

## Augmentez le bien-être de vos travailleurs grâce au vélo de société !

**Le vélo est bon non seulement pour l'environnement, mais aussi pour la santé. Pour encourager les travailleurs à venir travailler à vélo, les pouvoirs publics ont prévu un certain nombre d'incitants. L'employeur qui met un vélo de société à la disposition de son personnel pourra ainsi le déduire à 120 %. Le travailleur bénéficie d'une exonération (para)fiscale totale de cet avantage et le vélo de société peut être combiné à une indemnité vélo nette. Les conventions relatives à l'utilisation du vélo doivent être fixées dans une politique en la matière.**

La mise à disposition peut prendre plusieurs formes. Le vélo peut être acheté par l'employeur, peut être pris en leasing ou peut être remboursé au travailleur.

Le type de vélo n'a pas d'importance, mais la mise à disposition portera essentiellement sur des vélos électriques du fait de leur prix d'achat relativement élevé.

Une intervention personnelle peut éventuellement être demandée au travailleur. Les modalités doivent être définies par l'employeur lui-même.

### Avantage exonéré

Il y a peu, les réglementations sociale et fiscale ont été alignées. L'avantage dont bénéficie le travailleur pour la mise à disposition d'un vélo de société est totalement exonéré d'impôts et de cotisations sociales. Le nouveau régime s'applique avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Désormais, les vélos électriques motorisés (au max. 25 km/h) et les speed pedelecs (au max. 45 km/h) relèvent aussi de cette exonération.

### Mise à disposition

Le travailleur bénéficie d'un avantage lorsque l'employeur met à sa disposition un vélo qui peut aussi être utilisé à des fins privées (= déplacements domicile-lieu de travail et déplacements purement privés). Cela signifie que le coût du vélo doit être totalement ou partiellement à charge de l'employeur et que c'est donc à celui-ci de payer (une partie de) la facture.



## Contenu

Augmentez le bien-être de vos travailleurs grâce au vélo de société ! .....	1
Trajet de réintégration des malades de longue durée : mise à jour 2018 .....	2
Décompte final des cotisations sociales 2016 .....	3
En bref...	4

Cette dernière s'applique également pour tous les accessoires vélo (p. ex. cadenas, sac, pompe, etc.) et pour les frais d'entretien et d'entreposage du vélo.

**Attention** : l'exonération ne vaut cependant que si le travailleur utilise effectivement le vélo pour ses déplacements domicile-lieu de travail. Un vélo de société qui est utilisé uniquement pour des déplacements privés (p. ex. pour aller chez le boulanger le week-end) sera considéré comme un avantage imposable.

#### Cumul avec l'indemnité vélo

Outre le vélo en tant que tel, le travailleur peut aussi bénéficier d'une indemnité vélo nette de 0,23 EUR par kilomètre effectivement parcouru à vélo du domicile au lieu de travail et inversement.

#### Déductibilité à 120 %

Le vélo de société est également intéressant pour l'employeur. Les frais liés au vélo, aux accessoires et à l'entretien et l'entreposage peuvent en effet être déduits à 120 % à l'impôt des sociétés, moyennant un amortissement linéaire sur une période d'au moins 3 ans.

#### Politique relative à l'utilisation du vélo de société

Il est toujours conseillé de fixer de manière formelle toutes les conventions relatives au vélo de société, afin qu'elles soient claires pour toutes les parties et pour éviter toute discussion.

Ces conventions générales peuvent être reprises dans une politique relative à l'utilisation du

vélo de société. Ce texte est joint en annexe au règlement de travail.

Les conventions individuelles peuvent être reprises dans une annexe au contrat de travail.

Le Secrétariat Social EASYPAY peut toujours vous assister pour la rédaction de tels documents. Contactez votre gestionnaire de dossier sans engagement à cet effet.

Stijn Loosvelt  
JURISTE

## ☉ Trajet de réintégration des malades de longue durée : mise à jour 2018

**Depuis 2017, le gouvernement mise pleinement sur l'accompagnement des chômeurs et travailleurs en incapacité de travail de longue durée pour les ramener sur le marché de l'emploi. L'objectif dès le départ était d'amener les personnes en incapacité de travail de longue durée à reprendre le travail à un poste adapté, de manière permanente ou temporaire.**

Un trajet de réintégration spécifique a été mis sur pied à cet effet. Vous trouverez ci-dessous une esquisse de ce trajet, à titre de rappel :

#### Demande de réintégration

Un trajet de réintégration peut être démarré sur demande du travailleur ou de son médecin traitant. Ils peuvent tous deux introduire une telle demande, quelle que soit la durée de l'incapacité de travail du travailleur.

Le médecin-conseil de la mutuelle peut lui aussi introduire cette demande. Dans les deux mois qui suivent la déclaration de l'incapacité de travail, le médecin-conseil soumettra le travailleur en incapacité de travail à un examen et évaluera si la personne concernée entre en ligne de compte pour la réintégration. S'il estime que c'est le cas, le médecin-conseil introduira une demande de réintégration auprès du médecin-conseiller

en prévention de l'employeur. S'il s'agit d'un chômeur, le médecin-conseil peut démarrer lui-même le trajet.

Enfin, l'employeur peut lui aussi introduire une demande de réintégration du travailleur en incapacité de travail de longue durée auprès de son médecin-conseiller en prévention. La condition est cependant que le travailleur soit en incapacité de travail depuis au moins 4 mois ou qu'il remette un certificat médical attestant qu'il est définitivement inapte au travail.

*La nouveauté **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018** est que l'employeur peut désormais aussi introduire une demande de réintégration pour un travailleur dont l'incapacité de travail a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Jusqu'au 31 décembre 2017, cette possibilité était limitée aux travailleurs dont le contrat de travail était ultérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.*

#### Évaluation de réintégration

Le médecin-conseiller en prévention informera toutes les parties concernées de la demande de réintégration introduite et examinera ensuite, en concertation avec tous les acteurs, si le travailleur en incapacité de travail entre en ligne de compte pour un travail adapté ou peut reprendre le travail avec un régime (plus) limité.

Le médecin-conseiller en prévention dispose d'un délai de 40 jours pour communiquer sa décision à l'employeur et au travailleur au moyen du formulaire d'évaluation de réintégration.

Le travailleur peut introduire un recours dans un délai de 7 jours ouvrables.

Le médecin-conseiller en prévention peut prendre 5 décisions différentes :

- Il existe une possibilité que le travailleur puisse reprendre le travail convenu à terme, le cas échéant moyennant l'adaptation de son poste de travail, et le travailleur est en mesure d'effectuer entre-temps un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur, le cas échéant moyennant une adaptation du poste de travail.
- Il existe une possibilité que le travailleur puisse reprendre le travail convenu à terme, le cas échéant moyennant l'adaptation de son poste de travail, mais le travailleur n'est pas en mesure d'effectuer entre-temps un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur.
- Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu, mais est en mesure d'effectuer un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur, le cas échéant moyennant l'adaptation du poste de travail.
- Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est pas en mesure d'effectuer un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur.



e. Il estime que, pour des raisons médicales, il n'est pas opportun d'entamer un trajet de réintégration. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration.

#### Plan de réintégration

Si le médecin-conseiller en prévention estime que le travail peut être repris moyennant un travail adapté (décision a.), l'employeur dispose d'une période de 55 jours ouvrables pour établir un

plan de réintégration. Dans celui-ci, l'employeur peut proposer d'adapter le poste de travail (p. ex. poste de travail passant de la station debout à la station assis...), de prévoir des tâches adaptées pour le travailleur, de suivre une formation en vue d'exercer de nouvelles tâches, etc.

En revanche, si l'employeur n'est pas en mesure, pour des raisons objectives définies, de proposer un travail adapté, il transmet au travailleur et au médecin-conseiller en prévention, dans le même délai, un rapport motivé indiquant les

raisons pour lesquelles il ne peut pas prendre part au trajet de réintégration.

Le travailleur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour accepter ou refuser celui-ci et le renvoyer à l'employeur. Le travailleur peut marquer son accord ou refuser le plan pour des raisons motivées.

#### Fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale

Il se peut évidemment aussi que le médecin-conseiller en prévention estime qu'au vu de l'état du travailleur, la réintégration chez son employeur ou chez un autre soit impossible (décision d.) et que le travailleur est donc définitivement inapte au travail.

Dans ce cas, il peut être mis fin au contrat de travail du travailleur pour force majeure médicale après l'expiration d'un délai de recours de 7 jours ouvrables.

Frédéric Hustinx  
JURISTE

## ☉ Décompte final des cotisations sociales 2016

**A partir de 2015, le système des cotisations sociales des indépendant a changé. Depuis lors, vous avez payé des cotisations provisoires, calculées sur vos revenus d'il y a trois ans. Des que vos revenus réels sont connus, nous calculons vos cotisations définitives. Vous recevrez donc bientôt un décompte final ou vous l'avez déjà reçu entre-temps. Si vous avez été indépendant moins de quatre trimestres durant l'année de cotisation, vos revenus sont convertis en revenus sur une base annuelle.**

Le résultat de ce décompte dépend de vos revenus en 2013 et 2016. Le décompte sera en votre faveur si vos revenus en 2016 sont plus bas que

vos revenus en 2013. Dans ce cas, vous recevez un remboursement lorsque vous avez payé trop de cotisations provisoires. Si vos revenus en 2016 sont plus élevés que vos revenus de 2013, vous allez devoir payer un supplément, sauf si vous avez constitué une réserve personnelle. Le montant de la réserve sera utilisé afin de payer la régularisation.

**Attention : Les indépendants à titre principal sont toujours redevable d'une cotisation minimale (729,39EUR en 2016). Dans le cas où vos revenus de 2013 sont en dessous de 13010,67 EUR et que vos revenus de 2016 ne dépassent pas ce seuil, vous ne recevrez pas un décompte. La cotisation provisoire devient alors définitive.**

Si vous avez toujours payé les cotisations provisoires légalement exigibles, vous ne recevez jamais de majorations. Même s'il s'avère que vos revenus réels étaient plus élevées que ceux de 2013. Vous serez redevable de majorations si vous avez bénéficié d'une réduction de cotisations à tort (vos revenus de 2016 dépassent le seuil que vous avez indiqué sur le formulaire de réduction).

Si vous avez payé trop peu de cotisations provisoires, vous allez devoir payer la différence. Vous disposez d'un délai de paiement d'un trimestre. Par exemple : Si vous recevez votre décompte en avril, il doit être payé avant la fin septembre.

Rik Carpentier  
DIRECTEUR

## En bref...

### Contrat de remplacement désormais possible en cas de remise au travail progressive !

Un travailleur qui a repris le travail avec l'accord du médecin-conseil peut désormais être remplacé pour les heures de travail de son régime normal de travail qu'il ne preste pas.

Cela signifie concrètement que si un travailleur avec un régime normal de travail de 38 heures par semaine reprend le travail à mi-temps (19 heures par semaine) suite à une maladie, un contrat de remplacement peut être conclu avec un autre travailleur pour 19 heures par semaine.

### Introduction des attestations de vacances

Si vous avez engagé des employés en 2017 ou 2018, nous vous demandons de bien vouloir transmettre dans les plus brefs délais à votre gestionnaire de dossier les attestations de vacances de leur(s) employeur(s) précédent(s).

N'oubliez pas non plus de nous signaler quels jeunes travailleurs ont terminé ou arrêté leurs études. Ils peuvent en effet entrer en ligne de compte pour les vacances jeunes.

Pour les travailleurs qui ont bénéficié de vacances supplémentaires (européennes) en 2017, une régularisation aura lieu avec le pécule de vacances de 2018.

### RGPD : tous les employeurs sont concernés !

Le 25 mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) entrera en vigueur ! Ce règlement renforce la réglementation relative à la protection des données et de la vie privée.

Il exige de chaque employeur un processus de sensibilisation, d'action et de réflexion. Pouvez-vous encore rendre un album photo de vos travailleurs accessible à tous ? Pouvez-vous encore demander le statut familial de vos collaborateurs ? Que faire des lettres de candidature ? Vous devrez faire preuve de davantage de discernement pour toutes ces opérations.

Vous serez désormais aussi tenu par un devoir de documentation dans ce cadre. Quelles données collectez-vous et où ?

Quand est-il question d'une fuite de données ? Avez-vous besoin d'un délégué à la protection des données ?

Avez-vous déjà contrôlé vos contrats ? ...

Le respect du RGPD sera sanctionné à différents niveaux.

Plus une minute à perdre si vous souhaitez donc être en conformité avec le RGPD ! Vous pourrez ainsi éviter des sanctions.

### Vacances : récapitulatif des règles actuelles

Vous recevez souvent des questions du style : Quel est l'impact d'une période de travail à temps partiel sur mon pécule de vacances ? Combien de jours de vacances puis-je prendre cette année ? Quel est le montant du pécule de vacances que je vais recevoir ?

Vous souhaiteriez pouvoir répondre vous-même à ces questions ?

Dans notre syllabus « Vacances annuelles », nous expliquons, à l'aide de nombreux exemples, la réglementation relative au calcul de la durée des vacances (aussi en cas de pourcentages d'occupation variables).

Nous nous penchons aussi sur les règles à respecter pour le calcul du pécule de vacances, du pécule de vacances de sortie et la prise en compte des attestations de vacances.

Nous y exposons également en détail les règles relatives aux vacances (supplémentaires) européennes.

Vous serez alors à même d'apprécier si un travailleur entre ou non en ligne de compte pour les vacances (supplémentaires) européennes, de déterminer leur durée et d'estimer les conséquences financières de la prise de ces vacances pour votre travailleur.

Vous êtes intéressé(e) ? Contactez vite votre gestionnaire de dossier !

Arian Roelens  
JURISTE

 **SSE** VZW  
ASBL

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

 **H&A**  
SOCIAAL SECRETARIAAT

Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

 **SSE ENTRAIDE** ASBL

Secrétariat Social Entraide asbl  
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles  
Tél. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
Avenue Rogier 19/20 - 4000 Liège  
Tél. 04 222 08 70 - Fax 04 252 31 22  
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

 **horizon**

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

 **EUNOMIA**  
GUICHET D'ENTREPRISES

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

 **KUM**  
KONINKLIJKE UNIE VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
www.kum.be - info@kum.be

 **ES**

L'Entraide, a.s.b.l.  
Caisse Libre d'Assurances Sociales pour  
Travailleurs Indépendants  
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles  
Tél. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
www.entraidegroupe.be - clasti@entraidegroupe.be

## Colophon

### TRIMESTRIEL

### EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

### REDACTION

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Stijn Loosvelt  
Arian Roelens  
Frédéric Hustinx  
Kim Servaeghe  
Pauline Mahieu  
Céline Tordoir

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

Service juridique Handel & Ambacht  
secrétariat social agréé n° 810

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

### REALISATION

Proprint - Wingene