



N | E | W | S

Janvier 2011



Préface

Cher lecteur,

Nous entamerons tout d'abord cette préface en vous présentant nos meilleurs vœux pour 2011 !

Comme vous le savez, l'année 2010 a été dominée par la crise gouvernementale et donc marquée par très peu de nouveautés. Nous espérons toutefois qu'un gouvernement fédéral se mettra en place rapidement et envisageons dès lors 2011 comme une année riche en changements. Les négociations sur l'accord interprofessionnel 2011-2012, l'adaptation de la réglementation relative à l'occupation d'étudiants et même le début de la procédure pour les élections sociales ne seront que quelques-unes des nombreuses modifications qui nous attendent.

Chez Easy pay Group, nous suivrons tout cela de très près, dans l'intention de vous informer à temps par le biais de nos diverses brochures et séances de formation, et d'implémenter correctement tous ces changements dans notre logiciel. Notre ambition demeure de vous garantir une administration du personnel de premier plan grâce à notre vaste gamme de produits et services. Vous pourrez tous les retrouver sur notre site www.easypay-group.com.

Easy pay Group lancera par ailleurs en 2011 une offre exceptionnelle en matière de services juridiques : le « pack confort juridique ». Notre objectif à travers celui-ci est de vous assister encore mieux et de continuer à répondre à toutes vos questions.

Nous espérons que cette nouvelle année sera pour vous passionnante et que nous pourrons vous aider à réaliser vos objectifs.

Au nom de l'ensemble d'Easy pay Group, nous vous souhaitons, à vous et vos proches, une excellente année 2011.

Bonne lecture !

Table des matières

Préface.....	1
Nouveautés ONSS – DmfA 4/2010.....	4
1 Cotisations ONSS	4
2 Réductions ONSS.....	4
3 Modifications DmfA.....	5
4 Autres.....	5
5 Adaptation des montants.....	7
Nouveautés ONSSAPL – DmfAPPL 4/2010.....	9
1 Cotisations ONSS	9
2 Réductions ONSS.....	12
3 Déclaration DmfAPPL.....	13
4 Adaptation des montants.....	13
Nouveautés en matière fiscale	15
1 Fiches fiscales pour l'année de revenus 2010 – exercice d'imposition 2011.....	15
2 Précompte professionnel : nouveaux barèmes à partir de 2011.....	15
3 Exonération fiscale pour personnel supplémentaire.....	16
4 Suppression de la réduction flamande à partir de 2011.....	16
5 Réduction emploi fédérale : salaire net plus élevé chaque mois.....	16
Nouveautés en matière sociale.....	17
1 Nouveaux montants à partir de janvier 2011.....	17
2 Titres-repas électroniques : paiements possibles dès maintenant.....	18
3 Fin des mesures de crise au 31 janvier 2011	18
Nouveautés dans les services publics	20
1 Dispositions générales.....	20
2 Administrations fédérales.....	21
3 Administrations flamandes	22
4 Administrations locales	22
Modifications attendues	23
1 Accord interprofessionnel 2011-2012.....	23
2 Élections sociales 2012 : début de la procédure en 2011.....	23
3 Adaptation des frais de transport à partir de février 2011.....	24
Le saviez-vous ?	25

Les EASYPAY News vous donnent un aperçu des nouveautés dans différents domaines (social, fiscal, ONSS ou autre) et vous apporte quelques précisions au sujet de certains thèmes d'actualité. Cette publication ne nous permet toutefois pas d'aborder tous les sujets en détail. Pour de plus amples explications, nous vous renvoyons à notre formation « **Coup d'œil sur l'actualité sociale** ».

Celle-ci se déroulera aux dates suivantes :

Jeudi 13 janvier 2011 (en néerlandais)

De 9h à 12h

Bâtiments Easypay Group SA

Nijverheidsstraat 16

8760 Meulebeke

Jeudi 13 janvier 2011 (en français)

De 13h30 à 16h30

Bâtiments SSE ENTRAIDE

Rue Colonel Bourg 113

1140 Bruxelles

Les personnes intéressées peuvent s'inscrire via le lien suivant :

http://www.easypay-group.com/EASY_SERVICES/fr_BE/training_calendar/

Info

Le programme relatif aux modifications décrites dans cette édition des EASYPAY News sera mis à votre disposition lors de la prochaine mise à jour. Les directives pratiques concernant leur application dans le logiciel Easypay seront reprises dans la brochure technique « Rel11.01 – DmfA 4/2010 – DmfAPPL 4/2010 ».

Rédaction

Service juridique du Secrétariat Social EASYPAY
Secrétariat social agréé SSE a.s.b.l. n° 920-921-922-923-924
Secrétariat social agréé Handel & Ambacht n° 810

Éditeur responsable :

D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

Toute reproduction ou publication de cette brochure sous toutes ses formes est strictement interdite. Bien que le contenu de cette brochure ait fait l'objet de la plus grande attention, nous ne pouvons être tenus responsables des erreurs éventuelles.

Clôturé le :

31.12.2010

Nouveautés ONSS – DmfA 4/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 4/2010. 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 administratives ONSS – 2010/4 – Les cotisations de sécurité sociale.](#)

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

1.2 Exclusion : déclaration électronique obligatoire pour les manifestations sportives et le secteur socioculturel

Référence(s) :

- [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Manifestations sportives.](#)
- [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Secteur socioculturel.](#)
- [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Nouveautés.](#)

Certaines catégories d'employeurs, qui relèvent essentiellement des milieux sportifs et socioculturels ou d'organisations administratives qui organisent des colonies de vacances, peuvent obtenir une dispense de paiement des cotisations sociales. Celle-ci s'applique pour les travailleurs exerçant certaines fonctions, pendant au maximum 25 jours de travail par an et pour des tâches clairement définies.

Pour avoir droit à cette dispense, l'employeur doit déclarer l'occupation au préalable au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

À partir du 4^e trimestre 2010, cette déclaration doit obligatoirement se faire par voie électronique. Les employeurs qui ne sont pas inscrits à la Banque-Carrefour des Entreprises pourront cependant toujours utiliser la déclaration papier.

2 Réductions ONSS

2.1 Réduction groupe-cible « chômeurs d'emploi de longue durée » : carte de travail

Référence(s) :

- [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Nouveautés.](#)
- [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Les réductions de cotisations.](#)

Les demandeurs d'emploi qui satisfont aux conditions de la réduction groupe-cible « demandeurs d'emploi de longue durée » peuvent obtenir une carte de travail qui atteste de ce fait, auprès du bureau régional de l'ONEM.

À partir du 4^e trimestre 2010, la carte de travail a une durée de validité de six mois. Cette période pourra être prolongée de six mois supplémentaires. Il en résulte donc un doublement du délai initial de trois mois.

3 Modifications DmfA

Aucune modification spécifique n'est à signaler au 4^e trimestre 2010.

4 Autres

4.1 Prolongation des mesures de crise

Référence(s) :

- ✦ A.R. du 28 septembre 2010 prolongeant l'application des mesures prévues aux titres 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et au chapitre 13 du titre 10 de la loi du 30 décembre 2009, *M.B.* 5 octobre 2010, 59861.
- ✦ Loi portant des dispositions diverses (I) de 29 décembre 2010, *MB* 31 décembre 2010, p. 83546.
- ✦ Loi portant des dispositions diverses (I) de 29 décembre 2010, *MB* 31 décembre 2010, p. 83546.

Le gouvernement fédéral avait décidé de prolonger les mesures anti-crise jusqu'au 31 décembre 2010. Il était donc toujours possible jusqu'à cette date d'avoir recours à la réduction groupe-cible « restructuration » et à la réduction collective temporaire du temps de travail. La prime de crise forfaitaire a également été prolongée dans ce cadre.

Dans l'attente d'un accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet, a décidé de prolonger encore une fois les mesures de crise jusqu'au 31 janvier 2011.

4.2 Modification des descriptions du type de Dimona

Référence(s) :

- ✦ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Nouveautés.](#)
- ✦ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Les obligations / Obligations ONSS / Dimona.](#)

Si vous souhaitez exécuter une déclaration Dimona, vous devez préciser le type de travailleur à l'aide de certains codes. Le code « DWD » (c.-à-d. *Dimona without DmfA*) a été ajouté à la liste. La description des codes BCW et RTA a par ailleurs été modifiée. Dans un souci d'exhaustivité, nous avons repris cette liste ci-dessous.

- DWD « *Dimona Without DmfA* » : pour un travailleur qui doit être repris dans la Dimona et pas dans la DmfA. Ce code est prédominant, c.-à-d. que si les travailleurs concernés satisfont aussi à un autre « type de travailleur », ce sera le code DWD qui devra être mentionné en priorité, à l'exception des personnes liées par un contrat PFI-FPI. Pour ces derniers, le type de travailleur prédominant est IVT ;
- BCW : pour un ouvrier occupé dans le secteur de la construction (à l'exclusion des travailleurs STU, DWD, IVT et RTA) ;
- EXT : pour un travailleur occasionnel engagé dans le secteur de l'Horeca, de l'agriculture, de l'horticulture ou de l'intérim ;
- IVT : pour une personne qui suit un plan de formation insertion ou une formation professionnelle individuelle en entreprise et qui, durant sa formation, conserve sa qualité de chômeur et n'est donc pas repris dans la DmfA ;
- RTA : pour l'apprenti agréé ou assimilé occupé dans le secteur de la construction. Les apprentis de tous les autres secteurs doivent être repris sous le type OTH ;
- STU : pour un étudiant c.-à-d. une personne engagée dans le cadre d'un contrat de travail spécifique pour étudiants. Une déclaration Dimona doit toujours être établie pour ce type de travailleur. Le fait

que vous deviez payer ou non des cotisations ONSS ordinaires pour cet étudiant n'a pas d'importance à cet égard. Seul le type de contrat joue un rôle ;

- STX : pour l'étudiant occupé comme travailleur occasionnel ;
- OTH : pour les autres travailleurs qui ne sont pas repris ci-dessus.

4.3 Précisions : pécule de sortie et congé thématique

Référence(s) :

- ✦ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Nouveautés.](#)
- ✦ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – La notion de rémunération / Cas spécifiques / Pécule de vacances.](#)

Dans les instructions ONSS, des précisions ont été apportées concernant le paiement du pécule de sortie. Si un travailleur prend un congé thématique à temps plein, l'employeur devra payer et déclarer le pécule de sortie.

Par congé thématique à temps plein, il faut entendre : un congé palliatif avec suspension complète du contrat de travail, un congé parental à temps plein, une interruption de carrière complète pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de la famille ou un parent gravement malade.

4.4 Précisions : titres-repas et congé-éducation payé

Référence(s) :

- ✦ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Nouveautés.](#)
- ✦ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – La notion de rémunération / Cas spécifiques / Titres-repas.](#)

La règle générale est que le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni effectivement des prestations de travail. Pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les jours de vacances, les jours de salaire garanti en cas de maladie..., l'employeur ne peut donc pas octroyer de chèques-repas. Cela signifie également qu'un chèque doit être octroyé pour chaque prestation journalière à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

Les formations suivies par un travailleur dans le cadre du congé-éducation payé donnent elles aussi droit à l'octroi de chèques-repas, et ce, peu importe que la formation ait un lien direct avec le travail ou pas. La loi de redressement de 1985 stipule cependant que ce n'est pas la présence à la formation, mais les heures d'absence au travail qui sont considérées comme des heures de travail effectives. Pour déterminer le nombre de titres-repas, il n'est donc pas tenu compte du jour au cours duquel le travailleur suit sa formation, mais bien du jour au cours duquel il est absent du travail (par exemple, pour suivre la formation ou pour étudier pour les examens). Si le travailleur n'est absent qu'une partie de la journée et travaille normalement une autre partie de celle-ci, un seul titre-repas doit évidemment être octroyé.

5 Adaptation des montants

Référence(s) :

➔ [Instructions administratives ONSS – 2010/4 – Nouveautés.](#)

Montants adaptés	Auparavant	Depuis le 1 ^{er} octobre 2010
1. Travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture a) Agriculture (CP 144) b) Horticulture (CP 145)	a) 16,24 EUR b) 15,85 EUR	a) 16,56 EUR b) 16,17 EUR
2. Travail occasionnel dans l'Horeca a) Forfait bloc-temps de 5h b) Forfait bloc-temps de 11h	a) 39,37 EUR b) 78,72 EUR	a) 40,15 EUR b) 80,30 EUR
3. Code de rémunération prime de week-end dans l'Horeca a) Samedi (ou jour précédant un jour férié) b) Dimanche (ou jour férié)	a) 7,17 EUR/jour b) 14,34 EUR/jour	a) 7,31 EUR/jour b) 14,62 EUR/jour
4. Horeca : salaires journaliers forfaitaires Travailleurs rémunérés principalement au pourboire	Cf. rubrique Tableaux des Instructions ONSS 2010/3	Cf. rubrique Tableaux des Instructions ONSS 2010/4
5. Dragage en pleine mer Plafond pour l'exonération du versement des cotisations personnelles	10.737,28 EUR/an	10.879,61 EUR/an
6. Exonération pour les artistes Salaire horaire forfaitaire Salaire journalier forfaitaire	8,48 EUR/heure 64,46 EUR/jour	8,59 EUR/heure 65,32 EUR/jour
Montants adaptés	Auparavant	À partir du 1 ^{er} janvier 2011
1. Volontaires a) Indemnité de frais par jour b) Indemnité de frais par an	a) 30,22 EUR/jour b) 1.208,72 EUR/an	a) 30,82 EUR/jour b) 1.232,92 EUR/an

<p>2. Artistes avec petites indemnités spécifiques</p> <p>a) Maximum par jour</p> <p>b) Maximum par an</p>	<p>a) 111,74 EUR/jour</p> <p>b) 2.234,73 EUR/an</p>	<p>a) 114,60 EUR/jour</p> <p>b) 2.291,99 EUR/an</p>
<p>3. Avantages non récurrents liés aux résultats</p> <p>Avantage maximal par an</p>	<p>2.299,00 EUR/an</p>	<p>2.358,00 EUR/an</p>
<p>4. A.R. 499 – jeunes défavorisés</p> <p>Limite minimale de revenu</p>	<p>462,50 EUR/mois</p>	<p>471,75 EUR/mois</p>
<p>5. Cotisation CO2 sur les voitures de société</p> <p>a) Index cotisation CO2</p> <p>b) Cotisation minimale</p>	<p>a) (Cotisation CO2 x 125,67) / 114,08</p> <p>b) 22,95 EUR</p>	<p>a) (Cotisation CO2 x 128,89) / 114,08</p> <p>b) 23,53 EUR</p>
<p>6. Redistribution des charges sociales</p> <p>Limite annuelle</p>	<p>182.000 EUR/an</p>	<p>185.505 EUR/an</p>

Nouveautés ONSSAPL – DmfAPPL 4/2010

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 4/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfAPPL
- Autres

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

1 Cotisations ONSS

1.1 Cotisations de base : inchangées

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

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

1.2 Taux de cotisation pension pour le personnel nommé

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 1.3.701.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

En 2011, les pourcentages seront les suivants :

- 32 % (30 % en 2010) pour le régime commun de pension (pool 1) ;
- 40 % (37 % en 2010) pour le régime des nouveaux affiliés à l'Office (pool 2) ;
- 27,50 % (27,50 % en 2010) pour le fonds de pension de la police intégrée (pool 5).

Ces taux de cotisations sont appliqués sur les traitements que chaque administration locale paie aux membres du personnel nommés et affiliés au fonds de pension durant l'année en cours.

1.3 Non-application des sanctions en cas de non-paiement des cotisations

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2010, n° 2.4.403.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Les instructions pour les administrations provinciales et locales ont été complétées par des précisions sur les situations dans lesquelles l'ONSSAPL peut renoncer entièrement ou partiellement aux majorations des cotisations et/ou intérêts de retard.

L'ONSSAPL peut renoncer entièrement à l'application des majorations de cotisations et/ou des intérêts de retard lorsque les conditions suivantes sont remplies simultanément :

- Le montant dû est payé avant la fin du trimestre qui suit celui auquel il se rapporte ;

- L'administration a effectué les paiements dans les délais au cours des 12 mois qui précèdent ;
- Le non-paiement dans les délais impartis n'a pas porté préjudice au financement régulier du régime de la sécurité sociale, ni celui des allocations familiales.

L'ONSSAPL peut par ailleurs renoncer partiellement à l'application des majorations de cotisations et/ou des intérêts de retard lorsque les conditions suivantes sont remplies simultanément :

- Le montant dû est versé dans les 30 jours qui suivent la date d'échéance mentionnée sur la facture ;
- L'administration a :
 - soit prouvé que le non-paiement dans les délais requis est dû à des circonstances exceptionnelles. Le montant des majorations est alors réduit à concurrence de 50 % au maximum, celui des intérêts de retard, de 25 % au maximum ;
 - soit introduit une autorisation de prélèvement automatique mensuel, alors que, jusque là, elle ne tombait pas sous le régime du prélèvement automatique, et qu'elle ne change pas de régime durant 12 mois. La majoration de cotisations est alors réduite à concurrence de 50 % au maximum, tandis que les intérêts de retard sont réduits de 25 % au maximum.
- Le non-paiement dans les délais impartis n'a pas porté préjudice au financement régulier du régime de la sécurité sociale, ni celui des allocations familiales.

1.4 Précisions concernant l'occupation d'étudiants

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 3.3.201.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Des précisions ont été apportées dans les instructions de l'ONSSAPL au sujet du pourcentage ONSS avantageux pour l'occupation d'étudiants. Si l'occupation comme étudiant auprès de la même administration est suivie par une occupation sous contrat de travail ordinaire, alors l'exonération pour étudiants est maintenue si l'une des conditions suivantes est remplie :

- Les périodes d'occupation ne se suivent pas immédiatement (pour ne pas être considérées comme se suivant immédiatement, la période séparant l'occupation comme étudiant de l'occupation sous contrat de travail ordinaire doit être d'au moins un mois) ;
- Les activités ne sont ni les mêmes, ni semblables.

Si les périodes ne se suivent pas immédiatement ou si les activités ne sont ni les mêmes, ni semblables, alors les jours de travail comme étudiant restent exonérés de toutes les cotisations de sécurité sociale et l'occupation comme étudiant n'est pas considérée comme une période d'essai déguisée du contrat de travail.

1.5 Moniteurs : déclaration électronique désormais obligatoire

Référence(s) :

- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 3.3.301.
- Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Certaines catégories d'employeurs, qui relèvent essentiellement des milieux sportifs et socioculturels ou d'organisations administratives qui organisent des colonies de vacances, peuvent obtenir une dispense de paiement des cotisations sociales. Celle-ci s'applique pour les travailleurs exerçant certaines fonctions, pendant au maximum 25 jours de travail par an et pour des tâches clairement définies.

Pour avoir droit à cette dispense, l'employeur doit déclarer l'occupation au préalable au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

À partir du 4^e trimestre 2010, cette déclaration doit obligatoirement se faire par voie électronique. Les employeurs qui ne sont pas inscrits à la Banque-Carrefour des Entreprises pourront cependant toujours utiliser la déclaration papier.

1.6 Précisions concernant les avantages en nature

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 4.2.115.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Des précisions ont été apportées dans les instructions ONSSAPL au sujet de l'évaluation forfaitaire de la valeur des biens immobiliers et mobiliers mis gratuitement à la disposition d'un concierge.

1.6.1 Biens immobiliers – concierge

Pour ce qui est des biens immobiliers mis gratuitement à la disposition d'un concierge, la valeur courante d'une habitation est déterminée forfaitairement sur la base du revenu cadastral et l'estimation s'effectue sur une base annuelle comme suit :

- Si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est inférieur ou égal à 745 EUR, alors la valeur est estimée à 100/60^e du revenu cadastral indexé, multiplié par 1,25 ;
- Si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est supérieur à 745 EUR, alors la valeur est estimée à 100/60^e du revenu cadastral indexé, multiplié par 2.

Pour une habitation meublée, l'avantage est majoré de deux tiers.

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est adapté chaque année. Pour l'année de revenus 2010, le coefficient est égal à 1,5461.

1.6.2 Biens meubles – concierge

Pour ce qui est des biens meubles mis gratuitement à la disposition d'un concierge, le SPF Finances établit, pour l'évaluation forfaitaire de la valeur courante de l'électricité et du chauffage, une distinction entre le « personnel dirigeant » et les « autres membres du personnel ».

Pour l'année 2010, l'avantage est déterminé comme suit :

- Pour le personnel dirigeant, l'avantage est estimé à :
 - ◆ 1.480 EUR par an pour le chauffage ;
 - ◆ 740 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- Pour les autres membres du personnel, l'avantage est estimé à :
 - ◆ 740 EUR par an pour le chauffage ;
 - ◆ 370 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

À partir du 1^{er} janvier 2011, les montants seront à nouveau majorés et l'avantage sera déterminé comme suit :

- Pour le personnel dirigeant, l'avantage est estimé à :
 - ◆ 1.640 EUR par an pour le chauffage ;
 - ◆ 820 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- Pour les autres membres du personnel, l'avantage sera estimé à :
 - ◆ 820 EUR par an pour le chauffage ;
 - ◆ 410 EUR par an pour l'électricité utilisé à d'autres fins que le chauffage.

Par dérogation à ce qui précède, les avantages en nature, octroyés à un concierge nommé à titre définitif qui ne perçoit aucun traitement barémique et est rémunéré exclusivement avec un avantage en nature, sont estimés forfaitairement à 12,50 % de la moyenne arithmétique entre le montant minimum et le montant maximum de l'échelle de traitement d'un messenger-huissier. Cette échelle de traitement est reliée par le Service des Pensions du

Secteur Public au grade de collaborateur administratif et à l'échelle de traitement DA1. Le montant indexé de l'avantage ainsi estimé est égal à 2.831,48 EUR à partir du 1^{er} octobre 2010.

1.7 Précisions concernant le deuxième pilier de pension

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 4.3.413.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Une administration locale qui relève du champ d'application de l'Accord sectoriel flamand 2008-2013 peut organiser un régime de pension complémentaire pour les membres de son personnel contractuel dans le cadre d'un deuxième pilier de pension. Si une administration de la Région flamande y procède, alors elle doit fixer le taux de cotisation dans son règlement (local) de pension.

Les membres du personnel qui bénéficient d'une pension légale et qui exercent une activité professionnelle relèvent également du champ d'application du deuxième pilier de pension.

1.8 Mandataires non protégés

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 3.2.103.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Les indépendants en incapacité de travail peuvent exercer un mandat politique au niveau local. Selon la réglementation sur la sécurité sociale des indépendants, l'exercice d'un mandat politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle. Il en résulte que l'indépendant en incapacité de travail tombe sous le statut des indépendants durant les six premiers mois de maladie.

La période d'incapacité de travail peut désormais être prolongée de six mois au maximum. Cela signifie qu'un indépendant en incapacité de travail sans l'approbation du médecin conseil peut exercer un mandat politique pendant douze mois au maximum (contre six mois auparavant).

Après douze mois, les indépendants en incapacité de travail sont donc considérés comme mandataires locaux non protégés entrant en ligne de compte pour un statut social supplétif.

2 Réductions ONSS

2.1 Occupation dans le cadre de la convention de premier emploi

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 5.3.110.
- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Les employeurs publics, dont font partie les administrations provinciales et locales, qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, sont obligés d'engager un nombre de nouveaux travailleurs à concurrence de 1,5 % de l'effectif du personnel (calculé en équivalents temps plein), du deuxième trimestre de l'année précédente.

Les instructions ONSSAPL ont été adaptées à la modification qui prévoit que, depuis le 1^{er} avril 2010, les jeunes avec une convention de premier emploi de type 2 (enseignement en alternance) et de type 3 (contrats d'apprentissage et de stage) comptent double dans le cadre de l'obligation de premier emploi.

2.2 Réduction groupe-cible « restructuration »

Référence(s) :

- ✦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 5.1.201 et 5.2.701.
- ✦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.
- ✦ A.R. du 28 septembre 2010 prolongeant l'application des mesures prévues aux titres 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et au chapitre 13 du titre 10 de la loi du 30 décembre 2009, M.B. 5 octobre 2010, 59861. .

Une réduction des cotisations personnelles et une réduction groupe-cible sont accordées pour les travailleurs qui ont été licenciés par une entreprise privée dans le cadre d'une restructuration, puis entrent de nouveau en service chez un nouvel employeur.

Cette réduction « restructuration » pour les travailleurs licenciés suite à une faillite, liquidation ou fermeture d'entreprise dans le secteur privé, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2010, et ce, à l'occasion de la prolongation des mesures de crise.

3 Déclaration DmfAPPL

3.1 Précisions concernant les codes rémunérations

Référence(s) :

- ✦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, n° 6.3.408.
- ✦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Les codes rémunérations suivants ont été précisés dans les instructions ONSSAPL :

- Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques à l'occasion de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel an sont déclarés sous le code rémunération 403 ;
- Les suppléments de traitements pour le service de nuit du personnel infirmier et soignant sont déclarés sous les codes rémunérations 512 et 912. Le montant de 2,05 EUR par heure devient 3,11 EUR à partir du 1^{er} octobre 2010 suite à l'indexation ;
- Les suppléments de traitements pour les prestations pendant le week-end et les jours fériés pour le personnel infirmier et soignant sont déclarés sous le code rémunération 916.

4 Adaptation des montants

Référence(s) :

- ✦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 4^e trimestre 2010, nouveautés.

Montants adaptés	Auparavant	Depuis le 1 ^{er} octobre 2010
1. Gardien(ne)s d'enfants Salaire forfaitaire fictif pour le calcul des cotisations ONSS	1.387,29 EUR/mois 8,43 EUR/heure	1.415,24 EUR/mois 8,59 EUR/heure
2. Artistes Salaire forfaitaire fictif pour le calcul des cotisations ONSS	8,43 EUR/heure 64,04 EUR/jour	8,59 EUR/heure 65,32 EUR/jour

3. Pompiers volontaires Montant seuil pour l'exonération des indemnités pour prestations régulières	958,07 EUR/trimestre	977,25 EUR/trimestre
4. Mandataires non protégés Montant seuil pour les chômeurs	12,41 EUR/jour	12,66 EUR/jour
5. Retenue INAMI sur la pension Montant limite pour la retenue sur la pension Isolés : Avec charge de famille :	1.280,53 EUR/mois 1.517,60 EUR/mois	1.306,13 EUR/mois 1.547,93 EUR/mois
6. Cotisation spéciale de solidarité sur les pensions	Cf. formule dans les Instructions ONSS 2010/3	Cf. formule dans les Instructions ONSS 2010/4
7. Bonus à l'emploi Adaptation des montants limites	S0 = 1.387,49 EUR S1 = 1.693,50 EUR S2 = 2.203,70 EUR	S0 = 1.415,24 EUR S1 = 1.727,37 EUR S2 = 2.247,83 EUR
8. Semaine volontaire de quatre jours Adaptation du complément de traitement	Minimum : 64,14 EUR Maximum : 104,23 EUR	Minimum : 65,42 EUR Maximum : 106,31 EUR
Montants adaptés	Auparavant	À partir du 1^{er} janvier 2011
1. Maribel social Montant maximum autorisé des coûts salariaux pour la subvention dans le cadre du Maribel social	74.591,10 EUR/an	76.087,67 EUR/an

Nouveautés en matière fiscale

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 4/2010. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Fiches fiscales pour l'année de revenus 2010 – exercice d'imposition 2011
- Précompte professionnel : nouveaux barèmes à partir de 2011
- Exonération fiscale pour personnel supplémentaire
- Suppression de la réduction flamande en 2011
- Réduction emploi fédérale : salaire net plus élevé chaque mois

1 Fiches fiscales pour l'année de revenus 2010 – exercice d'imposition 2011

Référence(s) :

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

Sur le site web du Service public fédéral Finances, vous pouvez depuis peu retrouver l'avis aux employeurs pour les revenus de 2010 – l'exercice d'imposition 2011. À première vue, il ne semble pas y avoir beaucoup de modifications entre les fiches fiscales de l'exercice fiscal 2011 et celles de l'année passée.

L'échéance légale pour l'introduction des fiches reste d'application. Cela signifie que le fichier Belcotax doit être introduit pour le 1^{er} mars 2011 au plus tard.

2 Précompte professionnel : nouveaux barèmes à partir de 2011

Référence(s) :

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

2.1 Introduction

Les nouveaux barèmes de PP sont d'application sur les rémunérations, pensions et prépension payées ou attribuées à partir du 1^{er} janvier 2011. Pour des explications complètes, nous vous renvoyons aux règles officielles appliquées par le fisc et publiées sur le site web www.fiscus.fgov.be.

Outre l'indexation des montants, les barèmes de PP pour 2011 contiennent peu de modifications par rapport à ceux de 2010. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des modifications prévues à partir de l'année de revenus 2011 (= exercice fiscal 2012).

2.2 Modifications

Le Gouvernement flamand a décidé d'abroger la réduction forfaitaire flamande du précompte professionnel à partir de l'année de revenus 2011. Cette réduction a donc été supprimée des barèmes de PP pour 2011. Cf. infra point 4.

Une modification est également prévue au sujet des frais professionnels forfaitaires. Jusqu'à l'an dernier, les montants de base et pourcentages de frais professionnels relatifs à l'exercice d'imposition 2006 (revenus 2005) avaient été maintenus. La disparité entre le précompte professionnel et l'impôt des personnes physiques est ainsi

supprimée. Il en résulte que la réduction emploi fédérale, qui est normalement appliquée en une fois en mai, sera étalée sur 12 mois à partir de 2011. Cf. infra point 5.

3 Exonération fiscale pour personnel supplémentaire

Référence(s) :

- <http://fiscus.fgov.be/interfaoiffr/publicaties/formulieren/formulieren.htm>.
- Avis relatif à l'indexation automatique en matière d'impôts sur les revenus – Exercice d'imposition 2011, M.B. 20 janvier 2010, 2486.

Depuis l'année de revenus 1998, tout employeur qui engage du personnel supplémentaire avec un bas salaire, peut bénéficier d'une exonération d'impôts. Celle-ci s'applique pour les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles qui occupent moins de 11 travailleurs.

L'indexation négative du 1^{er} janvier 2010 n'a pas été appliquée dans le droit fiscal. Il en résulte que les montants de l'année de revenus 2010 (exercice d'imposition 2011) sont les mêmes que ceux de l'année de revenus 2009 (exercice d'imposition 2010).

Cela signifie que le montant exonéré d'impôts s'élève à 5.150 EUR par unité de personnel supplémentaire occupé en Belgique, qui perçoit un bas salaire (au maximum 11,88 EUR par heure ou 90,32 EUR par jour).

L'exonération peut être prouvée au moyen de l'attestation 276 T qui doit être jointe à la déclaration à l'impôt de sociétés. Ce document peut être consulté sur le [site web d'Easypay](#).

4 Suppression de la réduction flamande à partir de 2011

Référence(s) :

- Décision du Conseil des ministres du Gouvernement flamand du 19 novembre 2010.

Lors du Conseil des ministres du 19 novembre 2010, le Gouvernement flamand a pris la décision de supprimer la réduction flamande à compter du 1^{er} janvier 2011. Cette décision s'inscrit dans le cadre des mesures d'économies du Gouvernement flamand destinées à réduire le déficit budgétaire.

La réduction flamande est une réduction fiscale de 125 EUR à l'impôt final, qui est octroyée aux travailleurs flamands dont les revenus annuels sont limités. Cette réduction fiscale a déjà été imputée dans le précompte professionnel par l'application d'un montant mensuel de 10,40 EUR.

À partir de l'année de revenus 2011, la réduction flamande ne sera plus appliquée, ni à l'impôt final, ni par application dans le précompte professionnel.

5 Réduction emploi fédérale : salaire net plus élevé chaque mois

Référence(s) :

- Communiqué de presse du 13 décembre 2010.
- A.R. du 1^{er} décembre 2010 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. 10 décembre 2010, 76392.

L'an prochain, les travailleurs auront de nouveau droit à une réduction emploi fédérale. Cette dernière se présente sous la forme d'une augmentation des frais professionnels forfaitaires. Il s'agit des frais qui peuvent être déduits des revenus professionnels pour le calcul des impôts. Cette hausse des frais professionnels a donc pour conséquence une réduction des impôts sur les revenus professionnels.

Jusqu'à présent, la réduction emploi fédérale était appliquée en une fois au mois de mai. À partir de 2011, elle sera étalée sur 12 mois. Cela signifie donc que tous les travailleurs recevront chaque mois un salaire net plus élevé. Cette modification a déjà été apportée dans les barèmes du précompte professionnel.

Nouveautés en matière sociale

La plupart des nouveautés ci-dessous ont déjà été traitées dans nos flashes hebdomadaires. Ceux-ci peuvent tous être consultés sur le site web d'Easypay.

1 Nouveaux montants à partir de janvier 2011

1.1 Loi relative aux contrats de travail

Référence(s) :

- ◆ Avis du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, M.B. 12 novembre 2010, 71107.
- ◆ [Flash info du 19 novembre 2010](#).

À partir du 1^{er} janvier 2011, les montants de rémunérations annuelles brutes suivants sont d'application :

Montants de base (1985)	2010	À partir du 01.01.2011
16.100 EUR	30.322 EUR	30.535 EUR
19.300 EUR	36.349 EUR	36.604 EUR
32.200 EUR	60.645 EUR	61.071 EUR

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

Les nouveaux montants peuvent déjà être consultés sur notre site web www.easypay-group.com. Il vous suffit pour ce faire de vous enregistrer sur my.easypay-group (rubrique Documents, Chiffres clés). Vous y trouverez aussi plus de détails pour l'application concrète de ces chiffres.

1.2 Saisie sur salaire : indexation des limites de revenus au 1^{er} janvier 2011

Référence(s) :

- ◆ A.R. du 8 décembre 2010 portant exécution de l'article 1409, § 2, du Code judiciaire, M.B. 16 décembre 2010, 77638.

Chaque année au 1^{er} janvier, les limites de revenus pour le calcul de la quotité saisissable ou cessible du salaire sont indexées.

À compter du 1^{er} janvier 2011, les limites suivantes sont d'application :

Salaire net par mois	Quotité saisissable	Retenue maximale
≤ 1.003 EUR	Néant	0
> 1.003 EUR - ≤ 1.077 EUR	20 %	14,80 EUR

> 1.077 EUR - ≤ 1.188 EUR	30 %	33,30 EUR
> 1.188 EUR - ≤ 1.300 EUR	40 %	44,80 EUR
> 1.300 EUR	Illimitée	Illimitée

À partir du 1^{er} janvier 2011, la quotité saisissable ou cessible peut être diminuée de 62 EUR par enfant à charge à certaines conditions.

1.3 Indemnités minimales pour les apprentis des classes moyennes en 2011

Au 1^{er} janvier 2011, les indemnités minimales pour les jeunes occupés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage de classes moyennes sont indexées. Dès que les chiffres seront disponibles, vous pourrez les consulter sur notre site web (<http://my.easypay-group.com>).

2 Titres-repas électroniques : paiements possibles dès maintenant

Référence(s) :

- A.R. du 12 octobre 2010 fixant les conditions d'agrément et la procédure d'agrément pour les éditeurs des titres-repas sous forme électronique, exécutant les articles 183 à 185 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, M.B. 23 novembre 2010, 72394.
- [Flash info du 22 octobre 2010](#).

Les deux arrêtés royaux (A.R.) qui rendent possible l'introduction des titres-repas électroniques ont été publiés au Moniteur belge du 23 novembre 2010. L'existence des titres-repas électroniques sera donc une réalité à partir du 1^{er} janvier 2011 !

Le premier A.R. définit les conditions auxquelles les titres-repas électroniques doivent satisfaire pour être exonérés de cotisations de sécurité sociale. Ils doivent pour ce faire remplir les mêmes conditions que les titres-repas papier, ainsi que certaines conditions supplémentaires.

Le second A.R. se penche sur les conditions et procédures d'agrément que doivent respecter les éditeurs des titres-repas électroniques.

Les deux A.R. entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011. Les premiers paiements avec des titres-repas électroniques peuvent donc être attendus début 2011 ! Pour de plus amples détails sur les titres-repas électroniques, nous vous renvoyons à notre [Flash info du 22 octobre 2010](#).

3 Fin des mesures de crise au 31 janvier 2011

Référence(s) :

- A.R. du 28 septembre 2010 prolongeant l'application des mesures prévues aux titres 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et au chapitre 13 du titre 10 de la loi du 30 décembre 2009, M.B. 5 octobre 2010, 59861.
- [Flash info du 8 octobre 2010](#).
- Loi portant des dispositions diverses (I) de 29 décembre 2010, MB 31 décembre 2010, p. 83546.

Comme nous vous l'avions déjà annoncé dans notre flash du 8 octobre 2010, les mesures de crise avaient été prolongées initialement jusqu'au 31 décembre 2010. Dans l'attente d'un accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux, la ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet, a décidé de prolonger encore une fois les mesures de crise jusqu'au 31 janvier 2011. Jusqu'à cette date, il est donc encore possible d'avoir recours au chômage de crise pour les employés, au crédit-temps de crise, à la réduction du temps de travail de crise et à la carte restructuration

pour les travailleurs provenant d'entreprises ayant fait faillite. Vous devrez en outre toujours garder à l'esprit qu'une prime de crise doit être payée aux ouvriers licenciés.

La mesure anti-crise supplémentaire, à savoir l'augmentation de l'allocation en cas de chômage économique, sera également prolongée pour un mois.

Nouveautés dans les services publics

Dans ce chapitre, nous nous pencherons sur certains sujets qui présentent uniquement un intérêt pour les employeurs du secteur public.

- Dispositions générales
- Administrations fédérales
- Administrations flamandes
- Administrations locales

1 Dispositions générales

1.1 Indice pivot : prévisions

Référence(s) :

- www.plan.be

L'indice pivot a été dépassé en août 2010. Selon les prévisions mensuelles pour l'indice santé, le prochain dépassement de l'indice pivot devrait avoir lieu en juillet 2011. Il en résulterait alors une augmentation de 2 % des allocations sociales en août 2011 et des traitements du personnel public en septembre 2011.

1.2 Redistribution du travail dans le secteur public : prolongation jusqu'au 31 décembre 2011

Référence(s) :

- www.fedweb.belgium.be, rubrique Actualités.

1.2.1 Principe

La loi du 10 avril 1995 prévoit la possibilité, pour certains services publics, de passer à une semaine volontaire de quatre jours ou d'opter pour un départ anticipé à mi-temps. Ces mesures étaient initialement prévues jusqu'au 31 décembre 2008. Elles ont ensuite été prolongées à plusieurs reprises.

1.2.2 Champ d'application

Les règles relatives à la semaine volontaire de quatre jours et au départ anticipé à mi-temps s'appliquent aux niveaux suivants :

- Fonction publique administrative fédérale ;
- Personnel lié aux greffes et aux parquets ;
- Provinces ;
- Communes ;
- CPAS.

1.2.3 Prolongation de la mesure

Le Conseil des ministres du 19 novembre 2010 a approuvé un arrêté royal qui prolonge le droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours jusqu'au 31 décembre 2011.

L'exonération des cotisations patronales pour les contractuels qui remplacent des fonctionnaires dans le cadre d'une semaine de quatre jours, reste d'application jusqu'à la fin 2011.

1.3 Capelo : instructions administratives

Référence(s) :

- www.capelo.be.

Les instructions administratives relatives à Capelo (= Carrière publique électronique – *Elektronische loopbaan overheid*) sont disponibles sur le [site web de Capelo](#).

2 Administrations fédérales

2.1 Précisions concernant l'allocation de bilinguisme

Référence(s) :

- www.fedweb.be, rubrique Actualités.
- A.R. du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966, *M.B.* 31 mars 2001, 10695.

Si un membre du personnel dispose de plusieurs certificats pour une même langue, il recevra uniquement l'allocation la plus élevée. L'intéressé n'aura droit à une allocation spécifique que dans deux cas particuliers :

- S'il possède un certificat article 8 ET un certificat article 9 § 1^{er}, connaissance élémentaire : il aura droit à 50 EUR (à partir du 01.12.2010) ;
- S'il possède un certificat article 9 § 1^{er}, connaissance suffisante, ET un certificat article 11 : il aura droit à 110 EUR (à partir du 01.12.2010).

2.2 Prime de fin d'année : indexation

Référence(s) :

- Circulaires n° 606 et 607 du 10 novembre 2010 relatives à l'allocation de fin d'année 2010, *M.B.* 29 novembre 2010, 73314.
- www.fedweb.be, rubrique Actualités.

Comme chaque année, l'allocation de fin d'année dans les services publics a été indexée. Il convient ici de faire une distinction entre les réglementations qui s'appliquent aux membres du personnel :

- des administrations et autres services de la fonction publique administrative fédérale, tels que visés à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;
- des administrations et autres services qui octroient une allocation de fin d'année sur base de l'arrêté royal du 23 octobre 1979.

2.2.1 Membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale

Pour 2010, la partie fixe s'élève à 662,7012 EUR. La partie variable s'élève à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée du mois d'octobre. Cette partie variable est encore augmentée de 7 % de la rémunération mensuelle brute indexée du mois d'octobre 2010.

Sur cette augmentation de 7 % de la rémunération mensuelle brute, deux corrections ont été appliquées : le montant est porté à 153,0099 EUR si le résultat du calcul est inférieur à ce montant, et est limité à 306,0198 EUR si le résultat du calcul est supérieur à ce montant.

2.2.2 Membres du personnel des autres services

Les membres du personnel des autres services bénéficient en 2010 d'une allocation de fin d'année composée d'une partie variable correspondant à 2,5 % de la rémunération annuelle brute du mois d'octobre 2010 et d'une partie fixe de 339,2889 EUR.

3 Administrations flamandes

Aucune modification n'est à signaler au 4^e trimestre 2010 pour les administrations flamandes.

4 Administrations locales

4.1 Publication du statut du personnel des CPAS

Référence(s) :

- Arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale, *M.B.* 3 décembre 2010, 73950.
- www.binnenland.vlaanderen.be.

Le statut du personnel des CPAS a été publié au Moniteur belge le 3 décembre 2010. L'arrêté sur le statut du personnel des CPAS entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011. Les CPAS auront alors jusqu'au 1^{er} juillet 2011 (6 mois) pour adapter leur statut local.

4.2 Indexation et majoration de la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année

Référence(s) :

- Article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 janvier 2009, *M.B.* 24 décembre 2007, 65169.
- www.binnenland.vlaanderen.be.

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année pour 2010 s'élève à 339,28 EUR. Dans l'accord sectoriel de 2002, une majoration progressive de ce montant avait été prévue : de 248,74 EUR à partir de l'année 2002, de 250 EUR à partir de l'année 2009 et de 100 EUR à partir l'année 2010. La partie fixe de l'allocation de fin d'année pour 2010 s'élève donc à au total à 938,02 EUR (339,28 + 248,74 + 250 + 100). La partie variable correspond à 2,5 % de la rémunération annuelle brute du mois d'octobre.

Modifications attendues

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

- Accord interprofessionnel 2011-2012
- Élections sociales 2012 : début de la procédure en 2011
- Adaptation des frais de transport à partir de février 2011

1 Accord interprofessionnel 2011-2012

L'accord interprofessionnel est le résultat de négociations bisannuelles entre les partenaires sociaux et définit le cadre des négociations sectorielles qui seront menées au sujet des conditions de travail et de rémunération dans le secteur concerné.

Étant donné que le précédent accord portait sur les années 2009-2010, le temps est venu de conclure un nouvel AIP. Les négociations ont déjà débuté. Les principaux thèmes abordés sont les suivants :

- Indexation des salaires et augmentation du pouvoir d'achat ;
- Mesures anti-crise ;
- Octroi des éco-chèques ;
- Harmonisation du statut des ouvriers et employés.

Nous vous informerons évidemment des développements relatifs à l'AIP 2011-2012, notamment par le biais de nos flashes hebdomadaires.

2 Élections sociales 2012 : début de la procédure en 2011

En mai 2012, l'heure sera venue d'organiser les élections sociales pour de nombreuses entreprises.

Pour savoir si votre entreprise doit organiser des élections sociales en 2012, il faudra se baser sur 2011 qui servira d'année de référence. La mise en place d'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou d'un conseil d'entreprise dépend en effet du nombre de travailleurs qui étaient occupés pendant l'année de référence :

- 50 travailleurs pour instituer ou renouveler un comité pour la prévention et la protection au travail ;
- 100 travailleurs pour instituer ou renouveler un conseil d'entreprise.

Le début de la procédure des élections sociales est prévu début décembre 2011.

Nous vous tiendrons naturellement au courant de l'évolution dans ce dossier, entre autres via nos flashes hebdomadaires.

3 Adaptation des frais de transport à partir de février 2011

Référence(s) :

- ✦ CCT n° 19^{ter} du 5 mars 1991.
- ✦ CCT n° 19^{octies} du 22 février 2009.
- ✦ Accord interprofessionnel 2009-2010, www.nar-cnt.be.

L'AIP 2009-2010 a augmenté de 60 % à 75 % l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur pour le transport domicile-lieu de travail. Cette intervention majorée a été fixée sur base d'un tableau de montants forfaitaires. Ces montants étaient valables pendant deux ans (2009 et 2010). La CCT prévoit que ces montants soient négociés tous les deux ans. La prochaine adaptation est prévue au 1^{er} février 2011.

Nous vous tiendrons évidemment au courant des développements dans ce dossier, notamment via nos flashes hebdomadaires.

Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? Le service juridique d'Easypay Group vous propose en 2011 une offre unique en matière de prestations juridiques. Pour plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter par téléphone au 051/480.592 ou à l'adresse e-mail info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ? Easyplan peut désormais être étendu à l'aide d'un nouveau module « PMS ».

Le module « PMS » (*Personal Management System*) permet tout d'abord de définir les effectifs théoriques requis, et ce, en fonction de votre propre structure organisationnelle.

Outre ces effectifs prévisionnels, le système PMS peut aussi, pour chaque date, calculer les effectifs réels sur base des données saisies et comparer le tout. Les coûts de personnel y afférents peuvent également être indiqués.

Ces données sont regroupées dans un écran récapitulatif central. Celui-ci vous permettra de consulter toutes sortes d'informations personnelles.

Le saviez-vous ? Il sera bientôt possible dans Timeweb de confronter les travailleurs avec leurs écarts en matière d'enregistrement des temps, de demander des corrections et de faire valider celles-ci par le chef de service. Tout cela pourra être effectué via l'option « Corrections dans Timeweb ».