



**N E W S**

**Avril 2012**



## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Nouveautés ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2012 .....</b>   | <b>4</b>  |
| 1 Cotisations ONSS.....   | 4         |
| 2 Réductions ONSS.....  | 7         |
| 3 Déclaration DmfA .....  | 9         |
| 4 Divers.....   | 9         |
| 5 Adaptation des montants .....   | 11        |
| <b>Nouveautés ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2012.....</b>  | <b>14</b> |
| 1 Cotisations ONSS.....   | 14        |
| 2 Réductions ONSS.....  | 16        |
| 3 Déclaration DmfAPPL .....   | 17        |
| 4 Adaptation des montants .....   | 18        |
| <b>Nouveautés en matière fiscale pendant le premier trimestre 2012.....</b>   | <b>19</b> |
| 1 Exonération fiscale pour chaque licenciement après le 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....  | 19        |
| 2 Nouvelle réglementation pour les voitures de société .....  | 20        |
| 3 Suppression du statut de travailleur frontalier.....  | 21        |
| 4 Avantage de toute nature : chauffage, électricité et logement privé .....   | 22        |
| 5 Prêts consentis sans intérêts ou à un taux d'intérêt réduit par l'employeur : taux de référence pour 2011.....                    | 24        |
| <b>Nouveautés en matière sociale pendant le premier trimestre 2012 .....</b>  | <b>25</b> |
| 1 Nouvelles règles pour les licenciements à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....   | 25        |
| 2 Chômage de crise pour les employés : caractère définitif à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....                           | 26        |
| 3 Conditions plus strictes concernant les allocations dans le cadre du crédit-temps.....  | 26        |
| 4 Prépension (RCC) et pension anticipée : augmentation de la carrière professionnelle à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012..... | 27        |
| 5 Indemnité complémentaire obligatoire en cas de chômage temporaire à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....                   | 27        |
| 6 Frais de déplacement domicile-lieu de travail : modification au 1 <sup>er</sup> février 2012.....                                 | 28        |
| <b>Nouveautés dans les services publics pendant le premier trimestre 2012.....</b>  | <b>29</b> |
| 1 Dispositions générales : dépassement de l'indice pivot.....   | 29        |
| 2 Administrations fédérales.....  | 29        |
| 3 Administrations flamandes.....  | 30        |
| 4 Administrations locales.....  | 31        |

|  |    |
|--|----|
| Modifications attendues .....  | 32 |
| 1 Précisions concernant les voitures de société à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2012 .....   | 32 |
| 2 Projet de loi-programme.....   | 33 |
| 3 Loi portant des dispositions diverses.....   | 34 |
| 4 Accord flamand sur les carrières.....  | 35 |
| 5 Prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise : augmentation du coût<br>à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2012 ..... | 36 |
| 6 Élections sociales en mai 2012 .....   | 37 |
| Le saviez-vous ? .....   | 38 |

## 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 séances de formation « 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 « Rel12.03 – DmfA 1/2012 – DmfAPPL 1/2012 ».

## 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 :

31/03/2012

# Nouveautés ONSS pendant le premier trimestre – DmfA 1/2012

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 1/2012. 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, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les cotisations de sécurité sociale – Cotisations de base – Taux des cotisations.*

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

### 1.2 Nouvelle réglementation pour les étudiants à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les personnes – Cas spécifiques – Étudiants.*
- Easypay News 4/2011.
- [Flash du 2 décembre 2011.](#)
- [Flash du 16 mars 2012.](#)

Les instructions aux employeurs ont été adaptées conformément à la nouvelle réglementation pour les étudiants.

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

La cotisation ONSS de solidarité restera 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. L'employeur sera également redevable d'une cotisation spéciale de 0,01 % au bénéfice du Fonds amiante. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012, il existait une différence entre les cotisations pendant les mois d'été et en dehors de ceux-ci.

Après avoir conclu un contrat d'étudiant, l'employeur devra aussi réserver le nombre prévu de jours de travail via la Dimona. Une nouvelle application ONSS permettra alors de consulter le nombre de jours d'occupation comme étudiant (via [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be)).

Vous pourrez obtenir des informations complètes sur cette nouvelle réglementation dans notre syllabus « **Travail d'étudiant 2012** », disponible sur [my.easypay-group.com](http://my.easypay-group.com), sous la rubrique « Dossiers juridiques ».

### 1.3 Decava : modifications concernant la « prépension »

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les cotisations spéciales – Decava – Généralités*.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le régime de prépension change de nom. Il s'appelle désormais « Régime de chômage avec complément d'entreprise », en abrégé « RCC ». Par analogie, la pseudo-prépension est rebaptisée « Régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés », en abrégé « RCIC ».

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les plafonds pour le calcul des retenues n'ont pas été adaptés.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, les cotisations patronales applicables pourraient être adaptées. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans la partie « Modifications attendues ».

### 1.4 Efforts insuffisants en matière de formation : cotisation patronale supplémentaire pour le congé-éducation

---

Référence(s) :

- [Flash du 20 janvier 2012](#).
- A.M. du 12 janvier 2012 déterminant la liste définitive pour l'année 2010 des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 3, § 4, de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.* 13 janvier 2012, 1824.
- Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.* 30 décembre 2005, 57266.
- A.R. du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005, *M.B.* 5 décembre 2007, 60067.
- [Conseil des ministres du 23 mars 2012](#).

Dans le Moniteur belge du 13 janvier 2012, la liste des secteurs qui n'ont pas réalisé des efforts suffisants en matière de formation en 2010 a été publiée. Les secteurs qui figurent sur cette liste définitive pour 2010 devront par conséquent payer une cotisation patronale supplémentaire de 0,05 %, destinée au financement du congé-éducation. La perception de cette cotisation devait en principe avoir lieu en même temps que les cotisations ONSS ordinaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2012.

Lors du Conseil des ministres du 23 mars 2012, il a cependant été décidé que cette cotisation sera perçue par le biais d'un avis de débit transmis par l'ONSS aux employeurs concernés et non via la perception des cotisations ONSS ordinaires.

### 1.5 La prime de crise devient l'allocation de licenciement au 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *La notion de rémunération – Cas spécifiques*.

La mesure « Prime de crise pour les ouvriers » a pris fin au 31 décembre 2011. Les ouvriers qui sont licenciés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 peuvent bénéficier d'une allocation de licenciement de l'ONEM.

## 1.6 Travailleurs occasionnels

---

### Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les cotisations de sécurité sociale – Base de calcul – Travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture*.
- A.R. du 30 novembre 2011 modifiant les articles 8bis et 31bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. 15 décembre 2011, 74530.
- A.M. du 2 décembre 2011 modifiant l'arrêté ministériel du 14 octobre 2005 fixant le modèle, les conditions de délivrance et de tenue d'un formulaire occasionnel dans le secteur horticole, le secteur agricole et le secteur de l'industrie hôtelière, M.B. 15 décembre 2011, 74531.

### 1.6.1 Limitation pour la culture du champignon

Tous les employeurs des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture (à l'exception des parcs et jardins) peuvent occuper des travailleurs occasionnels pendant toute l'année civile.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une limitation est toutefois introduite pour les employeurs de la culture du champignon. Ils peuvent désormais seulement avoir recours à des travailleurs occasionnels pendant 156 jours par an dans la semaine de 6 jours (130 jours par an dans la semaine de 5 jours).

### 1.6.2 Formulaire occasionnel

Le formulaire occasionnel actuel est maintenu, mais devient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, un document du travailleur que celui-ci doit compléter lui-même. Une fois par semaine, l'employeur doit parapher les mentions qui y figurent.

Toutes les informations relatives à la délivrance et à la tenue du « formulaire occasionnel » peuvent être obtenues auprès du Fonds social et de garantie du secteur horticole (tél. : 016 28 63 61) ou du Fonds social et de garantie pour l'agriculture (tél. : 016 28 63 60), tous deux situés Diestsevest, 40 à 3000 Leuven.

### 1.6.3 Forfaits journaliers

À partir de janvier 2012, les forfaits journaliers pour le calcul des cotisations sont modifiés. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans la partie « Adaptation des montants ».

## 1.7 Voitures de société : réduction de la sanction par l'ONSS

---

### Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les cotisations spéciales – Véhicules de société*.
- A.R. du 25 octobre 2011 modifiant l'article 55, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. 23 novembre 2011, 69307.
- [Flash du 12 août 2011](#).

Lorsqu'un employeur n'a pas déclaré un ou plusieurs véhicules ou a introduit une ou plusieurs déclarations erronées pour se soustraire totalement ou partiellement à la cotisation spéciale, l'ONSS prévoit une sanction forfaitaire égale au double de la cotisation spéciale due pour les voitures de société.

Depuis la déclaration du 3<sup>e</sup> trimestre 2006, la sanction forfaitaire est aussi appliquée si l'employeur ou son mandataire apporte des modifications après la fin du trimestre qui suit le trimestre auquel la déclaration se rapporte. Si la modification est effectuée à l'initiative des services d'inspection, tant la sanction forfaitaire que les majorations et intérêts seront appliqués.

Depuis le 23 novembre 2011, l'employeur qui peut invoquer une justification pour l'absence de déclaration ou la déclaration incomplète ou inexacte de ses voitures de société, peut demander à l'ONSS, en fonction des motifs invoqués, de réduire son amende, voire de l'annuler.

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

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

### 1.8 Cotisation de responsabilisation du chômage économique étendue à tous les secteurs

---

#### Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les cotisations spéciales – Autres cotisations spéciales – Chômage économique*.
- [Flash du 6 janvier 2012](#).

Les employeurs qui ont souvent recours au régime de chômage temporaire devront à l'avenir payer une cotisation de responsabilisation. Cette mesure découle de l'accord de gouvernement et a pour but de lutter contre une utilisation abusive du chômage temporaire.

Cette cotisation n'est pas nouvelle et existait déjà depuis quelques années dans le secteur de la construction. Pendant les années 2000-2001, cette cotisation était déjà d'application pour les employeurs qui dépassaient un certain nombre de jours de chômage économique.

Pour les employeurs du secteur de la construction, la cotisation s'élève par ouvrier et par apprenti à 46,31 EUR par jour de chômage économique au-delà de 110 jours.

Pour les employeurs des autres secteurs que celui de la construction, une autre méthode de calcul sera appliquée. La méthode de calcul concrète et les modalités y afférentes doivent encore être définies par arrêté royal.

## 2 Réductions ONSS

---

### 2.1 Réduction structurelle : modifications automatiques du plafond de la composante bas salaires (S0)

---

#### Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – La réduction structurelle*.
- A.R. 28 mars 2012 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, M.B. 30 mars 2012, 20559.

À partir de 2012, la valeur S0 pour les entreprises de travail adapté et S1 pour la catégorie générale sont adaptés lors de chaque augmentation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi suite à l'indexation. La modification prend cours à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, lorsque cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à partir du trimestre de l'augmentation des plafonds salariaux.

## 2.2 Réduction groupe-cible G7 : plus d'application

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – Réduction groupe-cible – généralités.*
- Loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi, *M.B.* 31 décembre 2009, 82966.
- A.R. du 3 février 2010 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale et visant à renforcer pour la période de crise les réductions de cotisations, *M.B.* 16 février 2010, 9384.

La réduction G7 s'adresse aux jeunes travailleurs âgés de moins de 19 ans. Cette réduction était d'application jusqu'au 31 décembre de l'année pendant laquelle le jeune a atteint l'âge de 18 ans.

Cette réduction était égale au reste des cotisations de sécurité sociale après la déduction de la cotisation structurelle. L'employeur ne payait ainsi pas de cotisations patronales de sécurité sociale pour les jeunes de moins de 19 ans. Cette réduction n'est plus d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et est, en grande partie, compensée par la réduction structurelle et la réduction groupe-cible jeunes travailleurs.

## 2.3 Réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée : fin de l'application du système d'activation majorée (win-win)

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – Demandeurs d'emploi de longue durée.*
- A.R. du 21 décembre 2009 modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, visant à octroyer une allocation renforcée en période de crise, *M.B.* 30 décembre 2009, 82363.

Début janvier 2010, le plan Activa win-win a été instauré. L'avantage de cette mesure est double pour l'employeur :

- Il bénéficie d'une part d'une réduction ONSS ;
- L'allocation de chômage est d'autre part déduite du salaire net total du travailleur, c'est ce qu'on appelle l'allocation de travail.

Pour soutenir davantage les employeurs qui engageaient des demandeurs d'emploi de longue durée en période de crise, l'allocation de travail était dans certains cas doublée à 750 EUR, 1.000 EUR ou même 1.100 EUR (= allocation de travail « renforcée »). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, cette allocation de travail « renforcée » n'est plus d'application.

La réduction ONSS reste toutefois d'application pour tous les engagements ayant été réalisés avant le 31 décembre 2011. Il n'est donc plus possible de bénéficier de ce système pour les nouveaux engagements à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## 2.4 Redistribution du travail dans le secteur public : fin des réductions au 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les réductions de cotisations – Autres réductions des cotisations patronales – Redistribution du travail dans le secteur public.*

Les régimes de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps, qui s'inscrivent dans le cadre du plan de redistribution du travail dans le secteur public, n'ont plus été prolongés après le 31 décembre 2011. Cela signifie donc concrètement que la réduction n'est plus appliquée non plus à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## 3 Déclaration DmfA

---

### 3.1 Mesures de réorganisation du temps de travail – code 4 : fin de l'application des mesures de crise

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter la déclaration – Ligne travailleur/lignes d'occupation.*

Le code 4 des mesures de réorganisation du temps de travail ne peut plus être utilisé pour les mesures de crise. Il vaut désormais uniquement pour l'interruption partielle de carrière. Seuls les systèmes pour lesquels une intervention de l'ONEM est prévue peuvent être indiqués à l'aide de ce code.

### 3.2 Code de prestation 76 : « jours de suspension de crise pour les employés » remplacé par « jours de suspension pour les employés pour manque de travail »

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter la déclaration – La déclaration des prestations.*
- Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, M.B. 28 avril 2011, 25612.

Dans la mesure où ce régime obtient un caractère définitif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le code de prestation 76, « jours de suspension de crise pour les employés », est rebaptisé « jours de suspension pour les employés pour manque de travail ».

## 4 Divers

---

### 4.1 Dimona étudiants : spécificités suite à la nouvelle réglementation sur le travail d'étudiant

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les obligations – Obligations ONSS – Dimona.*
- Loi du 28 juillet 2011 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, M.B. 19 août 2011, 47815.

Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation sur le travail d'étudiant, certaines modifications sont aussi apportées aux modalités de la déclaration Dimona pour les étudiants.

#### 4.1.1 Dimona IN

Pour les contrats d'étudiants uniquement, la Dimona IN doit :

- être établie sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé. En d'autres termes, elle ne peut être effectuée si aucun contrat n'a été conclu ;
- reprendre pour chaque trimestre d'occupation le nombre de « jours planifiés » (= le nombre de jours de travail prévu dans le contrat d'étudiant) ;
- couvrir l'ensemble du contrat. Cela signifie qu'il existera autant de Dimona IN que de trimestres d'occupation couverts par contrat, à l'exception des trimestres où aucun jour de travail n'est planifié. Il n'est en effet pas possible de déclarer 0 jour.
- Pour les étudiants occupés dans le secteur de la construction, la déclaration trimestrielle implique que les 2 numéros de carte C3.2. soient communiqués chaque trimestre.

#### 4.1.2 Jours planifiés

L'employeur peut modifier le nombre de jours qu'il a planifiés au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre de déclaration concerné, c.-à-d. avant la déclaration DmfA du trimestre écoulé. Le contingent de l'étudiant sera automatiquement adapté. La modification du nombre de jours renseignés via la Dimona après l'introduction des données trimestrielles (DmfA) du même trimestre de déclaration, n'aura pas d'impact sur le contingent.

Exception : la Dimona IN pour les trimestres durant lesquels l'étudiant n'effectue pas de prestations ou n'est pas rémunéré (voir contingent de 50 jours) doit être annulée et non modifiée. Seuls les trimestres pour lesquels il existe au moins un jour d'occupation ou un jour rémunéré doivent être repris dans la Dimona. Il n'est pas possible de renseigner 0 jour.

Malgré la possibilité de modification, il est vivement recommandé d'indiquer dans la Dimona IN le nombre de jours planifiés le plus précis possible et de ne rectifier le nombre de jours que dans des circonstances imprévues, car :

- si trop peu de jours sont planifiés par l'employeur A, il n'est pas exclu qu'entre le moment de la déclaration et celui de la rectification, un employeur B réserve des jours qui épuisent le contingent et que la cotisation de solidarité ne soit plus applicable aux jours ajoutés par l'employeur A via sa rectification. Ce dernier ne pourra alors plus appliquer la cotisation de solidarité pour les jours qu'il a repris dans la modification ;
- si trop de jours sont planifiés par l'employeur A, cela pénalise l'étudiant et l'employeur B qui ne pourront pas bénéficier de la cotisation de solidarité pour les jours déclarés en trop par l'employeur A.

Le contingent de l'étudiant sera aussi adapté sur base des données DmfA. Cette adaptation s'effectuera, en général, dès que les données trimestrielles du dernier trimestre calendrier pour lequel l'employeur a déclaré des jours via la Dimona, sont disponibles (si l'étudiant est lié par un contrat qui couvre les trois premiers trimestres d'une année, l'adaptation sur base de la DmfA ne pourra être effectuée que lorsque la DmfA du 3<sup>e</sup> trimestre aura été introduite). Pour éviter ces effets négatifs, il est donc recommandé de modifier si nécessaire au plus vite les jours réservés via la Dimona plutôt que d'attendre l'adaptation sur base de la DmfA.

#### 4.2 Dimona : modifications et annulations : exemple en cas de modification d'une caractéristique

---

Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les obligations – Obligations ONSS – Dimona*.

Dans ses instructions, l'ONSS a ajouté un exemple de modification rétroactive d'une caractéristique Dimona (n° de la commission paritaire, type de travailleur, sous-entité ou utilisateur).

Un travailleur qui travaille sous un contrat initial de 2 jours successifs (par exemple les 3 et 4 mai) dans l'Horeca doit être déclaré sous le type travailleur « EXT » (travailleur occasionnel). Quand l'employeur occupe ce travailleur le jour qui suit ces deux jours, la Dimona-EXT initiale doit être annulée et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai). Quand il travaille plus de deux jours successifs chez le même employeur, le travailleur occasionnel devient donc un travailleur ordinaire.

## 4.3 Dimona des travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture : conséquences en cas de non-exécution d'une Dimona-full

### Référence(s) :

- Instructions ONSS aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, *Les obligations – Obligations ONSS – Dimona*.

### 4.3.1 Non-exécution de la Dimona-full pour un travailleur occasionnel dans l'agriculture ou l'horticulture

Les travailleurs occasionnels doivent en principe être déclarés obligatoirement à l'aide d'une Dimona-full, sauf dans le secteur Horeca.

L'ONSS précise dans ses instructions que si les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture n'ont pas été déclarés avec une Dimona-full, ils ne pourront plus être déclarés à l'ONSS comme travailleurs occasionnels durant toute l'année civile concernée.

Les travailleurs occasionnels sont déclarés sous le type de travailleur « EXT » (travailleur occasionnel ordinaire) ou « STX » (travailleur occasionnel étudiant). S'il s'avère toutefois qu'il ne s'agit pas d'un travailleur occasionnel (parce qu'il travaille par exemple un 3<sup>e</sup> jour consécutif chez le même employeur dans l'Horeca), l'employeur doit annuler la Dimona EXT ou STX initiale et effectuer une nouvelle Dimona sous le type de travailleur « OTH » ou « STU », avec comme date de début le 1<sup>er</sup> jour de l'occupation.

## 5 Adaptation des montants

| Montants adaptés   | Auparavant  | À partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012  |
|--|---|---|
| <b>1. Volontaires</b><br>a) Indemnités de frais par jour<br>b) Indemnités de frais par an  | a) 30,82 EUR/jour<br>b) 1.232,92 EUR/an   | a) 31,44 EUR/jour<br>b) 1.257,51 EUR/an   |
| <b>2. Artistes avec petites indemnités spécifiques</b><br>a) Maximum par jour<br>b) Maximum par an   | a) 114,60 EUR/jour<br>b) 2.291,99 EUR/an  | a) 118,08 EUR/jour<br>b) 2.361,52 EUR/an  |
| <b>3. Remboursement des frais</b><br>a) Déplacements domicile-lieu de travail et déplacements professionnels à vélo<br>b) Frais de bureau<br>c) Achat de vêtements de travail<br>c) Entretien des vêtements de travail<br>d) Entretien et usure des vêtements du travailleur | 0,21 EUR/km<br><br>112,72 EUR/mois<br>1,53 EUR/jour<br>1,53 EUR/jour<br>0,76 EUR/jour | 0,21 EUR/km<br><br>114,97 EUR/mois<br>1,58 EUR/jour<br>1,58 EUR/jour<br>0,79 EUR/jour |
| <b>4. Redistribution des charges sociales</b><br>Limitation annuelle   | 185.505,00 EUR/an   | 191.137,00 EUR/an   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>5. Travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture</b></p> <p>a) Agriculture (CP 144)<br/>b) Horticulture (CP 145)<br/>c) Culture du chicon (CP 145)</p>  | <p>a) 16,98 EUR<br/>b) 16,58 EUR<br/>c) 20,74 EUR</p>                                  | <p>a) 17,87 EUR<br/>b) 17,46 EUR<br/>c) 21,82 EUR</p>   |
| <p><b>6. Travail occasionnel dans l'Horeca</b></p> <p>a) Forfait bloc-temps 5h<br/>b) Forfait bloc-temps 11h</p>   | <p>a) 41,49 EUR<br/>b) 82,98 EUR</p>   | <p>a) 44,04 EUR<br/>b) 88,07 EUR</p>  |
| <p><b>7. Code rémunération prime de week-end dans l'Horeca</b></p> <p>a) Samedi (ou jour précédant un jour férié)<br/>b) Dimanche (ou jour férié)</p>  | <p>a) 7,55 EUR/jour<br/>b) 15,10 EUR/jour</p>  | <p>a) 8,02 EUR/jour<br/>b) 16,04 EUR/jour</p>   |
| <p><b>8. Horeca : salaires journaliers forfaitaires</b></p> <p>Travailleurs rémunérés principalement au pourboire</p>  | <p>Cf. rubrique tableaux des instructions ONSS 2011/4</p>                              | <p>Cf. rubrique tableaux des instructions ONSS 2012/1</p>   |
| <p><b>9. Decava – plafonds des retenues</b></p> <p>a) Temps plein, avec charge de famille<br/>b) Temps plein, sans charge de famille<br/>c) Mi-temps, avec charge de famille<br/>d) Mi-temps, sans charge de famille</p> | <p>1.538,95 EUR/mois<br/>1.277,65 EUR/mois<br/>769,47 EUR/mois<br/>638,83 EUR/mois</p> | <p>(à partir du 01/02/2012)<br/>1.601,08 EUR/mois<br/>1.329,23 EUR/mois<br/>800,54 EUR/mois<br/>664,61 EUR/mois</p> |
| <p><b>10. Cotisation CO2 sur les voitures de société</b></p> <p>a) Index cotisation CO2<br/>b) Cotisation minimale</p>   | <p>a) (cotisation CO2 x 128,89) / 114,08<br/>b) 23,53 EUR</p>                          | <p>a) (cotisation CO2 x 132,80) / 114,08<br/>b) 24,25 EUR</p>   |
| <p><b>11. Dimona</b></p> <p>Cotisation de solidarité</p>   | <p>2.548,13 EUR</p>  | <p>2.625,51 EUR</p>   |
| <p><b>12. Fonds de fermeture d'entreprises : cotisation de base</b></p> <p>a) Employeurs à finalité industrielle ou commerciale</p>  |  |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| - < 20 travailleurs   | 0,23 % (0,24 % avec modération salariale)  | 0,19 % (0,20 % avec modération salariale)  |
| - ≥ 20 travailleurs   | 0,24 % (0,25 % avec modération salariale)  | 0,20 % (0,21 % avec modération salariale)  |
| b) Employeurs sans finalité industrielle ou commerciale                   | 0,01 % (avec ou sans modération salariale) | 0,01 % (avec ou sans modération salariale) |
| <b>13. Fonds de fermeture d'entreprises : cotisation spéciale</b>         |  |  |
| a) 1 <sup>er</sup> trimestre 2012   | 0,28 % (0,30 % avec modération salariale)  | 0,23 % (0,24 % avec modération salariale)  |
| b) Du 2 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup> trimestre 2012                     | 0,29 % (0,31 % avec modération salariale)  | 0,23 % (0,24 % avec modération salariale)  |
| <b>14. Avantages non récurrents liés aux résultats</b>                    |  |  |
| Indemnité maximale par an   | 2.358,00 EUR/an                            | 2.430,00 EUR/an                            |
| <b>15. Maribel social</b>   |  |  |
| Montant de la réduction   | 387,83 EUR par travailleur y donnant droit | 387,83 EUR par travailleur y donnant droit |
| <b>16. Réduction structurelle : limites de la composante bas salaires</b> |  |  |
| Cat. 1 : catégorie générale   | 6.030,00 EUR                               | 5.870,71 EUR                               |
| Cat. 3 : catégorie entreprise de travail adapté                           | 6.787,67 EUR                               | 6.968,37 EUR                               |
| <b>17. A.R. 499 – Jeunes défavorisés</b>                                  |  |  |
| Limite minimale de revenus  | 471,75 EUR/mois                            | 481,18 EUR/mois                            |

# Nouveautés ONSSAPL pendant le premier trimestre – DmfAPPL 1/2012

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 1/2012. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfAPPL
- Autres

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

## 1 Cotisations ONSS

### 1.1 Cotisations de base : inchangées

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, Nouveautés.

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

### 1.2 Création du Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, Nouveautés.

Le Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL a été créé au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il assure le financement à long terme des pensions des membres du personnel nommés à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale. À cet effet, le régime de pension des administrations locales qui sont affiliées à l'ONSSAPL pour les pensions de leurs agents nommés à titre définitif a été profondément réformé. La solidarité a été étendue par la fusion des pools 1, 2 et 5. Un nouveau fonds de pension solidarisé a été créé, dans lequel les employeurs sont responsabilisés pour la différence entre les cotisations de pension individuelles et les charges de pension individuelles. L'adaptation du mécanisme de financement permet de combler les déficits et de couvrir chaque année intégralement les dépenses de pension par les recettes. La loi ne modifie ni les conditions d'octroi, ni le mode de calcul des pensions des agents nommés à titre définitif.

### 1.3 Nouvelle réglementation pour les étudiants à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 3.3.201, 4.3.308, 6.2.503 et 6.3.901.
- Loi du 28 juillet portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *M.B.* 19 août 2011, 47815.
- 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.

Un étudiant peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant pour une année au maximum. Durant les 50 premiers jours de travail, l'étudiant n'est pas soumis aux cotisations complètes de sécurité sociale, mais à une cotisation de solidarité de 8,13 % (+ 0,01 % pour le Fonds amiante) sur la rémunération.

Le nombre de jours de travail encore disponibles (du contingent de 50 jours) avec une cotisation de solidarité réduite peut toujours être consulté par l'étudiant (et son employeur) sur l'application en ligne [student@work](mailto:student@work) – 50 days.

Lors de l'introduction de la déclaration DimonaPPL, l'employeur doit non seulement indiquer la « date d'entrée en service », mais aussi la « date de sortie de service », ainsi que le nombre de jours de travail qui seront prestés par trimestre.

### 1.4 Conversion des éco-chèques en titres-repas

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 4.2.105 et 4.2.114.
- A.R. du 20 janvier 2012 modifiant les articles 19bis, § 1<sup>er</sup> et 19quater, § 1<sup>er</sup> 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.* 10 février 2012, 10444.

Les éco-chèques et les titres-repas peuvent être convertis entre eux sans qu'ils soient considérés comme une rémunération, pour autant que les autres conditions pour ne pas être considérés comme une rémunération soient réunies.

L'interdiction d'octroyer les titres-repas et les éco-chèques en remplacement d'autres avantages existants reste entièrement d'application.

### 1.5 Decava : modifications concernant la « prépension »

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 4.3.415.
- Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses (I), *M.B.* 30 décembre 2011, 81658.

La dénomination « *prépension* » est remplacée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 par le « *régime de chômage avec complément d'entreprise* », et « *indemnité complémentaire* », par « *complément d'entreprise* ».

### 1.6 Précisions sur la rémunération soumise aux cotisations de pension : indemnité complémentaire pour les prestations du samedi du personnel infirmier et soignant nommé à titre définitif

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 4.2.202.

L'indemnité complémentaire pour les prestations du samedi du personnel infirmier et soignant nommé à titre définitif est prise en compte par le SdPSP pour le calcul de la pension du secteur public et est soumise aux cotisations pension par l'ONSSAPL.

### 1.7 Précisions concernant la cotisation pour le deuxième pilier de pension des membres du personnel contractuels : exclusion des jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 4.3.413.

Pour les membres de son personnel contractuel, une administration locale peut organiser un régime de pension complémentaire dans le cadre d'un deuxième pilier de pension. L'ONSSAPL perçoit la cotisation pour le deuxième pilier, tandis que l'assurance-groupe est gérée par la société momentanée « DIB-ETHIAS Lokale Contractanten ».

La société d'assurance est responsable de tous les aspects techniques et de fond en matière de deuxième pilier de pension. Des questions éventuelles peuvent être posées par e-mail à l'adresse suivante : [GV.RSZPPO@dib.be](mailto:GV.RSZPPO@dib.be)

L'ONSSAPL précise également que les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel sont exclus du champ d'application.

## 2 Réductions ONSS

---

### 2.1 Réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée : assimilation de la période de chômage avec complément d'entreprise à une période comme demandeur d'emploi pour le plan Activa

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 5.2.203.
- ◆ A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, *M.B.* 30 décembre 2011, 81937.

La réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée concerne les travailleurs qui sont engagés dans le cadre du plan Activa pour la promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour entrer en ligne de compte pour le plan Activa, le travailleur doit au jour de son entrée en service être inscrit en tant que demandeur d'emploi inactif et peut démontrer qu'il est resté inscrit comme tel un certain nombre de jours minimum durant une période déterminée, variant selon l'âge.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la période de « chômage avec complément d'entreprise » (anciennement « prépension ») est assimilée à une période comme demandeur d'emploi pour le plan Activa

### 2.2 Réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée : fin de l'application du système de l'allocation majorée (win-win)

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 5.2.207.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'activation pour les demandeurs d'emploi de longue durée avait été augmentée temporairement dans le cadre des mesures de crise. Il s'agissait d'une augmentation de nature temporaire jusqu'au 31 décembre 2011.

L'allocation de travail pouvait aller jusqu'à 1.100 EUR, en fonction des paramètres suivants : âge, durée de l'inscription comme demandeur d'emploi, niveau du diplôme, fraction de prestations et titres-services.

L'activation majorée pour les demandeurs d'emploi de longue durée appliquée dans le cadre des mesures de crise pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2011 n'est pas prolongée en 2012. Elle reste toutefois d'application pour les personnes qui bénéficiaient déjà du système susmentionné.

### 2.3 Réduction groupe-cible jeunes travailleurs : fin de l'exonération complète des cotisations pour les mineurs d'âge dans le cadre des mesures de crise

---

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 5.2.601.
- ◆ Article 18, premier alinéa, 5° de l'A.R. du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, article 18, al. 1<sup>er</sup>, 5°, *M.B.* 6 juin 2003, 31066.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2011 inclus, les mineurs d'âge donnaient droit à une exonération quasi totale de cotisations patronales de sécurité sociale, si leurs prestations réelles sur un trimestre correspondaient à au moins 27,5 % des prestations complètes ou si le contrat de travail prévoyait au moins un horaire à mi-temps. La réduction groupe-cible était égale aux cotisations patronales de sécurité sociale dues.

L'exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale octroyée aux mineurs d'âge depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 dans le cadre des mesures de crise, n'est pas prolongée en 2012.

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

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 5.3.103 et 5.3.108.
- Décision du Gouvernement flamand du 19 septembre 2011.
- Loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, *M.B.* 20 avril 1995, 10182.

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public comprend deux mesures spécifiques de redistribution du travail avec une compensation partielle de la perte de revenus, à savoir : le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours.

Suite à une décision du Gouvernement flamand du 19 septembre 2011, les administrations locales flamandes qui n'ont pas encore été intégrées au champ d'application de la loi du 10 avril 1995, ne peuvent plus introduire de demande dans ce cadre auprès de l'Agentschap Binnenlands Bestuur (agence de l'administration interne) de la Région flamande (système de demande collective) pour pouvoir avoir recours à un de ces systèmes.

## 3 Déclaration DmfAPPL

---

### 3.1 Capelo : précisions concernant la dispense de déclaration des données de l'occupation

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 6.3.1205.

L'ONSSAPL précise dans ses instructions que la dispense de déclaration dans le cadre de Capelo vaut également pour les membres du personnel enseignant qui sont déclarés avec la valeur « O » dans la zone statut (= membres du personnel enseignant qui ne sont pas déclarés via la DimonaPPL).

Les données de l'occupation concernant le secteur public ne sont pas non plus déclarées pour les membres du personnel auxquels l'administration paie une indemnité de rupture.

### 3.2 Dispense du régime de pension complémentaire pour les contractuels

---

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 1<sup>er</sup> trimestre 2012, n° 6.3.1206.

Pour les membres de son personnel contractuel, une administration locale peut organiser un régime de pension complémentaire dans le cadre d'un deuxième pilier de pension. L'ONSSAPL perçoit la cotisation pour le deuxième pilier de pension pour l'assurance-groupe gérée par la société momentanée « DIB-ETHIAS Lokale Contractanten ».

Certains membres du personnel contractuel qui sont déclarés sous les catégories d'employeurs 951 et 952 (travailleurs contractuels) sont exclus du champ d'application du régime de pension complémentaire géré par DIB-Ethias.

Sont exclus tous les contractuels déclarés sous :

- les codes travailleurs 113 et 213 (contractuels subsidiés du secteur public) ;
- les codes travailleurs 133 et 233 (travailleurs sous convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue) ;
- les codes travailleurs 121 et 221 (travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS) ;
- le code travailleur 251 (médecins en formation de médecin spécialiste) ;
- le code travailleur 252 (médecins contractuels exonérés) ;
- les codes travailleurs 731 et 732 (pompiers volontaires) ;
- la valeur SP (pompiers professionnels) dans la zone « statut » ;
- la valeur P ou PC (personnel de la police) dans la zone « statut ».

Ces contractuels sont automatiquement exclus sans aucune mention dans la zone « dispense du régime de pension complémentaire » du bloc « occupation – informations ».

Pour les contractuels qui ne sont pas exclus sur la base de l'un de ces codes travailleurs ou valeurs dans la zone « statut », la cotisation du deuxième pilier de pension est perçue, à moins que la valeur « 1 » ne soit mentionnée dans la zone « dispense du régime de pension complémentaire ».

La valeur « 1 » est utilisée pour déclarer entre autres :

- le personnel des secteurs fédéraux de la santé que l'administration locale a exclu du deuxième pilier de pension ;
- les stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif qui ont droit à une pension du secteur public ;
- les étudiants, les moniteurs et les volontaires qui dépassent la durée maximale d'occupation pour l'exonération des cotisations de sécurité sociale et qui sont déclarés comme travailleurs contractuels dans la DmfAPPL.

## 4 Adaptation des montants

| Montants adaptés  | Auparavant                               | Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2012   |
|---|--|--|
| <b>1. Mandataires locaux non protégés</b><br>Rémunération brute annuelle                | 5.660,96 EUR/an                          | 5.774,16 EUR/an                          |
| <b>2. Volontaires</b><br>a) Indemnité de frais par jour<br>b) Indemnité de frais par an | a) 30,82 EUR/jour<br>b) 1.232,92 EUR/an  | a) 31,44 EUR/jour<br>b) 1.257,51 EUR/an  |
| <b>3. Artistes volontaires</b><br>a) Max. par jour<br>b) Max. par an                    | a) 114,60 EUR/jour<br>b) 2.291,99 EUR/an | a) 118,08 EUR/jour<br>b) 2.361,52 EUR/an |
| <b>4. Indemnité vélo</b>  | 0,21 EUR/km                              | 0,21 EUR/km                              |
| <b>5. Cotisation CO2 sur les voitures de société</b>                                    | (cotisation CO2 x 128,89) / 114,08       | (cotisation CO2 x 132,80) / 114,08       |
| <b>6. Maribel social</b><br>Coût salarial max./an pour un travailleur à temps plein     | 76.087,67 EUR                            | 77.607,21 EUR                            |

# Nouveautés en matière fiscale pendant le premier trimestre 2012

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 1/2012. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Exonération fiscale pour chaque licenciement notifié après le 1<sup>er</sup> janvier 2012
- Nouvelle réglementation pour les voitures de société
- Suppression du statut de travailleur frontalier
- Avantages de toute nature : chauffage, électricité et logement privé
- Prêts consentis sans intérêts ou à un taux réduit par l'employeur : taux de référence pour 2011

## 1 Exonération fiscale pour chaque licenciement après le 1<sup>er</sup> janvier 2012

### Référence(s) :

- Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, *M.B.* 28 juin 2011, 37571.
- Circulaire Ci. Rh. 242/614.625 (AGfisc. n° 12/2012) du 13 mars 2012.

### 1.1 Champ d'application

L'exonération fiscale vaut tant pour les ouvriers et les employés que les chefs d'entreprise dont le contrat de travail à été rompu avec effet immédiat ou moyennant un préavis après le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il convient de tenir compte de la date de notification du préavis (ou de la rupture) pour déterminer si cette nouvelle règle est d'application, et donc plus de la date à laquelle le délai de préavis prend effet.

L'exonération s'applique tant aux contrats existants qu'aux nouveaux contrats (c.-à-d. conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2012).

Elle ne s'applique que lorsque l'employeur met fin à un contrat de travail à durée indéterminée. Les cas suivants sont par conséquent exclus :

- Fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- Fin du contrat pendant la période d'essai ;
- Fin du contrat en vue de la (pré)pension ;
- Fin du contrat pour faute grave ;
- Fin du contrat émanant de l'ouvrier/employé.

### 1.2 Exonération fiscale

Une première tranche du salaire versé pendant la période prestée de préavis ou des indemnités payées contractuellement ou non suite à la fin du contrat de travail (indemnité de rupture) est exonérée d'impôts à concurrence d'un montant maximal de :

- 425 EUR (indexé à **620 EUR**) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- 850 EUR (indexé à 1200 EUR) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Aucun précompte professionnel n'est dû sur ce montant non imposable de 620 EUR (ou 1.200 EUR à partir de 2014). Le montant net des sommes allouées en cas de licenciement est ainsi augmenté de manière limitée.

### 1.2.1 Exonération appliquée sur l'indemnité de rupture

Lorsqu'une indemnité de rupture est payée, cette indemnité est exonérée à concurrence du montant maximal. Il s'agit des indemnités qui sont payées par l'employeur en raison ou à la suite de la fin du contrat de travail, peu importe que leur montant soit défini légalement ou fixé selon des clauses contractuelles spécifiques.

### 1.2.2 Exonération appliquée sur le salaire payé pendant le préavis

Si un délai de préavis est presté, le salaire payé pendant le délai de préavis est exonéré à concurrence du montant maximal. Il s'agit du salaire payé en raison ou à la suite de la fin du travail presté pendant le délai de préavis.

### 1.2.3 Combinaison du préavis et de l'indemnité de rupture

Cette exonération est appliquée par période imposable, par priorité sur le salaire payé pendant le délai de préavis presté (et non sur le montant versé éventuellement en cas de paiement de la partie restante de l'indemnité de rupture).

Vous trouverez un récapitulatif complet sur les nouvelles règles de licenciement et l'exonération fiscale dans l'annexe « Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012 » des Easypay News de janvier 2012.

## 2 Nouvelle réglementation pour les voitures de société

---

#### Référence(s) :

- [www.minfin.fgov.be](http://www.minfin.fgov.be), rubrique « Actuel ».
- [Flash du 27 janvier 2012](#).
- [Flash du 27 janvier 2012, Questions fréquemment posées](#).
- [Flash du 3 février 2012](#).
- [Flash du 3 février 2012, Le fisc adapte ses FAQ](#).
- [Flash du 17 février 2012](#).

### 2.1 Réglementation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'avantage de toute nature dont peut bénéficier un travailleur lorsqu'il utilise un véhicule de l'entreprise à des fins privées, n'est plus basé sur le nombre de kilomètres domicile-lieu de travail et les émissions de CO<sub>2</sub>, mais sur 6/7<sup>e</sup> de la valeur catalogue du véhicule et un pourcentage CO<sub>2</sub> (lequel est calculé sur base des émissions de CO<sub>2</sub>).

#### **Formule : valeur catalogue x 6/7 x pourcentage CO<sub>2</sub>.**

- Valeur catalogue : valeur facturée, options et taxe sur la valeur ajoutée (TVA) comprises, sans tenir compte des réductions, remises, rabais ou ristournes. Cette définition est d'application à la fois pour les véhicules neufs, les véhicules d'occasion et les véhicules en leasing.
- Pourcentage CO<sub>2</sub> de base : 5,5 % pour des émissions de CO<sub>2</sub> de référence de 115 g/km pour les véhicules à l'essence, au LPG ou au gaz naturel, et pour des émissions de CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>, avec 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 CO<sub>2</sub>, avec un minimum de 4 %. Pour les véhicules électriques, c'est toujours le pourcentage CO<sub>2</sub> minimum (4 %) qui est d'application.

- En 2012, l'avantage ne peut toutefois pas être inférieur à 1.200 EUR par an (ou 100 EUR par mois). Lorsque l'avantage n'est pas accordé gratuitement, il est diminué de la participation du bénéficiaire pour l'utilisation du véhicule.
- La fraction 6/7 a été choisie car le législateur a estimé que la charge devait être répartie à la fois entre l'utilisateur (le travailleur) et la partie qui met le véhicule à disposition (la société).

### 2.2 Adaptations à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012 ?

---

Ces adaptations sont encore basées actuellement sur un projet de loi et ne seront définitives qu'après leur publication au Moniteur belge.

Elles seront examinées plus loin dans ce document, sous la rubrique « Modifications attendues », sous le point 1 « Précisions concernant les voitures de société à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012 ».

### 2.3 FAQ du fisc

---

La modification du calcul de l'avantage de toute nature de la voiture de société a soulevé une multitude de questions concernant son application concrète. L'administration fiscale a par conséquent décidé de publier, sur son site web, des explications sur ce nouveau mode de calcul, ainsi que les réponses à une liste de questions fréquemment posées.

Vous pourrez trouver la liste des questions fréquemment posées sur le site web du fisc : <http://minfin.fgov.be>.

### 2.4 Deux outils précieux sur notre site web

---

Grâce à notre outil de calcul pratique pour les voitures de société, vous pouvez calculer en un clin d'œil le montant de l'avantage de toute nature non seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, mais aussi à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012.

- Les clients qui ont souscrit au pack confort juridique full peuvent se connecter via ce [lien](#) pour utiliser ces outils mis à jour ;
- Les clients qui ne bénéficient pas de ce pack peuvent souscrire à un abonnement pour avoir accès à ces outils de calcul. Enregistrez-vous sur notre site web via ce [lien](#).

Une fois connecté, cliquez sur le lien « Voiture d'entreprise 2012 », sous la rubrique « Mes applications » (à gauche de l'écran) pour calculer l'avantage de toute nature de la voiture de société d'application du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2012 inclus.

Si vous souhaitez effectuer une simulation pour l'avantage de toute nature d'application à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012, il vous suffit de cliquer sur le lien « Voiture d'entreprise 2012 > 01.05.2012 ».

## 3 Suppression du statut de travailleur frontalier

---

Référence(s) :

- [Flash du 30 septembre 2011](#).
- [Flash du 9 décembre 2011](#).
- [Flash du 27 janvier 2012](#).
- [Circulaire n° Ci.R9.F/608.871 \(AGFisc n° 17/2011\) du 21/03/2011](#).

### 3.1 Statut de travailleur frontalier

---

Le régime des travailleurs frontaliers est d'application pour les travailleurs qui habitent dans la zone frontalière française et travaillent dans la zone frontalière belge.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, seuls les travailleurs qui bénéficiaient du statut de travailleur frontalier au 31 décembre 2011 entrent encore en ligne de compte pour les avantages liés à ce statut. Les « nouveaux » travailleurs frontaliers ne sont donc plus possibles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le régime des travailleurs frontaliers est par ailleurs amené à s'éteindre : en effet, dès qu'un travailleur perdra son statut de travailleur frontalier (p. ex. car il est sorti de la zone frontalière belge pendant plus de 30 jours), cette perte sera définitive. Il existe néanmoins une seule exception à ce principe : la première fois que le travailleur sortira de la zone frontalière pendant plus de 30 jours dans le cadre de l'exercice de son activité, il ne perdra son statut de travailleur frontalier que pendant l'année concernée. À partir de la deuxième transgression de cette condition, la perte définitive de ce statut sera prononcée.

### 3.2 Établissement du (nouveau) formulaire « Frontalier »

---

Le formulaire à compléter concernant le travail frontalier diffère selon qu'il s'agit du régime classique des travailleurs frontaliers (formulaire 276 Front./Grens. – 2012) ou du régime des travailleurs frontaliers saisonniers (formulaire 276 Front./Grens. S).

De **nouveaux formulaires** sont d'application pour les revenus obtenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ils sont disponibles sur le site web du SPF Finances (<http://fiscus.fgov.be>) ou sous la rubrique « Documents types » de notre site web ([http://my.easypay-group.com/fr/BE/news/documents/model\\_documents/](http://my.easypay-group.com/fr/BE/news/documents/model_documents/)).

L'employeur doit accomplir deux obligations administratives : d'une part, en ce qui concerne le régime des travailleurs frontaliers pour 2011 et, d'autre part, en ce qui concerne le régime des travailleurs frontaliers pour 2012.

- Travail frontalier en 2012 : avant le paiement du premier salaire en 2012, le travailleur doit compléter la partie I du formulaire. Une fois que l'employeur aura complété la partie II du formulaire, le travailleur frontalier devra le transmettre à l'administration fiscale française, puis remettre un exemplaire à l'employeur.
- Travail frontalier en 2011 : en décembre 2011, le travailleur frontalier a dû compléter et signer la partie IV du formulaire qui avait été établi début 2011. L'employeur doit alors transmettre cette déclaration, ainsi que d'autres documents au Centre de documentation avant le 31 mars 2012.

Vous trouverez plus d'informations sur l'établissement de ces formulaires dans notre [flash du 27 janvier 2012](#).

## 4 Avantage de toute nature : chauffage, électricité et logement privé

---

### Référence(s) :

- Article 18, § 3, point 2 de l'AR/CIR 92.
- Arrêté royal du 23 février 2012 modifiant l'article 18, § 3, AR/CIR 92 en matière d'évaluation forfaitaire des avantages de toute nature pour la disposition gratuite d'immeubles et la fourniture gratuite du chauffage et de l'électricité, M.B. 28 février 2012, 12931.

Un employeur qui fournit gratuitement à un travailleur le chauffage et/ou l'électricité, lui offre un avantage imposable sur le plan fiscal. La mise à disposition gratuite d'un logement constitue également un avantage imposable. Ces avantages sont évalués forfaitairement comme suit.

## 4.1 Chauffage

---

Le forfait pour le chauffage pour le personnel de direction et les chefs d'entreprise est fixé à :

- 1.640 EUR pendant l'année de revenus 2011 ;
- 1.820 EUR pendant l'année de revenus 2012.

Le forfait pour le chauffage pour les autres bénéficiaires est fixé à :

- 820 EUR pendant l'année de revenus 2011 ;
- 820 EUR pendant l'année de revenus 2012.

## 4.2 Électricité

---

Le forfait pour l'électricité pour le personnel de direction et les chefs d'entreprise est fixé à :

- 820 EUR pendant l'année de revenus 2011 ;
- 910 EUR pendant l'année de revenus 2012.

Le forfait pour l'électricité pour les autres bénéficiaires est fixé à :

- 410 EUR pendant l'année de revenus 2011 ;
- 410 EUR pendant l'année de revenus 2012.

## 4.3 Logement/terrain

---

En ce qui concerne la mise à disposition d'un logement ou d'un terrain, une distinction est faite entre la mise à disposition par une personne physique et par une personne morale. À partir de l'année de revenus 2012, une augmentation de l'évaluation forfaitaire d'un logement privé (revenu cadastral non indexé supérieur à 745 EUR) est appliquée si celui-ci est mis à disposition par une personne morale. Dans la formule de calcul, le coefficient multiplicateur est relevé de 2 à 3,8.

### 4.3.1 Mise à disposition par une personne morale

- Revenu cadastral non indexé inférieur ou égal à 745 EUR : l'avantage est fixé à  $100/60^e$  du RC indexé x 1,25 ;
- Revenu cadastral non indexé supérieur à 745 EUR : l'avantage est fixé à  $100/60^e$  du RC indexé x 3,8 (jusqu'à l'année de revenus 2011, le coefficient multiplicateur était de 2 au lieu de 3,8).

### 4.3.2 Mise à disposition par une personne physique

- Immeuble bâti (bâtiment) :  $100/60^e$  du revenu cadastral indexé de l'habitation ;
- Immeuble non bâti (terrain) :  $100/90^e$  du revenu cadastral indexé du terrain.

## 5 Prêts consentis sans intérêts ou à un taux d'intérêt réduit par l'employeur : taux de référence pour 2011

---

Référence(s) :

- [Flash du 9 mars 2011](#).
- Arrêté royal du 4 mars 2012 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92, *M.B.* 8 mars 2012, p. 14268.

Un employeur (qui n'est pas un organisme de crédit) peut octroyer à un travailleur un prêt sans intérêts ou à un taux d'intérêt réduit. Celui-ci constitue, pour le travailleur, un avantage de toute nature qui est soumis à l'ONSS et au précompte professionnel. Cet avantage est évalué forfaitairement sur le plan fiscal.

Dans le Moniteur belge du 8 mars 2012, le SPF Finances a publié les taux de référence permettant de déterminer l'avantage imposable des prêts consentis sans intérêts ou à un taux d'intérêt réduit.

Vous pouvez consulter ces taux de référence sur notre site web [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com), sous la rubrique « Chiffres clés ».

## Nouveautés en matière sociale pendant le premier trimestre 2012

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.

- Nouvelles règles pour les licenciements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012
- Chômage de crise pour les employés : caractère définitif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012
- Conditions plus strictes pour les allocations dans le cadre du crédit-temps
- Prépension (RCC) et pension anticipée : augmentation de la carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012
- Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- Frais de déplacement domicile-lieu de travail : modification au 1<sup>er</sup> février 2012

### 1 Nouvelles règles pour les licenciements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Référence(s) :

- [Annexe – Nouvelles règles de licenciement.](#)
- [Annexe – Accord interprofessionnel 2011-2012.](#)
- Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, M.B. 28 avril 2011, 25612.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, de nouvelles règles de licenciement sont d'application pour les ouvriers et les employés dont le contrat de travail a débuté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il s'agit là d'une première étape en vue du rapprochement des statuts « ouvrier » et « employé ». Dans la loi relative aux contrats de travail, le chapitre qui porte sur la « fin du contrat de travail » a été divisé en deux sections, à savoir :

- Section 1<sup>re</sup> : régime général ;
- Section 2 : dispositions particulières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La section 2 contient les nouveaux délais de préavis pour les contrats de travail qui débutent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (peu importe la date de signature du contrat). Ces nouvelles dispositions s'appliquent également aux contrats de travail successifs à condition que le nouveau contrat débute après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et que les deux contrats soient séparés par une interruption de plus de 7 jours calendrier.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur les nouvelles règles de licenciement dans notre dossier juridique « AIP 2011-2012 » et dans l'annexe aux Easypay News de janvier 2012. Ces documents peuvent être consultés sur notre site web ou via les liens susmentionnés.

## 2 Chômage de crise pour les employés : caractère définitif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Référence(s) :

- [Flash du 29 avril 2011.](#)
- [Annexe – Accord interprofessionnel 2011-2012.](#)
- [Annexe – Mesures de crise 2011-2012.](#)
- Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.

La loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2011-2012 a conféré un caractère définitif au chômage de crise pour les employés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Un nouveau chapitre a été ajouté en ce sens dans la loi relative aux contrats de travail sous le titre « Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit ».

Outre le caractère permanent de cette mesure de crise (jusqu'à temporaire), les conditions auxquelles une entreprise peut être considérée comme étant en difficulté ont été assouplies. Il est désormais question d'une diminution du chiffre d'affaires/de la production ou des commandes ou d'un nombre de jours de chômage économique des ouvriers de 10 %, au lieu de 15 % comme le prévoyaient les mesures temporaires.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur le chômage de crise des employés dans nos dossiers juridiques « Mesures de crise 2011-2012 » et « AIP 2011-2012 », qui peuvent être consultés sur le site web ou via les liens susmentionnés.

## 3 Conditions plus strictes concernant les allocations dans le cadre du crédit-temps

---

Référence(s) :

- [Flash du 22 décembre 2011.](#)
- [Flash du 5 janvier 2012.](#)
- [Flash du 24 février 2012.](#)
- A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.* 30 décembre 2011, 81924.
- A.R. du 28 décembre 2011 modifiant le système d'interruption de carrière, *M.B.* 30 décembre 2011, 81928.
- <http://www.onem.be/>

Pour bénéficier d'une allocation de l'ONEM dans le cadre d'un crédit-temps, les travailleurs doivent remplir des conditions plus strictes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il convient de faire une distinction claire à ce propos entre, d'une part, le droit au crédit-temps et, d'autre part, le droit aux allocations en cas de prise d'un crédit-temps. Aucune modification n'est apportée au droit au crédit-temps en tant que tel. Le droit au congé thématique et les allocations pour le congé thématique ne sont pas non plus modifiés.

Les conditions plus strictes sont d'application pour les demandes ou demandes de prolongations qui débutent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sauf lorsque le travailleur a introduit sa demande auprès de l'employeur le 27 novembre 2011 au plus tard, que l'employeur a transmis les documents de demande à l'ONEM le 1<sup>er</sup> mars 2012 au plus tard (la date initialement prévue était le 23 décembre 2011, mais la mesure de transition a été assouplie) et que la date de début de l'interruption de carrière ou du crédit-temps est le 2 avril 2012 au plus tard.

## 4 Prépension (RCC) et pension anticipée : augmentation de la carrière professionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Référence(s) :

- [Flash du 30 décembre 2011](#) (régime de chômage avec complément d'entreprise).
- [Flash du 5 janvier 2012](#) (pension de retraite).
- [Flash du 6 janvier 2012](#) (régime de chômage avec complément d'entreprise).
- Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, *M.B.* 30 décembre 2011, 81662.
- A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, *M.B.* 30 décembre 2011, 81933.
- <http://www.onprvp.fgov.be>.

À l'avenir, il faudra travailler plus longtemps avant de pouvoir accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) et/ou de partir à la pension anticipée. Cet allongement fait suite, d'une part, à la loi préexistante relative au Pacte de solidarité entre les générations et, d'autre part, aux mesures du Gouvernement Di Rupo I<sup>er</sup>.

### 4.1 Régime de chômage avec complément d'entreprise

---

Dans notre flash du 6 janvier 2012, vous trouverez un récapitulatif des conditions de carrière (et des conditions d'âge) à remplir pour accéder au RCC. Il convient ici de distinguer :

- les CCT qui existaient déjà au 31 décembre 2011 (conclues et déposées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012) ;
- les nouvelles CCT (c.-à-d. les CCT conclues et déposées après le 31 décembre 2011 et qui ne portent pas sur une prolongation des CCT existantes en matière de prépension).

Attention : sur base de la réglementation actuelle en matière de prépension, une augmentation de la carrière professionnelle est également prévue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. En d'autres termes, la condition de carrière augmente aussi à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les CCT en cours ou prolongées en matière de prépension.

### 4.2 Pension anticipée

---

L'âge minimum et la condition de carrière pour accéder à la pension anticipée (en 2012 : 60 ans) sont également relevés systématiquement jusqu'en 2016. Un régime de transition est toutefois prévu. Vous en trouverez un aperçu, ainsi que plus de détails dans notre flash du 5 janvier 2012.

## 5 Indemnité complémentaire obligatoire en cas de chômage temporaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

Référence(s) :

- [Flash du 30 décembre 2011](#).
- [Flash du 10 février 2012](#).
- Article 9 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'ouvrier a droit à un supplément de 2 EUR au minimum en cas de chômage temporaire pour causes économiques, pour intempéries ou pour accident technique.

Cette indemnité complémentaire doit en principe être payée par l'employeur, mais une convention collective de travail rendue obligatoire peut mettre le paiement de ce supplément à charge du Fonds de sécurité d'existence.

De nombreux secteurs prévoient déjà le paiement d'une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire. Dans certains d'entre eux, cette indemnité est cependant parfois limitée au chômage temporaire pour causes économiques, est limitée dans le temps (p. ex. x jours par an) ou est soumise à une condition d'ancienneté pour les travailleurs concernés.

Pour les jours de chômage temporaire pour lesquels aucune réglementation sectorielle n'est prévue, la réglementation légale doit par conséquent être appliquée et l'employeur doit octroyer au minimum 2 EUR d'indemnité complémentaire.

Pour vérifier si vous devez payer cette indemnité complémentaire en tant qu'employeur, vous devez contrôler le régime sectoriel qui est d'application dans votre CP.

## 6 Frais de déplacement domicile-lieu de travail : modification au 1<sup>er</sup> février 2012

---

Référence(s) :

- [Flash du 27 janvier 2012.](#)
- Avis n° 1785 du CNT du 20 décembre 2011, *Avis sur le prix des cartes train qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2012.*
- CCT n° 19octies du CNT du 20 février 2009 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Le 1<sup>er</sup> février 2012, les prix des cartes train et des cartes train mi-temps ont augmenté de 2,27 %.

Le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie recommandent de maintenir l'intervention actuelle de l'employeur dans le prix de la carte train. Les conséquences de cette hausse de prix dépendront donc de la CCT sectorielle d'application et de la manière dont l'employeur intervient dans les frais de transport des travailleurs :

- La hausse de prix des tarifs des cartes train n'aura PAS D'INFLUENCE sur le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix du transport public en commun pour les déplacements domicile-lieu de travail sur base de la CCT n° 19octies. Les forfaits par kilomètre parcouru resteront donc d'application de manière inchangée. Vous trouverez ces forfaits sur notre site web, sous la rubrique « Chiffres clés ». La participation personnelle des travailleurs dans le prix du ticket/de l'abonnement de transport public augmentera en revanche bel et bien.
- La hausse de prix des tarifs des cartes train SE RESSENTIRA cependant dans les secteurs où l'intervention de l'employeur est basée sur un pourcentage des tarifs de train.

# Nouveautés dans les services publics pendant le premier trimestre 2012

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 : dépassement de l'indice pivot

---

Référence(s) :

- ➔ Site web [www.plan.be](http://www.plan.be), rubrique « Indices ».

L'indice pivot pour les traitements du secteur public et les allocations sociales a été dépassé en janvier 2012.

Il en résulte une augmentation de 2 % des allocations sociales en février 2012 et des traitements du personnel public en mars 2012.

## 2 Administrations fédérales

---

### 2.1 Dispenses de service en 2012

---

Référence(s) :

- ➔ Circulaire n° 614, *Dispenses de service accordées en 2012 au personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique*, M.B. 29 février 2012, 131940.

Les dispenses de service suivantes ont été fixées en 2012 dans les services publics fédéraux :

- Lundi 30 avril (1<sup>er</sup> mai) ;
- Vendredi 18 mai (Ascension) ;
- Vendredi 16 novembre (Fête du Roi) ;
- Lundi 24 décembre (Noël).

Les membres du personnel qui ne travaillent pas le lundi ou le vendredi selon leur régime de travail (4/5<sup>e</sup>, interruption de carrière, etc.) ne peuvent pas reporter cette dispense de service à un autre moment de l'année.

## 2.2 Plan de personnel

Référence(s) :

- Circulaire n° 613, Information relative aux enveloppes de personnel 2012 et 2013 et aux plans de personnel 2012, M.B. 21 février 2012, 12038.
- Circulaire n° 612, Information relative à la méthodologie pour l'élaboration et le suivi de l'exécution d'un plan de personnel sur la base de l'enveloppe de personnel, M.B. 21 février 2012, 12025.
- Circulaire n° 602ter modifiant la circulaire 602 du 14 avril 2010 reprenant des informations relatives au monitoring du personnel et des crédits de personnel, M.B. 21 février 2012, 12004.

Il est demandé aux services publics fédéraux d'établir un plan de personnel 2012 pour leur(s) enveloppe(s) de personnel et de le soumettre pour le 31 mars 2012 au ministre du Budget et au secrétaire d'État à la Fonction publique. Trois circulaires sont parues à ce sujet :

- La circulaire 613 publie les montants des enveloppes de personnel pour 2012 et communique les informations nécessaires concernant l'établissement des plans de personnel sur base de ces enveloppes ;
- La circulaire 612 réajuste la méthodologie du plan de personnel pour les enveloppes de personnel et comprend une mise à jour des annexes qui définissent le plan ;
- La circulaire 602ter adapte les directives et le reporting concernant le monitoring et met à jour les organismes soumis au monitoring fédéral et les enveloppes de personnel. L'établissement du plan de personnel doit avoir lieu sur base de cette mise à jour des enveloppes de personnel.

## 3 Administrations flamandes

Référence(s) :

- [Communication de service BZ/VO 2012/1, 7 février 2012.](#)

### 3.1 Indexation

#### 3.1.1 Appointements et allocations

Les appointements, indemnités et allocations qui entrent en ligne de compte pour l'indexation, sont adaptés au nouvel indice à partir du 1<sup>er</sup> mars 2012 (deuxième mois qui suit le dépassement). Cela signifie que les montants à 100 % sont multipliés par 1,5769.

#### 3.1.2 Indemnités de repas

Suite à l'introduction d'un régime de chèques-repas depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 et au cumul de l'indemnité de repas et du chèque-repas, le montant indexé de l'indemnité de repas doit être diminué de 3,91 EUR.

On obtient donc le résultat suivant à partir du 1<sup>er</sup> mars 2012 : 9,50 EUR (montant de base à 100 %) x 1,5769 = 14,98 EUR - 3,91 EUR = 11,07 EUR

| Montant indexé               |                           |                           |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 <sup>er</sup> février 2011 | 1 <sup>er</sup> juin 2011 | 1 <sup>er</sup> mars 2012 |
| 10,49 EUR                    | 10,78 EUR                 | 11,07 EUR                 |

Indemnité forfaitaire de repas sur base mensuelle (tableau d'application à partir du 1<sup>er</sup> mars 2012)

| Nombre de voyages par année |   |     | Montant par an diminué de la quote-part patronale dans un chèque-repas de 3,91 EUR/jour | Montant par mois diminué de la quote-part patronale dans un chèque-repas de 3,91 EUR/jour |
|-----------------------------|---|-----|---|---|
| 60                          | - | 71  | 725,12  | 60,43   |
| 72                          | - | 83  | 857,97  | 71,50   |
| 84                          | - | 95  | 990,81  | 82,57   |
| 96                          | - | 107 | 1.123,66  | 93,64   |
| 108                         | - | 119 | 1.256,51  | 104,71  |
| 120                         | - | 131 | 1.389,35  | 115,78  |
| 132                         | - | 143 | 1.522,20  | 126,85  |
| 144                         | - | 155 | 1.655,05  | 137,92  |
| 156                         | - | 167 | 1.787,89  | 148,99  |
| 168                         | - | 179 | 1.920,74  | 160,06  |
| 180                         | - | 191 | 2.053,59  | 171,13  |
| 192                         | - | 203 | 2.186,43  | 182,20  |
| 204                         | - | 215 | 2.319,28  | 193,27  |
| 216                         | - | 225 | 2.441,06  | 203,42  |
| 226                         | - | 235 | 2.551,76  | 212,65  |
| 236                         | - | 245 | 2.662,47  | 221,87  |
| 246                         | - | 255 | 2.773,17  | 231,10  |
| 256                         | - | 265 | 2.883,88  | 240,32  |
| 266                         | - |     | 2.944,77  | 245,40  |

(Les montants sont indexés de 1,5769 au 1<sup>er</sup> mars 2012.)

## 3.2 Extinction du TCT

### Référence(s) :

- Décision du Gouvernement flamand du 9 mars 2012, <http://www.vlaanderen.be>.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les projets TCT et les subsides y afférents seront progressivement démantelés. Depuis 2001, une régularisation des lieux de travail TCT est en cours, afin de les convertir en emplois réguliers.

En cas de sortie de service d'un TCT dans les trois ans qui suivent le 1<sup>er</sup> juillet 2012, un nouveau travailleur peut être engagé ou remplacé, mais les subsides salariaux cesseront au plus tard au 31 décembre 2014.

## 4 Administrations locales

### 4.1 Adaptation du revenu d'intégration

#### Référence(s) :

- [Circulaire du 1<sup>er</sup> février 2012 du SPF Intégration sociale.](#)

À partir du 1<sup>er</sup> février 2012, le revenu d'intégration est fixé comme suit :

- 523,74 EUR/mois pour un cohabitant ;
- 785,61 EUR/mois pour un isolé ;
- 1.047,48 EUR/mois pour une personne avec une famille à charge.

Les montants dans le cadre de l'intégration socioprofessionnelle, les plafonds de revenus et l'échelle de récupération en ce qui concerne les débiteurs d'aliments et le montant de l'argent de poche fixé par l'article 98, § 1<sup>er</sup> de la loi sur les CPAS ont également été indexés au 1<sup>er</sup> février 2012.

## Modifications attendues

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

- Précisions concernant les voitures de société à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012
- Projet de loi-programme
- Loi portant des dispositions diverses
- Accord flamand sur les carrières
- Prépension/Régime de chômage avec complément d'entreprise : augmentation du coût à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012
- Élections sociales en mai 2012

### 1 Précisions concernant les voitures de société à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012

---

Référence(s) :

- [Projet de loi-programme, Doc. parl., Chambre, 2011-12, n° 2081.](#)
- [Flash du 17 février 2012.](#)

#### 1.1 Précision du concept de « valeur catalogue »

---

Dans la nouvelle formule de calcul pour les voitures de société à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il faut entendre par « valeur catalogue » la valeur facturée, options et taxe sur la valeur ajoutée comprises, sans tenir compte des réductions, remises, rabais ou ristournes. Dans la mesure où, dans la pratique, toutes sortes de mécanismes ont été développés pour faire baisser cette valeur facturée, le Gouvernement a décidé qu'une nouvelle définition du concept de « valeur catalogue » sera d'application à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012.

À compter de cette date, il faudra donc entendre par « valeur catalogue » : le prix catalogue du véhicule à l'état neuf lors de la vente à un particulier, options et taxe effective payée sur la valeur ajoutée comprises, sans tenir compte des réductions, remises, rabais ou ristournes.

Notez qu'il faut désormais tenir compte de la TVA effectivement payée et non de la TVA théorique (contrairement à ce que précisent les FAQ du SPF Finances).

#### 1.2 Âge du véhicule

---

Le calcul de l'avantage de toute nature de la voiture de société est modifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (cf. aussi « Nouveautés en matière fiscale »).

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2012, une modification supplémentaire est apportée au calcul. Étant donné que tous les véhicules perdent de la valeur au fil du temps, la valeur catalogue est adaptée sur base d'un pourcentage qui tient compte de nombre de mois qui se sont écoulés après la première immatriculation du véhicule concerné auprès de la Direction de l'immatriculation des véhicules.

Les pourcentages suivants seront appliqués :

| <b>Période écoulée depuis la première immatriculation du véhicule (tout mois entamé est considéré comme un mois complet)</b> | <b>Pourcentage de la valeur catalogue à prendre en compte pour le calcul de l'avantage</b> |
|--|--|
| De 0 à 12 mois   | 100 %  |
| De 13 à 24 mois  | 94 %   |
| De 25 à 36 mois  | 88 %   |
| De 37 à 48 mois  | 82 %   |
| De 49 à 60 mois  | 76 %   |
| À partir de 61 mois  | 70 %   |

Entrée en vigueur : application dans le précompte professionnel à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012.

## 2 Projet de loi-programme

Référence(s) :

- [Projet de loi-programme, Doc. parl., Chambre 2011-12, n° 2081.](#)
- [Flash du 6 février 2012.](#)

Il a déjà beaucoup été question des récents projets de loi-programme. Les thèmes suivants y sont notamment abordés :

- Modification du statut fiscal des voitures de société ;
- Responsabilité solidaire des dettes sociales et fiscales ;
- Responsabilité solidaire pour le paiement du salaire ;
- Présomption d'occupation à temps plein en cas d'absence de publicité ou d'enregistrement des dérogations aux horaires à temps partiel d'un travailleur ;
- Prescription des dettes sociales : l'introduction ou l'exercice d'une action publique, ainsi que les actes de poursuite et d'instruction interrompent dorénavant la prescription ;
- Plan d'emploi pour les travailleurs âgés : les entreprises occupant plus de 20 travailleurs seront tenues d'établir chaque année un plan décrivant les mesures qui seront prises au cours de l'année civile en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans ;
- Cotisation de 1,9 % en cas de non-respect des efforts en matière de formation ;
- Suppression de la prépension à mi-temps ;
- Majoration des cotisations ONSS patronales sur le chômage avec complément d'entreprise et la pseudo-prépension ;
- ...

Pour des explications détaillées sur les propositions concrètes, nous vous renvoyons à nos flashes. Les dispositions ci-dessus ne seront définitives qu'après leur publication au Moniteur belge.

## 3 Loi portant des dispositions diverses

---

Référence(s) :

- Loi portant des dispositions diverses (I) du 29 mars 2012, M.B. 30 mars 2012, 20537.
- [Flash du 6 février 2012](#).

La loi portant des dispositions diverses a été publiée au Moniteur belge du 30 mars 2012. Vous trouverez ci-dessous une sélection des principales modifications.

### 3.1 Loi sur les CCT du 5 décembre 1968 : mention supplémentaire dans les CCT

---

La loi portant des dispositions diverses prévoit un certain nombre d'adaptations de la loi sur les CCT du 5 décembre 1968. Une mention supplémentaire est ainsi prévue pour les CCT : la date et le numéro d'enregistrement de la ou des CCT déposées précédemment qui ont été modifiées, prolongées ou abrogées doivent également être mentionnés. La disposition qui stipule que la délivrance d'une copie des CCT déposées doit se faire contre paiement d'une redevance est par ailleurs supprimée.

### 3.2 Vacances supplémentaires au début ou à la reprise de l'activité

---

La législation belge actuelle sur les vacances prévoit un droit à quatre semaines de vacances et au pécule de vacances correspondant. L'exercice des droits de vacances et le paiement du pécule de vacances interviennent dans le courant de l'année civile qui suit celle de l'occupation. Il en résulte que les travailleurs ne peuvent pas bénéficier de vacances, ni de pécule de vacances au cours de leur première année d'occupation.

À la demande expresse des instances européennes, des changements sont cependant en vue. La loi portant des dispositions diverses prévoit en effet que des jours de vacances et un pécule de vacances seront désormais octroyés aux travailleurs qui ont travaillé au moins trois mois pendant l'année où ils débutent ou reprennent leur activité. Par période de trois mois d'activité, le travailleur a droit à une semaine de vacances complémentaires à partir de la dernière semaine de cette période de trois mois. Le travailleur a droit à un montant égal à son salaire normal pendant cette semaine de vacances. Ce pécule de vacances sera alors imputé sur le double pécule et le pécule complémentaire ou le pécule de sortie de l'intéressé.

### 3.3 Congé-éducation payé : augmentation du nombre d'heures de congé-éducation pour les métiers en pénurie

---

Malgré la crise économique, il existe de nombreuses professions pour lesquelles il existe une pénurie de main d'œuvre. Pour encourager les travailleurs à suivre des formations les préparant à l'exercice d'un métier en pénurie, le nombre maximum d'heures de congé pour ces formations est porté à 180 heures (auparavant : 100 ou 120 heures). Le nombre maximum d'heures de congé-éducation est en outre relevé à 180 heures pour les formations qui mènent à un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (Communauté flamande) ou à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (Communauté française). Les « formations de base » (Communauté française) reconnues par la commission d'agrément ou « *opleidingen basiseducatie* » (Communauté flamande), donnent également droit à 180 heures de congé-éducation, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Enfin, l'augmentation des heures de congé-éducation s'applique aussi pour les formations qui préparent à l'exercice de métiers en pénurie et qui mènent à un niveau de bachelier ou un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire, à condition que le travailleur n'ait pas encore obtenu de titre ou diplôme équivalent.

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

### 3.4 Pyramide des âges en cas de licenciement collectif

---

Les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif devront désormais répartir le nombre de licenciements de manière proportionnelle entre les 3 catégories d'âge suivantes :

- Travailleurs de moins de 30 ans ;
- Travailleurs d'au moins 30 ans, mais de moins de 50 ans ;
- Travailleurs de 50 ans et plus.

Certaines nuances sont toutefois apportées à ce principe :

- En cas de licenciement collectif dans une ou plusieurs divisions, la répartition proportionnelle sera examinée au niveau de la division concernée ;
- Pour chaque catégorie d'âge, un écart de 10 % est toléré par rapport à la répartition proportionnelle ;
- Les travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne sont pas pris en compte, sauf si la fin du contrat a lieu avant l'expiration du terme ou avant l'achèvement du travail suite au licenciement collectif ;
- Les travailleurs exerçant une fonction clé peut être exclus du décompte.

Un A.R. définira les règles précises et la procédure à suivre.

Remarque : les partenaires sociaux ont encore jusqu'au 30 juin 2012 pour proposer un système alternatif.

### 3.5 Conciliateurs sociaux dans les services publics

---

La loi portant des dispositions diverses stipule que la Direction générale des relations collectives de travail auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de la concertation sociale dans le secteur public en vue de prévenir, suivre et régler les différends collectifs entre les employeurs et les membres de leur personnel. Des conciliateurs sociaux spécialisés dans ce domaine seront désignés à cet effet au sein de la Direction générale des relations collectives de travail.

### 3.6 Chômage avec complément d'entreprise

---

La loi portant des dispositions diverses prévoit la prolongation du chômage avec complément d'entreprise à partir de 56 ans pour les travailleurs ayant une carrière de 40 ans, et ce, jusqu'au 31 décembre 2015.

La condition supplémentaire, qui voulait que le travailleur doive prouver 78 jours de travail avant l'âge de 17 ans, est supprimée à partir du 30 mars 2012.

## 4 Accord flamand sur les carrières

---

Référence(s) :

- ➔ [Site web des autorités flamandes, rubrique « Nieuwsberichten ».](#)
- ➔ [Flash du 24 février 2012.](#)

Le 17 février 2012, les partenaires sociaux flamands et le Gouvernement flamand ont conclu un accord sur les carrières qui sera d'application pour les deux années à venir. Cet accord porte une attention particulière à deux groupes-cibles plus vulnérables : les jeunes peu qualifiés et les personnes de 50 ans et plus.

L'enseignement doit tout d'abord veiller à ce qu'un maximum de jeunes puissent sortir de l'enseignement secondaire avec un diplôme. Les jeunes peu qualifiés seront ensuite orientés (par le VDAB) vers les formations

professionnelles individuelles (*Individuele beroepsopleidingen – IBO*), stages et autres formes d'apprentissage sur le lieu de travail. Une marge plus importante est également prévue pour les projets d'expérience du travail en partenariat avec p. ex. les administrations locales et les ASBL. Le VDAB s'attellera par ailleurs à développer des trajets de durabilité pour les jeunes qui entrent et sortent régulièrement sur le marché du travail afin de leur donner des perspectives d'emploi durables.

La prime octroyée pour les personnes de 50 ans et plus sera modifiée afin de soutenir la croissance du taux d'emploi de cette catégorie d'âge. Cette prime variera sur base de deux indicateurs objectifs : la durée du chômage et l'âge. Cela signifie donc que plus un chômeur est âgé et plus il sera resté longtemps au chômage, plus la prime pour l'employeur qui l'engagera sera élevée.

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2012, les nouveaux demandeurs d'emploi seront obligatoirement accompagnés par le VDAB jusqu'à l'âge de 58 ans, dans le cadre de programmes adaptés. Jusqu'ici, l'âge limite est fixé à 55 ans.

## 5 Prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise : augmentation du coût à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012

Référence(s) :

- [Projet de loi-programme. Doc. parl., Chambre 2011-12, n° 2081.](#)
- [Flash du 3 février 2012.](#)

Les cotisations patronales de sécurité sociale pour les chômeurs avec complément d'entreprise sont adaptées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012. Une distinction est faite dans ce cadre entre les chômeurs dont le RCC a débuté avant le 1<sup>er</sup> avril 2012 et les chômeurs 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<sup>er</sup> avril 2012 (« futurs » chômeurs avec complément d'entreprise). La distinction entre le secteur marchand et le secteur non marchand est également maintenue en 2012.

En ce qui concerne les chômeurs qui sont déjà passés au RCC avant le 1<sup>er</sup> avril 2012, il faut faire une distinction supplémentaire 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<sup>er</sup> avril 2010 ;
- les « nouveaux » RCC de l'époque : il s'agit des chômeurs avec complément d'entreprise dont le préavis a été notifié après le 15 octobre 2009, et dont le RCC a débuté à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique des modifications prévues à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012 selon le projet de loi-programme (sous réserve) :

| 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</i> RCC | Cotisation patronale |                        | Âge <i>au début du</i> RCC | 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 %                 | <b>33 %</b>            | < 52                       | 50 %                 | <b>55 %</b>            | < 52                       | <b>100 %</b>                                |
| >= 52 et < 55                                | 24 %                 | <b>26,40 %</b>         | >= 52 et < 55              | 40 %                 | <b>44 %</b>            | >= 52 et < 55              | <b>95 %</b>                                 |
| >= 55 et < 58                                | 18 %                 | <b>19,80 %</b>         | >= 55 et < 58              | 30 %                 | <b>33 %</b>            | >= 55 et < 58              | <b>85 %</b>                                 |
| >= 58 et < 60                                | 12 %                 | <b>13,20 %</b>         | >= 58 et < 60              | 20 %                 | <b>22 %</b>            | >= 58 et < 60              | <b>55 %</b>                                 |
| >= 60  | 6 %                  | <b>6,60 %</b>          | >= 60                      | 10 %                 | <b>11 %</b>            | >= 60                      | <b>25 %</b>                                 |

| 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                    | <b>5,50 %</b>          | < 52   | 5                    | <b>5,50 %</b>          | < 52   | <b>10 %</b>                                 |
| >= 52 et < 55                                | 4                    | <b>4,40 %</b>          | >= 52 et < 55                                | 4                    | <b>4,40 %</b>          | >= 52 et < 55                                | <b>9,50 %</b>                               |
| >= 55 et < 58                                | 3                    | <b>3,30 %</b>          | >= 55 et < 58                                | 3                    | <b>3,30 %</b>          | >= 55 et < 58                                | <b>8,50 %</b>                               |
| >= 58 et < 60                                | 2                    | <b>2,20 %</b>          | >= 58 et < 60                                | 2                    | <b>2,20 %</b>          | >= 58 et < 60                                | <b>5,50 %</b>                               |
| >= 60  | 0                    | <b>0 %</b>             | >= 60  | 0                    | <b>0 %</b>             | >= 60  | <b>0 %</b>                                  |

Les cotisations patronales de sécurité sociale pour les pseudo-prévisions augmenteront elles aussi. La même distinction est faite concernant les pseudo-prévisions « en cours », les « nouvelles » pseudo-prévisions et les « futures » pseudo-prévisions. Pour des explications détaillées à ce sujet, nous vous renvoyons à nos flashes.

Notez que les pourcentages ci-dessus diffèrent des pourcentages mentionnés dans notre flash du 3 février 2012. Il s'agit en effet d'un projet de loi qui est encore susceptible de modifications. Un débat était encore en cours en mars 2012 sur les pourcentages à appliquer. La nouvelle réglementation ne pourra être considérée comme définitive qu'après sa publication au Moniteur belge.

## 6 Élections sociales en mai 2012

### 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 ».

En mai 2012, les élections sociales se tiendront dans de nombreuses entreprises. Le jour des élections (jour Y) se situe dans la période allant du 7 au 20 mai 2012 inclus. Toutes les informations relatives aux élections sociales sont disponibles sur le site web d'Easypay. Il vous suffit de cliquer sur « Élections sociales ».

## 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 (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.

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

Le saviez-vous ? EASYPAY 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**. Le montant des chèques-repas sera alors mentionné 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 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 ? Prenez contact avec notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com).

Le saviez-vous ? EASYPAY dispose d'une option **Calcul de l'avantage de la voiture de société**.

Jusqu'ici, vous deviez calculer manuellement le montant de l'avantage de la voiture de société et le compléter dans les codes périodiques.

Grâce à cette option, vous pourrez calculer automatiquement l'avantage en nature pour la voiture de société pour les contrats actifs, sur base de différents paramètres et données du parc automobile.

Le législateur a décidé que l'avantage de la voiture de société doit être calculé mensuellement à partir du 01/05/2012 en fonction du nombre de jours calendrier  $X / 365$  ( $X$  correspondant au nombre de jours calendrier pendant lesquels le véhicule a été mis à disposition) et du coefficient d'âge du véhicule. Dans la pratique, cela signifie donc que le montant de l'avantage devra être calculé chaque mois à partir du 01/05/2012.

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

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)