≥ 55 et < 58 | 85 % |
| ≥ 58 et < 60 | 12 % | 13,20 % | ≥ 58 et < 60 | 20 % | 22 % | ≥ 58 et < 60 | 55 % |
| ≥ 60 | 6 % | 6,60 % | ≥ 60 | 10 % | 11 % | ≥ 60 | 25 % |

| RCC à temps plein – SECTEUR NON MARCHAND | | | | | | | |
|--|----------------------|------------------------|--|----------------------|------------------------|--|---|
| RCC « en cours » | | | « Nouveaux » RCC | | | « Futurs » RCC | |
| Âge pendant le mois où la cotisation est due | Cotisation patronale | | Âge pendant le mois où la cotisation est due | Cotisation patronale | | Âge pendant le mois où la cotisation est due | Cotisation patronale à partir du 01/04/2012 |
| | Jusqu'au 31/03/2012 | À partir du 01/04/2012 | | Jusqu'au 31/03/2012 | À partir du 01/04/2012 | | |
| < 52 | 5 | 5,50 % | < 52 | 5 | 5,50 % | < 52 | 10 % |
| ≥ 52 et < 55 | 4 | 4,40 % | ≥ 52 et < 55 | 4 | 4,40 % | ≥ 52 et < 55 | 9,50 % |
| ≥ 55 et < 58 | 3 | 3,30 % | ≥ 55 et < 58 | 3 | 3,30 % | ≥ 55 et < 58 | 8,50 % |
| ≥ 58 et < 60 | 2 | 2,20 % | ≥ 58 et < 60 | 2 | 2,20 % | ≥ 58 et < 60 | 5,50 % |
| ≥ 60 | 0 | 0 % | ≥ 60 | 0 | 0 % | ≥ 60 | 0 % |

● Quand et comment l'employeur doit-il contacter la caisse d'allocations familiales ? Bref récapitulatif

De manière générale, le besoin d'échanges de données sur papier ou d'autres contacts s'est considérablement réduit depuis l'introduction du flux de données (déclarations DIMONA et DmfA et modifications au Registre national).

1. Affiliation à une caisse d'allocations familiales

L'affiliation à une caisse d'allocations familiales doit avoir lieu dans les 90 jours qui suivent l'engagement du premier travailleur assujéti à l'ONSS. L'affiliation dure obligatoirement 16 trimestres.

La société doit fournir un formulaire d'affiliation complété à la caisse d'allocations familiales. Le formulaire peut être téléchargé sur le site web www.horizonhetgezin.be.

2. Entrée en service d'un travailleur

Si le travailleur ne possède pas de dossier actif auprès d'une caisse d'allocations familiales dans le régime des travailleurs salariés (il était indépendant ou vient de l'étranger), un formulaire de « *Demande d'allocations familiales* » (modèle AA) doit être transmis dûment complété et signé à la caisse d'allocations familiales de l'employeur. Ce formulaire est également disponible sur www.horizonhetgezin.be. La déclaration de l'employeur utilisée auparavant, le « *Formulaire AB* », n'est plus nécessaire.

Si le nouveau travailleur possède déjà un dossier actif auprès d'une autre caisse d'allocations

familiales dans le régime des travailleurs salariés, l'employeur ne doit rien entreprendre. La caisse d'allocations familiales de l'ancien employeur enverra automatiquement le dossier du travailleur à la caisse d'allocations familiales du nouvel employeur au moyen de la DIMONA et de la DmfA. Cette opération sera donc effectuée au plus tôt au cours du trimestre suivant l'entrée en service. Le travailleur en sera informé par écrit à la fois par la caisse qui clôture son dossier et par celle qui le reprend.

3. Demande d'allocation de naissance

La déclaration de l'employeur n'est plus non plus nécessaire dans ce cas.

Pour le premier enfant du travailleur : le formulaire « *Demande d'allocation de naissance* » (modèle E) peut être transmis dûment complété et signé à la caisse d'allocations familiales à partir du 6^e mois de grossesse, accompagné d'une attestation

du médecin mentionnant la date présumée de l'accouchement. Ce formulaire de demande est lui aussi disponible sur le site www.horizonhetgezin.be. La caisse contrôlera alors l'occupation et assurera le suivi via le flux de données.

À partir du deuxième enfant du travailleur : à partir du 6^e mois de grossesse, seule l'attestation du médecin mentionnant la date présumée de l'accouchement doit être transmise à la caisse d'allocations familiales.

Après la naissance, le travailleur devra fournir à la caisse l'attestation originale en matière d'allocation de naissance et d'allocations familiales (délivrée par le service « *Population* »).

4. Sortie de service d'un travailleur

Lorsqu'un travailleur sort de service, l'employeur ne doit entreprendre aucune démarche particulière. Le dossier sera dans ce cas également suivi et transmis par la caisse d'allocations familiales de l'ancien employeur à la caisse d'allocations familiales compétente, sur base de la DIMONA et de la DmfA.

Les employeurs et travailleurs peuvent toujours nous adresser leurs questions éventuelles par téléphone au 050/44.93.00 ou par e-mail à l'adresse info@horizonhetgezin.be. Visitez également notre site web : www.horizonhetgezin.be.

Véronique van Iseghem

DIRECTRICE CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
HORIZON



En bref...

Introduction des attestations de vacances

Pour les clients du Secrétariat Social EASYPAY, le pécule de vacances des employés sera calculé le même mois que l'an dernier. Si vous avez engagé des employés en 2011 ou 2012, nous vous demandons de bien vouloir transmettre dans les plus brefs délais à votre gestionnaire de dossier les attestations de vacances de leur(s) employeur(s) précédent(s). Si l'un de vos ouvriers est devenu employé, nous vous conseillons de demander l'attestation de vacances que le travailleur a reçue de la caisse de vacances et de nous la transmettre. Enfin, n'oubliez pas de nous signaler quels jeunes travailleurs ont terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent en effet entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

Élections sociales 2012 : les candidats seront bientôt connus !

Les entreprises qui ont entamé la procédure pour les élections sociales approchent progressivement du jour X+35, c.-à-d. le jour où les candidatures seront connues !

Les modalités pour l'introduction des listes de candidats ne sont pas fixées par la loi. Les listes peuvent donc être transmises par un messenger ou un service de courrier, envoyées par fax, par e-mail, etc. Si les organisations syndicales optent pour un envoi recommandé, il faudra tenir compte de la date d'envoi du courrier et non de la date de réception. Les listes de candidats qui ne sont envoyées que le jour X+35 à la société le sont donc encore dans les délais.

Petit chômage en cas de communion solennelle ou de fête de la jeunesse laïque

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail tout en conservant son salaire le jour de la communion solennelle de l'un de ses enfants. Ce droit est uniquement valable pour la communion solennelle ou la fête de la « jeunesse laïque ». La première communion et la fête du printemps ne donnent en revanche pas droit à un jour de petit de chômage.

Le travailleur a droit au petit chômage le jour de la cérémonie. Cependant, lorsque la communion solennelle ou la fête de la jeunesse laïque tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur pourra s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit la cérémonie.

Les enfants adoptés ou naturels reconnus sont assimilés aux enfants légitimes. La personne qui cohabite légalement avec le travailleur est assimilée à son conjoint. Le travailleur aura dès lors non seulement droit au petit chômage pour ses propres enfants, mais aussi pour ceux de son partenaire.

Si plusieurs enfants célèbrent le même jour leur communion solennelle (ou leur fête de la jeunesse laïque), le travailleur n'aura droit qu'à un seul jour de petit chômage. Le nombre de jours de petit chômage ne sera donc pas doublé pour la communion de jumeaux.

Il vous est par ailleurs conseillé de vérifier si aucune disposition dérogatoire n'a été prévue au niveau sectoriel.

Pack confort juridique Light

Chaque jour, la législation socio-juridique devient plus vaste et plus complexe. Dans le cadre de l'occupation de personnel, chaque employeur, peu importe sa taille, est confronté à certaines questions juridiques d'ordre pratique : p. ex. discussion avec un travailleur et/ou un syndicat dans le cadre d'un licenciement, visite de l'inspection sociale à laquelle vous souhaitez vous préparer au mieux, augmentation salariale à accorder à un travailleur en limitant le coût patronal... en d'autres termes, une multitude de situations pour lesquelles vous souhaiteriez pouvoir recourir à une assistance juridique.

Pour soutenir nos clients du Secrétariat Social EASYPAY de manière optimale dans toutes ces situations, mais aussi dans d'autres, nous proposons notre formule adaptée « Pack confort juridique Light ». Celui-ci vous permettra de soumettre toutes vos questions de droit social à notre service juridique à un tarif forfaitaire unique de 180 EUR/an.

Ce pack comprend non seulement des conseils juridiques, mais vous offre aussi la possibilité d'effectuer un calcul de coût salarial. Vous pourrez ainsi calculer le coût salarial total pour l'employeur, ainsi que le salaire net du travailleur concerné.

Comparé aux prestations de services standard, le « Pack confort juridique Light » vous offre un avantage considérable.

Enregistrez-vous dès maintenant sur notre site web pour bénéficier de cette offre unique !

Elke Vannerom
JURISTE

SSE VZW
ASBL

Secrétariat Social SSE asbl
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com



Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gand
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

SSE ENTRAIDE ASBL

Secrétariat Social Entraide asbl
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41

Avenue Rogier 19/20 - 4000 Liège
Tél. 04 222 08 70 - Fax 04 252 31 22
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

horizon

Caisse d'allocations familiales Horizon asbl
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Bruges
Tél. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be

EUNOMIA
GUICHET D'ENTREPRISES

Guichet d'entreprises Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.eunomia.be

KUM
KONINKLIJKE UNIE
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand
Franklin Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@kum.be
Internet: www.kum.be

Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Deborah Petit
Yves Vandewal
Nele Vangheluwe

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht
secrétariat social agréé n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

REALISATION

Proprint - Wingle