



N | E | W | S

Juillet 2011



Table des matières

Nouveautés ONSS pendant le deuxième trimestre – DmfA 2/2011	3
1 Cotisations ONSS.....	3
2 Réductions ONSS.....	4
3 Modifications DmfA	5
4 Autres	6
5 Adaptation des montants	7
Nouveautés ONSSAPL pendant le deuxième trimestre – DmfAPPL 2/2011	9
1 Cotisations ONSS.....	9
2 Réductions ONSS.....	11
3 Déclaration DmfAPPL.....	11
4 Adaptation des montants	13
Nouveautés en matière fiscale pendant le deuxième trimestre 2011	16
1 Déplacements de service avec le véhicule privé : adaptation du montant	16
2 Dispense de versement du précompte professionnel pour les sportifs : modification rétroactive du devoir d'affectation au 1 ^{er} juillet 2010	16
Nouveautés en matière sociale pendant le deuxième trimestre 2011	18
1 Norme salariale maximale de 0,3 % pour 2012	18
2 Droit au congé de paternité pour les coparents : le « congé de naissance »	18
3 Congé parental pour les enfants handicapés : relèvement officiel de la limite d'âge à 21 ans.....	19
4 Indemnités forfaitaires de séjour pour les missions à l'étranger : nouveaux montants à partir du 1 ^{er} avril 2011.....	19
5 Indemnités de séjour pour les missions en Belgique : nouveaux montants à partir du 1 ^{er} juin 2011.....	19
6 Prolongation de la majoration des allocations de chômage temporaire.....	19
7 AIP définitif	20
8 Prolongation des mesures de crise.....	20
Nouveautés dans les services publics pendant le deuxième trimestre 2011	21
1 Dispositions générales : dépassement de l'indice pivot en avril 2011	21
2 Administrations fédérales.....	21
3 Administrations flamandes.....	23
4 Administrations locales.....	25
Modifications attendues	26
1 Occupation d'étudiants : adaptation de la réglementation à partir de 2012.....	26
2 Exonération fiscale des indemnités de dédit.....	27
3 Déclaration électronique du chômage temporaire à partir du 1 ^{er} octobre 2011	28
4 Carte de restructuration pour les travailleurs des entreprises en faillite.....	29
5 Élections sociales.....	29
Le saviez-vous ?.....	30

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. 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 14 juillet 2011 (en néerlandais)

De 9h à 12h

Bâtiments Easypay Group SA

Nijverheidsstraat 16

8760 Meulebeke

Jeudi 14 juillet 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 « Rel11.07 – DmfA 2/2011 – DmfAPPL 2/2011 ».

Rédaction

Service juridique du Secrétariat Social EASYPAY
Secrétariat social agréé SSE ASBL n° 920-921-922-923-924
Secrétariat social agréé Handel & Ambacht n° 810

Éditeur responsable :

D. PAREIT, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster.

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

Clôturé le :

30.06.2011

Nouveautés ONSS pendant le deuxième trimestre – DmfA 2/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSS pour le trimestre 2/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfA
- Autres
- Adaptation des montants

1 Cotisations ONSS

1.1 Cotisations de base : inchangées

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les cotisations de sécurité sociale – Cotisations – Taux des cotisations.*

Les cotisations de base restent inchangées par rapport au 1^{er} trimestre 2011.

1.2 Titres-repas pour les formations dans le cadre du congé-éducation payé : position définitive

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *La notion de rémunération – Cas spécifiques – Titres-repas.*
- ♦ [Flash info du 3 juin 2011.](#)

La règle générale est que le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de jours pendant lesquels le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail. Les titres-repas ne peuvent donc pas être octroyés pour les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les jours de vacances,...

Un certain flou avait entouré pendant tout un temps la question de savoir s'il fallait octroyer des titres-repas ou non lorsque le travailleur était absent pour cause de formation dans le cadre du congé-éducation.

Dans ses instructions ONSS du 2^e trimestre 2011, l'ONSS adopte une position définitive à ce sujet. Quand un travailleur suit une formation dans le cadre du congé-éducation payé et que cette formation coïncide avec ses heures normales de travail, un titre-repas est dû pour les jours où une formation est effectivement suivie et qui coïncident avec ces heures de travail normales.

Les employeurs doivent tenir compte de cette position à partir du 14 avril 2011, c.-à-d. la date de publication de la communication intermédiaire de l'ONSS aux employeurs. L'ONSS a également précisé qu'aucune justification n'était requise pour l'octroi ou non de titres-repas en cas de congé-éducation pour les jours antérieurs au 14 avril 2011. Les adaptations éventuelles pour le 2^e trimestre 2011 sont possibles jusqu'à la fin juin 2011.

2 Réductions ONSS

2.1 Mesure de crise de la réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de 4 jours : pas de prolongation

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – Réduction collective du temps de travail – Mesure de crise.*

La mesure de crise « réduction collective temporaire du temps de travail et semaine de quatre jours » n'a plus été prolongée. Elle faisait partie de l'ensemble des mesures temporaires de crise et était valable jusqu'au 31 janvier 2011. Il en résulte que les forfaits G4, G5 et G6 correspondants ne peuvent plus être appliqués.

2.2 Réduction groupe-cible restructuration : pas de prolongation de l'élargissement du champ d'application

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – La réduction structurelle et les réductions groupes-cibles – Restructuration.*

Étant donné qu'une partie de ces mesures vise à contrer l'impact de la crise sur l'emploi, la réduction groupe-cible restructuration avait été élargie temporairement aux travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de leur entreprise entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 janvier 2011 inclus. Les instructions administratives de l'ONSS précisent que les travailleurs dont le licenciement suite à une faillite, fermeture ou liquidation survient après le 31 janvier 2011, ne peuvent plus bénéficier d'une carte de réduction restructuration. Le projet de loi-programme prévoit pourtant d'octroyer un caractère définitif à cette carte à partir du 1^{er} juillet 2011 (cf. chapitre « Modifications attendues »).

2.3 Adaptation du texte concernant différentes réductions de cotisations patronales

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – Autres réductions des cotisations patronales.*

Suite à l'adaptation de la période de référence permettant de déterminer le nombre moyen de travailleurs dans le cadre de la cotisation de chômage de 1,60 % à partir du 1^{er} trimestre 2010, le texte relatif à certaines réductions de cotisations a également été adapté en ce sens.

Pour rappel : depuis la modification apportée, il est tenu compte du nombre de travailleurs pendant la période comprenant le 4^e trimestre de l'année civile -2 et les 1^{er}, 2^e et 3^e trimestres de l'année civile -1. Si un employeur occupe au moins 10 travailleurs durant cette période, il sera redevable de la cotisation de chômage de 1,60 %. Il était auparavant tenu compte du nombre de travailleurs au 30 juin de l'année précédente.

Le texte a été adapté pour les réductions de cotisations pour le secteur non marchand, les contractuels subventionnés, la redistribution du travail dans le secteur public, la recherche scientifique et le dragage en pleine mer.

2.4 Réduction des cotisations individuelles restructuration : pas de prolongation de l'élargissement du champ d'application

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – Réductions des cotisations personnelles – Restructuration.*

Dans le cadre des mesures de crise, l'application de la réduction des cotisations personnelles restructuration avait été élargie temporairement aux travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de leur

entreprise entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 janvier 2011 inclus. Cette réduction des cotisations n'est plus d'application à compter du 1^{er} février 2011.

3 Modifications DmfA

3.1 Code rémunération 5 – prime octroyée pour la réduction collective temporaire du temps de travail : pas de prolongation

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter la déclaration – Données salariales.*

Le code rémunération 5 doit être utilisé pour les primes allouées au travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des mesures de redistribution du travail. Il s'appliquait aussi à la prime octroyée en cas de réduction collective temporaire du temps de travail ou de semaine de quatre jours dans le cadre des mesures de crise. La suppression de ces dernières a pour conséquence que cette prime ne peut plus être octroyée après le 31 janvier 2011.

3.2 Exclusion Capelo : introduction du code NC

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter la déclaration – Informations complémentaires.*

Les employeurs qui relèvent du champ d'application Capelo et occupent des travailleurs qui n'auront jamais droit à une pension du secteur public doivent reprendre ces derniers sous le code NC dans la zone prévue à cet effet. La reprise de ce code les dispense de l'obligation de compléter les divers blocs Capelo pour ces travailleurs

3.3 Secteur de la construction (CP 124) : pas de remboursement du salaire garanti en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Directives pour compléter la déclaration – Informations complémentaires.*

Depuis le 1^{er} trimestre 2011, un certain nombre de données supplémentaires doivent être communiquées à l'ONSS pour le secteur de la construction (CP 124), dans le cadre du remboursement du salaire en cas de maladie par le Fonds de sécurité d'existence. Il convient ainsi notamment de mentionner le nombre de jours de maladie et la rémunération en cas de maladie. L'ONSS précise désormais dans ses instructions du 2^e trimestre 2011 que le nombre de jours de maladie et la rémunération en cas de maladie doivent être déclarés tant en cas de maladie que pour les accidents de droit commun. Cette obligation ne s'applique toutefois pas en cas d'absence consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

3.4 Capelo : nouvelles mesures de réorganisation du temps de travail

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *L'établissement de la DmfA – Capelo – Extension des codifications existantes.*

Le texte du code 503 a été corrigé. Le texte modifié stipule la chose suivante : code 503 – absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service, préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente. Il était question auparavant d'absence « non rémunérée ».

4 Autres

4.1 Prolongation des mesures de crise jusqu'au 31 décembre 2011 inclus

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Nouveautés*.
- ◆ Chapitre 6 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} 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 prime de crise pour les ouvriers et le chômage économique de crise pour les employés sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2011 inclus.

À partir de 2012, ces mesures obtiendront un caractère définitif. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans [l'annexe relative à l'AIP 2011-2012](#).

4.2 Prolongation de la prime unique d'innovation

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *La notion de rémunération – Cas spécifiques – Primes uniques d'innovation*.

Lorsque certaines conditions sont remplies simultanément, l'octroi de la prime unique d'innovation n'est pas considéré comme une rémunération. Cette prime est alors exonérée de cotisations ONSS. Cette disposition avait été prévue dans la loi du 3 juillet 2005 et a été prolongée pour la période 2011-2012.

4.3 Pensions : identification de l'employeur via Sigedis

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les obligations – Obligations branches de la sécurité sociale – Pensions*.

Depuis 1990, le numéro d'identification au Registre national ou au Registre-bis de la Banque-carrefour de la sécurité sociale est le seul numéro d'identification valable pour tous les secteurs de la sécurité sociale. En premier lieu, l'employeur peut demander ce numéro auprès de son travailleur (carte d'identité, carte SIS ou tout autre document d'identité).

Lorsque le travailleur ne connaît cependant pas ce numéro, l'employeur peut le demander à Sigedis, Tour du Midi, 1060 Bruxelles (auparavant : au CIMIRE) via son site Internet. L'employeur pourra y compléter électroniquement un formulaire de demande via « Identification » et l'envoyer à Sigedis.

Si le travailleur salarié n'a pas encore reçu de numéro d'identification au Registre national ou au Registre-bis et que l'employeur n'est dès lors pas en mesure de le communiquer, la déclaration trimestrielle devra mentionner le nom, le prénom, la date de naissance, le lieu de naissance et le sexe du travailleur. Si l'employeur ne dispose pas d'une de ces informations, l'adresse complète et la nationalité devront en plus être mentionnées.

L'employeur complète le formulaire de demande et le fait parvenir à Sigedis. Lorsqu'il s'agit d'un travailleur résidant à l'étranger et d'une première occupation en Belgique, une copie d'un document officiel d'identité du travailleur devra être jointe au formulaire. Sigedis retournera alors à l'employeur une réponse mentionnant le numéro d'identification afin qu'il puisse communiquer à son tour ce numéro à son travailleur.

5 Adaptation des montants

5.1 Sportifs

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les personnes – Cas spécifiques – Sportifs*.

En ce qui concerne les sportifs rémunérés, on distingue les sportifs qui relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui n'en relèvent pas.

Cette loi définit le sportif rémunéré comme celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant. Pour déterminer si ce montant est atteint, il faut prendre en considération toutes les sommes auxquelles le sportif a droit (rémunération fixe, primes de victoire, remboursements de frais, etc.). Ce montant annuel est fixé à 8.675,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Les cotisations ONSS pour les sportifs rémunérés qui relèvent de la loi sont dans certains cas calculées sur base d'un montant mensuel forfaitaire. Depuis 2008, celui-ci s'aligne sur le montant maximum pris en considération pour le calcul de l'allocation de chômage. À partir du 1^{er} mars 2011, ce montant s'élève à 1.984,68 EUR et à partir du 1^{er} mai 2011 à 2.024,27 EUR.

Si la rémunération mensuelle brute du sportif s'élève au moins à 1.984,68 EUR (jusqu'au 30 avril 2011) ou au moins à 2.024,27 EUR (à partir du 1^{er} mai 2011), les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur ce montant. Dans le cas contraire, elles le seront sur le salaire réel.

5.2 Montants adaptés au 1^{er} mai 2011

5.2.1 Travailleurs à domicile

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les personnes – Cas spécifiques – Travailleurs à domicile*.

L'ONSS accepte que le nombre de jours de travail pour les travailleurs à domicile soit calculé sur base du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG). Suite au dépassement de l'indice des prix à la consommation, le RMMMMG s'élève à 1.443,54 EUR à compter du 1^{er} mai 2011 (auparavant : 1.415,24 EUR).

5.2.2 Artistes

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – Autres réductions des cotisations patronales – Artistes*.

La réduction des cotisations pour les artistes consiste en une exonération des cotisations patronales de base sur une partie forfaitaire du salaire journalier ou horaire moyen du travailleur. Suite au dépassement de l'indice pivot, les salaires journaliers et horaires forfaitaires fictifs ont été adaptés. À partir du 2^e trimestre 2011, le salaire journalier forfaitaire fictif s'élève à 66,19 EUR (auparavant : 65,32 EUR) et le salaire horaire forfaitaire fictif, à 8,71 EUR (auparavant : 8,59 EUR). Suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2011, les montants devaient en principe être majorés de 2 % à partir du 1^{er} mai 2011. Mais, étant donné que l'ONSS n'applique les adaptations que par trimestre, les montants ont déjà été majorés de 1/3 de 2 % à partir du 2^e trimestre de 2011. À partir du 3^e trimestre 2011, ils seront majorés de 2 % et les salaires journaliers et horaires forfaitaires fictifs seront respectivement de 66,62 EUR et de 8,77 EUR.

5.2.3 Bonus à l'emploi

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les réductions de cotisations – Réductions des cotisations personnelles – Bonus à l'emploi.*

Suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2011, les limites salariales pour le calcul du bonus à l'emploi ont été adaptées à partir du 1^{er} mai 2011. Quatre coefficients nécessaires pour le calcul ont en outre été modifiés.

Employés	
S (salaire mensuel de référence à 100 % en EUR)	R (montant de base en EUR)
<= 1.443,54	175,00
> 1.443,54 et <= 1.761,90	175,00 – [0,2689 x (S – 1.443,54)]
> 1.761,90 et <= 2.292,66	143,00 – [0,1684 x (S – 1.443,54)]
> 2.292,66	0
Ouvriers	
S (salaire mensuel de référence à 100 % en EUR)	R (montant de base en EUR)
<= 1.443,54	189,00
> 1.443,54 et <= 1.761,90	189,00 – [(0,2905 x (S – 1.443,54))]
> 1.761,90 et <= 2.292,66	154,44 – [(0,1819 x (S – 1.443,54))]
> 2.292,66	0

5.2.4 Decava : adaptation des plafonds pour les retenues

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSS aux employeurs, 2^e trimestre 2011, *Les cotisations spéciales – Decava – Nouvelles prépensions à partir du 1^{er} avril 2010 – Secteur marchand.*

Suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2011, les plafonds pour les retenues sur la prépension et la pseudo-prépension ont été adaptés à partir du 1^{er} mai 2011.

La retenue à charge du travailleur de 6,5 % (ou 4,5 %) ne peut donc pas avoir pour conséquence que la prépension descende sous les montants suivants :

À partir du 01.05.2011	Prépension à temps plein	Prépension à mi-temps
Sans charge de famille	1.303,14 EUR	651,56 EUR
Avec charge de famille	1.569,64 EUR	784,82 EUR

Nouveautés ONSSAPL pendant le deuxième trimestre – DmfAPPL 2/2011

Dans ce chapitre, vous trouverez un récapitulatif des principales nouveautés ONSSAPL pour le trimestre 2/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Cotisations ONSS
- Réductions ONSS
- Déclaration DmfAPPL
- Adaptation des montants

💡 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, 2^e trimestre 2011, *Nouveautés*.

Les pourcentages des cotisations de base de l'ONSSAPL restent inchangés par rapport au 1^{er} trimestre 2011.

1.2 Congé thématique à temps plein : pas de pécule de sortie finalement

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 4.2.106.

Dans ses instructions du 1^{er} trimestre 2011, l'ONSSAPL précisait qu'un pécule de vacances de sortie devait aussi être payé en cas de prise d'un congé thématique à temps plein (congé parental, congé pour assistance médicale et congé palliatif).

L'ONSSAPL revient toutefois sur sa décision.

D'un point de vue légal, un pécule de sortie est effectivement dû en cas de prise d'un congé thématique à temps plein. Dans la pratique cependant, il en résulte des tracasseries excessives tant dans le chef de l'employeur que dans le chef du travailleur.

L'ONSSAPL a donc décidé de supprimer la mesure prévoyant le paiement du pécule de sortie en cas de prise d'un congé thématique à temps plein.

1.3 Plan PC privé : manque de clarté de la réglementation ONSSAPL

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 4.2.112.

Sur le plan fiscal, l'évaluation du plan PC privé a été revue en profondeur à dater du 1^{er} janvier 2009. L'employeur peut désormais intervenir à hauteur de 780,00 EUR au maximum (année de revenus 2011) dans le prix d'achat et la rémunération brute imposable du travailleur ne peut pas excéder 30.540,00 EUR (année de revenus 2011).

La législation sociale n'a cependant toujours pas été adaptée à ces nouvelles règles fiscales. L'ONSSAPL confirme désormais que les employeurs qui s'en tiennent aux règles adaptées du SPF Finances pour l'introduction d'un plan PC privé, ne seront pas non plus redevables de cotisations de sécurité sociale.

Attention : étant donné que la législation sociale n'a pas encore été adaptée, un montant supérieur exonéré sur le plan de l'ONSSAPL peut toutefois être utilisé sur base de l'ancienne réglementation. Suite à l'entrée en vigueur du nouveau régime fiscal au 1^{er} janvier 2009, le montant exonéré n'a cependant plus été adapté dans les instructions ONSSAPL aux employeurs. En 2008, le montant maximal exonéré s'élevait à 1.660,00 EUR.

1.4 Cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale : précisions sur la procédure

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 4.3.404.

Les administrations locales et provinciales doivent verser à l'ONSSAPL une cotisation patronale annuelle forfaitaire par membre du personnel faisant partie des effectifs au 31 mars de l'année de référence. L'ONSSAPL envoie dans ce cadre à l'employeur, au plus tard au courant du mois d'août, à titre d'information, une première lettre comportant le nombre de membres du personnel qui ont été déclarés le 31 mars de l'année civile en cours et qui sont pris en considération pour le calcul de la cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale. L'employeur qui constate que le nombre de membres du personnel mentionné dans la lettre de l'ONSSAPL n'est pas correct en raison de la déclaration erronée d'un ou plusieurs membres du personnel peut encore corriger sa déclaration de sécurité sociale du premier trimestre.

L'ONSSAPL envoie ensuite au mois de novembre une deuxième lettre à l'employeur, laquelle comporte le calcul définitif de la cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale. La perception de la cotisation intervient lors de la facturation du mois de décembre de l'année de référence, payable au 5 janvier de l'année suivante.

Le calcul de la cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale ne peut plus être modifié après le paiement de la cotisation.

1.5 Statut social des artistes : précisions

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 3.2.304.

L'employeur a droit à une réduction des cotisations patronales d'un artiste si le salaire journalier moyen ou le salaire horaire moyen est au moins égal à un salaire forfaitaire fictif qui est fixé sur base du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG). Le salaire journalier forfaitaire fictif est égal à trois fois le RMMMMG divisé par 65 ou 65,32 EUR. Le salaire horaire forfaitaire fictif est égal à trois fois le RMMMMG divisé par 494 ou 8,59 EUR.

Si l'artiste a droit à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, un certain montant est exonéré de cotisations patronales. Ce montant non soumis aux cotisations de sécurité sociale est fixé par trimestre comme suit :

- 55,67 EUR x le nombre de jours prestés en tant qu'artiste si le salaire journalier moyen de l'artiste est au moins égal au salaire journalier forfaitaire fictif ;
- 7,33 EUR x le nombre d'heures prestées en tant qu'artiste si :
 - le salaire horaire moyen de l'artiste est inférieur au salaire journalier forfaitaire fictif ET ;
 - le salaire horaire moyen de l'artiste est au moins égal au salaire horaire forfaitaire fictif. Par trimestre, l'exonération est limitée à un maximum de 50 fois le montant journalier et à un maximum de 380 fois le montant horaire.

1.6 Cotisation pour le deuxième pilier de pension des contractuels : précisions

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, Nouveautés.

Les administrations locales et provinciales de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale qui organisent un régime de pension complémentaire, peuvent également s'adresser à l'ONSSAPL pour la perception de la cotisation pour le deuxième pilier de pension des contractuels.

Le personnel des établissements d'enseignement n'est pas exclu du champ d'application.

2 Réductions ONSS

2.1 Réduction des cotisations personnelles en cas de licenciement après restructuration dans le secteur privé

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 5.1.202.

Les instructions ONSSAPL précisent que tous les travailleurs des administrations locales et provinciales affiliées à l'ONSSAPL peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations ONSS personnelles restructuration pour autant que des cotisations personnelles de 13,07 % soient dues sur leur salaire. Entrent entre autres en ligne de compte : les travailleurs contractuels ordinaires, les contractuels subsidiés, les travailleurs engagés dans le cadre de l'économie sociale d'insertion, les travailleurs engagés dans le cadre du plan Activa, etc.

2.2 Redistribution du travail dans le secteur public : aussi pour le personnel des zones de police locales

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 5.3.103 et 5.3.108.

Le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours s'appliquent aussi aux membres du personnel des zones de police locales. À partir du 2^e trimestre 2011, celles-ci sont en effet reprises dans le champ d'application des mesures de redistribution du travail dans le secteur public.

3 Déclaration DmfAPPL

3.1 Statut VF et WF

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.318.

À partir du 1^{er} trimestre 2011, les codes VF (personnel infirmier, soignant et paramédical qui appartient aux secteurs fédéraux de la santé) et WF (personnel qui appartient aux secteurs fédéraux de la santé et qui n'est ni du personnel infirmier, ni du personnel soignant, ni du personnel paramédical) ne peuvent plus être utilisés pour exclure le personnel des secteurs fédéraux de la santé. Le code V doit être utilisé pour le personnel infirmier, soignant et paramédical qui n'appartient pas aux secteurs fédéraux de la santé.

3.2 Code rémunération 443 : précisions

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.408.

Le montant de 135 EUR au maximum par an qui peut être octroyé à un travailleur en raison de son adhésion à une organisation syndicale est exonéré de cotisations de sécurité sociale et doit être déclaré sous le code

rémunération 443. Ce dernier est également utilisé pour l'indemnité octroyée pour la préparation et la surveillance des élections.

3.3 Voitures de société : indexation des montants pour l'avantage déclaré avec le code rémunération 770

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.409.

L'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à disposition par l'employeur doit être déclaré sous le code rémunération 770. Chaque trimestre, l'employeur doit fixer l'avantage pour chaque travailleur en multipliant le nombre de kilomètres parcourus à des fins privées et pour le trajet domicile-travail par un montant qui varie selon les émissions de CO₂ du véhicule par kilomètre et un coefficient-CO₂ annuel à indexer en EUR. L'avantage ne peut en aucun cas être inférieur à 0,10 EUR par kilomètre. Les montants indexés en 2011 sont les suivants :

- Moteur à essence, au LPG ou au gaz naturel : nombre de km X émissions de CO₂/km X 0,00216 EUR ;
- Moteur diesel : nombre de km x émissions de CO₂/km x 0,00237 EUR ;
- Moteur électrique : nombre de km x 0,10 EUR/km.

3.4 Déclaration des prestations en heures et en jours : précisions

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.502.

Le temps de travail est déclaré en jours et en heures. Le temps de travail est exprimé en jours complets, mais arrondi en demi-jours à la demi-unité la plus proche. Cependant, pour une prestation de moins de deux heures sur une base trimestrielle, l'arrondissement du nombre de demi-jours se fait toujours à la demi-unité supérieure.

3.5 Dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public : code 1

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.1205.

Certaines occupations de membres du personnel d'un employeur qui relève au champ d'application restreint de Capelo ne peuvent jamais ouvrir le droit à une pension du secteur public. Dans ce cas, les données de l'occupation relatives au secteur public ne doivent pas être mentionnées.

Dans la zone « Dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public », ces membres du personnel doivent être renseignés avec la valeur « 1 » (= dispense).

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

- les membres du personnel détachés auprès d'une administration locale ou provinciale dont ils ne reçoivent que des titres-repas ou uniquement une indemnité complémentaire (p. ex. indemnité de cabinet) ;
- les contractuels d'une administration locale ou provinciale qui n'engage plus d'agents nommés à titre définitif.

3.6 Dispense de la cotisation pour la pension complémentaire

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.1206.

Certains membres du personnel contractuel sont exclus du champ d'application du régime de pension complémentaire.

Si ces membres du personnel ne peuvent pas être mentionnés dans la DmfAPPL sous un code travailleur distinct ou sous une des valeurs autorisées dans la zone statut, il faut alors l'indiquer dans le bloc « Occupation – informations ».

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

- le personnel fédéral subsidié des secteurs de santé pour lequel la cotisation pour le deuxième pilier de pension n'est pas calculée ;
- les stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif qui ont droit à une pension du secteur public ;
- les étudiants et les moniteurs 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.

3.7 Preuve d'une déclaration de modification

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, 6.3.1401.

Lorsqu'une déclaration de modification à la sécurité sociale porte sur un trimestre prescrit, l'employeur doit justifier la modification au niveau de l'employeur. Si l'employeur n'apporte pas de preuve claire, l'ONSSAPL ne procédera pas au remboursement des cotisations.

4 Adaptation des montants

4.1 Gardiens et gardiennes d'enfants

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, Instructions intermédiaires.

Les gardiens et gardiennes d'enfants jouissent d'un statut social par lequel ils tombent sous l'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Leurs cotisations de sécurité sociale sont dans ce cadre calculées et payées sur la base d'un salaire horaire fictif égal à trois fois le salaire minimum garanti divisé par 494. En raison du dépassement de l'indice pivot, le montant du RMMMGM a toutefois été augmenté à 1.443,54 EUR au 1^{er} mai 2011. Le salaire horaire forfaitaire fictif est donc majoré à 8,77 EUR à compter de cette date.

4.2 Pompiers volontaires

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, Instructions intermédiaires.

À partir du 3^e trimestre 2011, les indemnités octroyées aux pompiers volontaires pour les prestations régulières sont exonérées de cotisations ONSS à condition qu'elles ne dépassent pas le montant de 996,74 EUR par trimestre.

4.3 Indemnités pour les volontaires et artistes-volontaires

Référence(s) :

- ♦ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, Instructions intermédiaires.

Les montants seuils des indemnités exonérées qui peuvent être octroyées à un volontaire ou à un artiste-volontaire sont adaptés chaque année au 1^{er} janvier. Il en résulte qu'ils ne seront adaptés qu'au 1^{er} janvier 2012 suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2011.

Les indemnités octroyées aux volontaires et aux personnes qui fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des œuvres artistiques restent donc inchangées en 2011.

4.4 Retenue de l'INAMI et retenue spéciale de solidarité sur les pensions et avantages

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, Instructions intermédiaires.

En raison de l'indexation des pensions, les montants planchers pour la retenue de 3,55 % sur les pensions et avantages complémentaires s'élèvent à partir du 1^{er} mai 2011 (pour les pensions payées à terme échu) ou à partir du 1^{er} juin 2011 (pour les pensions payées anticipativement) à :

- 1.332,27 EUR pour les bénéficiaires sans charge de famille ;
- 1.578,92 EUR pour les bénéficiaires avec charge de famille.

À partir du 1^{er} mai 2011 (pensions payées à termes échu) ou du 1^{er} juin 2011 (pensions payées anticipativement), les tranches applicables pour le calcul de la retenue de solidarité sur les pensions et autres avantages sont fixées comme suit :

Bénéficiaire sans charge de famille	
P	B
De 0,01 EUR à 2.135,98 EUR	0
De 2.135,99 EUR à 2.202,04 EUR	$(P - 2.135,98 \text{ EUR}) \times 50 \%$
De 2.202,05 EUR à 2.382,18 EUR	$P \times 1,5 \%$
De 2.382,19 EUR à 2.406,96 EUR	$35,73 + (P - 2.382,18) \times 50 \%$
À partir de 2.406,97 EUR	$P \times 2 \%$
Bénéficiaire avec charge de famille	
P	B
De 0,01 EUR à 2.469,46 EUR	0
De 2.469,47 EUR à 2.545,83 EUR	$(P - 2.469,46 \text{ EUR}) \times 50 \%$
De 2.545,84 EUR à 2.722,50 EUR	$P \times 1,5 \%$
De 2.722,51 EUR à 2.750,80 EUR	$40,84 + (P - 2.722,50) \times 50 \%$
À partir de 2.750,81 EUR	$P \times 2 \%$

P = montant mensuel brut (indexé) des pensions et autres avantages.

B = montant (indexé) de la retenue.

4.5 Bonus à l'emploi

Référence(s) :

- ◆ Instructions ONSSAPL aux employeurs, 2^e trimestre 2011, Instructions intermédiaires.

Les travailleurs ayant un bas salaire bénéficient d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sous la forme d'un bonus à l'emploi.

Suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2011, les montants suivants sont d'application à partir du 1^{er} juin 2011 :

Salaire mensuel de référence (S) en EUR	Montant de base de la réduction (Rp) en EUR
S (salaire mensuel de référence à 100 % en EUR)	R (montant de base en EUR)
<= 1.1443,54	175,00
> 1.443,54 et <= 1.761,90	$175,00 - [0,2689 \times (S - 1.443,54)]$
> 1.761,90 et <= 2.292,66	$143,00 - [0,1684 \times (S - 1.443,54)]$
> 2.292,66	0

Nouveautés en matière fiscale pendant le deuxième trimestre 2011

Vous trouverez dans ce chapitre un récapitulatif des principales nouveautés sur le plan fiscal pour le trimestre 2/2011. Les thèmes suivants seront traités ci-dessous :

- Déplacements de service avec le véhicule privé : adaptation du montant
- Dispense de versement du précompte professionnel pour les sportifs : modification rétroactive du devoir d'affectation au 1^{er} juillet 2010

1 Déplacements de service avec le véhicule privé : adaptation du montant

Référence(s) :

- ♦ [Flash info du 13 juin 2011](#).

Si le travailleur effectue des déplacements de service avec son propre véhicule pour le compte de l'employeur, ce dernier peut lui rembourser un montant considéré à certaines conditions comme une indemnité de frais, c.-à-d. exonéré de cotisations ONSS et d'impôts.

Le montant maximal est adapté chaque année au 1^{er} juillet et s'élève à 0,3352 EUR (auparavant : 0,3178 EUR) par kilomètre pour la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 inclus.

2 Dispense de versement du précompte professionnel pour les sportifs : modification rétroactive du devoir d'affectation au 1^{er} juillet 2010

Référence(s) :

- ♦ Loi du 28 avril 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne la dispense de versement du précompte professionnel retenu sur les rémunérations des sportifs, *M.B.* 13 mai 2011, 27773.
- ♦ [Flash info du 25 mars 2011](#).

Dans notre flash info du 25 mars 2011, nous vous avons déjà annoncé certaines modifications prévues au sujet du devoir d'affectation relatif au précompte professionnel non versé pour les sportifs. Cette réglementation est dorénavant définitive suite à la publication de la loi du 28 avril 2011 au Moniteur belge du 13 mai 2011.

À certaines conditions, les employeurs qui occupent des sportifs rémunérés, sont exonérés d'une partie du précompte professionnel qui doit être versé au fisc. Le montant exonéré est égal à 80 % du montant total du précompte professionnel pour les sportifs.

La dispense de versement est octroyée pour les personnes suivantes :

- **Sportifs de moins de 26 ans** au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle pendant laquelle la dispense est demandée. Pour cette catégorie de sportifs, il n'existe aucune obligation d'affectation spécifique concernant le précompte professionnel non versé ;
- **Sportifs de 26 ans et plus** si la moitié du montant qui ne doit pas être versé, est affectée à la formation des jeunes sportifs.

L'ancienne réglementation prévoyait ce qui suit :

- « Jeunes sportifs » : sportifs d'au moins 12 ans et de moins de 23 ans au 1^{er} janvier de l'année qui suit celle pendant laquelle la dispense est demandée ;
- « Montants affectés à la formation des jeunes sportifs » : d'une part, paiement des salaires aux personnes responsables de la formation, de l'encadrement ou du soutien de ces jeunes et, d'autre part, paiement des salaires de ces jeunes sportifs. Depuis le 1^{er} juillet 2010, les montants affectés ne peuvent en outre être composés que pour moitié des salaires des jeunes sportifs.

C'est plus spécifiquement ce devoir d'affectation du PP non versé pour les sportifs de 26 ans et plus qui a été modifié, et ce, à deux niveaux :

1. Tout d'abord, l'âge minimum de 12 ans des jeunes sportifs est supprimé, ce qui a pour conséquence que les rémunérations des entraîneurs et accompagnateurs d'enfants de moins de 12 ans entrent aussi en ligne de compte pour ce devoir d'affectation.
2. Par ailleurs, les nouvelles règles prévoient une adaptation définitive du concept de « montants affectés à la formation des jeunes sportifs ». Par montants affectés à la formation des jeunes sportifs, il convient d'entendre les rémunérations des personnes chargées de la formation, de l'encadrement ou du soutien de jeunes sportifs et les salaires de ces jeunes sportifs. La nouveauté qui est apportée ici est que le salaire des jeunes sportifs est délimité et est plafonné à au maximum huit fois le montant en vertu duquel le sportif relève du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré (pour la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 inclus, ce montant s'élève à 8.675 EUR, ce qui signifie qu'au max. 69.400 EUR peuvent être affectés à la rémunération des jeunes sportifs).

Ces modifications sont entrées en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2010.

Nouveautés en matière sociale pendant le deuxième trimestre 2011

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

1 Norme salariale maximale de 0,3 % pour 2012

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 1^{er} avril 2011](#) .
- ◆ A.R. du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, par. 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.* 1^{er} avril 2011, 21574.
- ◆ Dossier [AIP 2011-2012](#).

Dans l'AIP 2011-2012, il a été prédéfini que les salaires ne pourront augmenter que de 0,3 % au maximum en 2012. Cela signifie donc qu'en 2011, seule une indexation des salaires réels et des salaires barémiques est possible. En 2012, outre cette indexation, une hausse salariale maximale de 0,3 % du coût salarial pourra être négociée au niveau des secteurs et des entreprises.

Ce qui est unique dans cette disposition est qu'elle est contraignante pour l'ensemble des secteurs et des employeurs, étant donné qu'elle a été fixée par arrêté royal. Vous pourrez retrouver toutes les informations à ce sujet dans notre dossier juridique « AIP 2011-2012 ».

2 Droit au congé de paternité pour les coparents : le « congé de naissance »

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 13 mai 2011](#).
- ◆ Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, *M.B.* 10 mai 2011, 27182.

Le 20 mai 2011, une nouvelle loi qui introduit un congé de naissance pour les coparents est entrée en vigueur. Grâce à cette loi, la partenaire de la mère (co-mère) qui est occupée dans le cadre d'un contrat de travail aura droit à certaines conditions à ce congé de naissance. La première condition est qu'il ne peut exister qu'une filiation légale à l'égard d'une seule personne, c.-à-d. la mère. S'il est aussi question d'une autre filiation légale avec le père, ce congé ne pourra être accordé qu'au père légitime. La deuxième condition porte sur la preuve du partenariat de la mère et du ou de la partenaire concerné(e).

Auparavant, le congé de naissance était uniquement associé à la filiation à l'égard du père. Vous pourrez retrouver toutes les dispositions relatives à ce congé de naissance dans notre flash info du 13 mai 2011.

3 Congé parental pour les enfants handicapés : relèvement officiel de la limite d'âge à 21 ans

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 25 mars 2011.](#)
- ◆ Loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental, *M.B.* 10 mai 2011, 27182.

Les travailleurs qui souhaitent prendre leur congé parental, doivent entamer celui-ci avant le 12^e anniversaire de l'enfant. Pour les parents d'un enfant handicapé, cette condition d'âge a est relevée à 21 ans.

4 Indemnités forfaitaires de séjour pour les missions à l'étranger : nouveaux montants à partir du 1^{er} avril 2011

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 23 mai 2011.](#)
- ◆ A.M. du 28 avril 2011 portant l'établissement d'indemnités de séjour octroyées aux représentants et aux fonctionnaires dépendant du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement qui se rendent à l'étranger ou qui siègent dans des commissions internationales, *M.B.* 9 mai 2011, 26896.

Les tableaux par pays des indemnités forfaitaires de séjour indexées octroyées pour les missions à l'étranger ont été adaptés au 1^{er} avril 2011.

Vous pourrez retrouver ces informations sur notre site web www.easypay-group.com. Il vous suffit pour ce faire de vous connecter à « my.easypay-group », rubrique Mes documents – Chiffres clés.

5 Indemnités de séjour pour les missions en Belgique : nouveaux montants à partir du 1^{er} juin 2011

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 3 juin 2011.](#)

Suite au dépassement de l'indice pivot en avril 2011, les traitements des fonctionnaires ont été indexés au 1^{er} juin 2011. Les indemnités de séjour pour les missions en Belgique ont également été adaptées. Ces indemnités de séjour sont octroyées aux fonctionnaires, mais les employeurs du secteur privé peuvent appliquer ces montants maximums.

Vous pourrez retrouver tous ces plafonds et bien d'autres sur notre site web www.easypay-group.com. Il vous suffit pour ce faire de vous connecter à « my.easypay-group », rubrique Mes documents – Chiffres clés.

6 Prolongation de la majoration des allocations de chômage temporaire

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 13 mai 2011.](#)
- ◆ A.R. du 28 avril 2011 modifiant l'article 2 de l'arrêté royal du 11 janvier 2009 modifiant l'article 114 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.* 9 mai 2011, 27111.

Le 1^{er} mars 2011, les allocations de chômage ont été adaptées sur base de la liaison au bien-être. Il fallait encore attendre la prolongation de la majoration des allocations de chômage temporaire. Par le passé, ces augmentations avaient une durée temporaire, mais étaient toujours prolongées. La dernière prolongation était valable jusqu'au 31 mars 2011.

Par un arrêté royal entré en vigueur avec effet rétroactif au 31 mars 2011, le complément pour chômage temporaire est majoré de 10 % pour une durée indéterminée. L'allocation passe ainsi :

- de 60 % à 70 % du dernier salaire pour les cohabitants ;
- de 65 % à 75 % du dernier salaire pour les isolés et chefs de famille.

Le pourcentage de l'allocation en cas de chômage temporaire, quelle qu'en soit la nature, se compose comme suit :

- Montant journalier de base de l'allocation de chômage : 40 % ;
- Complément d'adaptation : 15 % ;
- Complément pour chômage temporaire : 15 % ;
- Complément pour la perte du revenu unique pour les isolés et chefs de famille : 5 %.

Cette prolongation de la majoration des allocations de chômage temporaire fait partie des mesures prévues dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2011-2012.

7 AIP définitif

Référence(s) :

- ♦ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} 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.
- ♦ [Flash info du 29 avril 2011](#).
- ♦ Dossier [AIP 2011-2012](#).

Jeudi 28 avril 2011, la loi portant l'exécution de l'accord interprofessionnel 2011-2012 est parue au Moniteur belge. L'AIP a ainsi reçu son caractère définitif. Vous pourrez trouver de plus amples informations sur l'AIP dans notre dossier juridique « AIP 2011-2012 », disponible sur notre site web.

8 Prolongation des mesures de crise

Référence(s) :

- ♦ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} 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.
- ♦ Dossiers [Mesures de crise](#) et [AIP 2011-2012](#).

Les mesures du chômage de crise pour les employés et de la prime de crise pour les ouvriers ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2011. Elles obtiendront un caractère définitif à partir de 2012.

Vous pourrez retrouver un récapitulatif complet des mesures de crise actuelles dans les dossiers « Mesures de crise » et « AIP 2011-2012 », tous deux disponibles sur le site web d'Easypay (rubrique Info juridique – Dossiers juridiques).

Nouveautés dans les services publics pendant le deuxième trimestre 2011

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

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

1 Dispositions générales : dépassement de l'indice pivot en avril 2011

Référence(s) :

- ♦ Site www.plan.be, rubrique « Indice des prix ».

L'indice-pivot pour les traitements du secteur public et les allocations sociales a été dépassé en avril 2011.

Il en résulte une augmentation de 2 % des allocations sociales en mai 2011 et des traitements du personnel public en juin 2011.

2 Administrations fédérales

2.1 Pécule de vacances des fonctionnaires fédéraux en 2011

Référence(s) :

- ♦ Circulaire n° 608 du 13 avril 2011, *M.B.* 21 avril 2011, 24750.

Chaque année, les directives relatives au paiement du pécule de vacances des fonctionnaires fédéraux sont publiées dans une circulaire du ministre de la Fonction publique.

Le pécule de vacances se compose de deux parties : un montant fixe et un montant variable :

- La **partie variable** du pécule de vacances 2011 correspond à 1,1 % du traitement annuel brut lié à l'indice des prix à la consommation qui détermine le traitement dû pour le mois de mars de l'année de vacances ;
- La **partie fixe** du pécule de vacances 2011 s'élève à 1.090,9346 EUR.

$$\frac{\text{Montant 2010} \times \text{indice santé de janvier 2011}}{\text{Indice santé de janvier 2010}} = \frac{1.062,1504 \times 114,38}{111,36} = 1.090,9346 \text{ EUR}$$

La retenue sur la partie fixe et la partie variable du pécule de vacances est maintenue à 13,07 %.

2.2 Télétravail occasionnel

Référence(s) :

- ◆ Communiqué de presse du Conseil des ministres du 13 mai 2011, www.presscenter.org.

Actuellement, seul le télétravail sur base régulière est autorisé dans les services publics fédéraux.

Le 13 mai 2011, le Conseil des ministres a cependant approuvé un projet d'arrêté royal visant à autoriser le télétravail **occasionnel** dans les services publics fédéraux.

Nous vous informerons via nos flashes hebdomadaires dès que cette mesure sera définitive.

2.3 Congé de naissance pour les contractuels

Référence(s) :

- ◆ Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, *M.B.* 10 mai 2011, 27182.

Jusqu'il y a peu, un membre du personnel contractuel avait uniquement droit à un congé à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation était établie à son égard. C'est ce qu'on appelle le congé de paternité.

Depuis le 20 mai 2011, la « co-mère » (partenaire de la mère) contractuelle a droit, à certaines conditions, à 10 jours de congé à choisir librement dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement.

Les conditions sont les suivantes :

- Un seul lien de filiation légal peut exister vis-à-vis d'une personne, à savoir la mère. Si un lien de filiation existe également avec le père, alors ce congé revient uniquement au père légitime ;
- Il faut une preuve du partenariat de la « co-mère » avec la mère de l'enfant (l'acte de mariage, une preuve de la cohabitation légale ou un extrait du registre de la population attestant que les intéressés sont inscrits à la même adresse depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance).

La loi précise en outre que si la « co-mère » adopte l'enfant concerné plus tard, le congé de naissance est déduit du congé d'adoption.

Cette possibilité existait déjà depuis 2009 pour les membres du personnel statutaire.

2.4 Tableau récapitulatif des congés : mise à jour

Référence(s) :

- ◆ http://www.fedweb.belgium.be/fr/conge_absences_et_temps_de_travail/.

En raison des nombreuses formes d'interruptions de carrière, de congés parentaux, de congés de formation, etc., les autorités fédérales ont dressé un tableau récapitulatif pour les statutaires et les contractuels.

Ce tableau mentionne, pour chaque type de congé ou d'absence, les éléments suivants :

- le champ d'application ;
- la base légale ou réglementaire ;
- les conditions ;
- la durée (et l'éventuelle réduction de durée) ;
- l'impact sur le droit au traitement ;
- l'impact sur les congés annuels de vacances et sur les congés de maladie.

3 Administrations flamandes

3.1 Modification du statut du personnel flamand

Référence(s) :

- ♦ Arrêté du Gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 relatif aux allocations familiales, aux allocations d'assistance à la jeunesse et aux autres dispositions, et modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 2004 fixant le statut des commissaires d'arrondissement, *M.B.* 19 mai 2011, 28523.

Le 29 avril 2011, certaines modifications ont été apportées au statut du personnel flamand (VPS). Vous trouverez ci-dessous une énumération des principales modifications :

- Comblement d'un poste vacant et réaffectation des contractuels : pour certains engagements contractuels, la combinaison des procédures n'est pas obligatoire et il n'y a pas de priorité pour la réaffectation (article I.5 VPS) ;
- Modifications apportées à la procédure de sélection des fonctions de cadre moyen et de cadre supérieur (articles V 6, V 11-12, V 23 -24, V 38-39 et V 42) ;
- Modifications apportées à la carrière administrative (articles VI 1, VI 3bis, VI 11-12, VI 30decies, VI 39-40, VI 46-47, VI 65-66, VI 71, VI 73, VI 78, VI 92 et VI 144) ;
- Définition du traitement à 100 % : à partir du 1^{er} janvier 2011, les prestations de moins de 50 % entrent aussi en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire des contractuels (article VII 2 §2 VPS) ;
- À l'article VII 5, les montants pour le calcul du supplément de traitement ont été adaptés :
 - Si le traitement, majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, d'un fonctionnaire de 21 ans, est inférieur à 13.499 EUR (100 %), la différence est octroyée sous la forme d'un supplément (auparavant : 13.234,20 EUR) ;
 - Si le traitement pour des prestations complètes, majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, d'un contractuel de 21 ans, est inférieur à 12.727,66 EUR (100 %), la différence est octroyée sous la forme d'un supplément de traitement (auparavant : 12.478,10 EUR) ;
- Une nouvelle disposition a été ajoutée au sujet du paiement des allocations à un membre du personnel qui est victime d'un accident de travail et est absent pendant 35 jours ouvrables au maximum. En cas d'absence de moins de 35 jours pour cause d'accident de travail, le membre du personnel a droit (article VII 15bis VPS) :
 - aux allocations forfaitaires qui sont payées sur base mensuelle ;
 - à la moyenne des allocations variables payées pendant les 12 mois précédant l'accident ;En cas d'absence de plus de 35 jours ouvrables, aucune allocation n'est due ;
- Au titre 4 « Avantages sociaux » de la Partie relative à la Rémunération, un nouveau chapitre 14 a été ajouté au sujet des « Allocations familiales ». Les dispositions relatives aux allocations familiales sont en d'autres termes intégrées au VPS, à savoir aux articles VII 109septies et VII 109octies ;
- La limite d'âge pour l'exercice du droit au congé parental suite à la naissance d'un enfant ou dans le cadre d'une adoption est relevée jusqu'aux 12 ans de l'enfant (article X 37 VPS) ;
- Une précision a été apportée au sujet de la perte de la qualité de fonctionnaire à l'âge de 65 ans. Ce n'est plus le jour de l'anniversaire même du travailleur, mais à la fin du mois où l'âge de 65 ans est atteint (article XI 1 VPS). La pension débute le premier mois qui suit celui au cours duquel l'âge de 65 ans est atteint.

3.2 Interprétation du statut du personnel flamand : titres-repas en cas d'occupation par équipes

Référence(s) :

- Article VII 109*bis* du statut du personnel flamand, http://www2.vlaanderen.be/personeel/statuten/vps_raamstatuut/interpretaties/Int_maaltijdcheques.htm.

À la question de savoir si les membres du personnel qui travaillent en équipes par exemple du dimanche soir à 20h au lundi matin à 4h dans un régime ordinaire (c.-à-d. un titre-repas par jour) ont droit à un titre-repas (car il s'agit d'une seule et même prestation) ou à deux titres-repas (un pour la prestation du dimanche et un pour celle du lundi), l'ONSS a répondu que l'employeur devait accorder un titre-repas par jour réellement presté, peu importe la durée des prestations de cette journée de travail. Le fait que cette dernière débute le soir ou la nuit ne porte pas préjudice à cette disposition : une prestation de nuit correspond à une seule journée de travail et donne donc droit à un seul titre-repas.

3.3 Indexation des traitements, indemnités, allocations et allocations sociales

Référence(s) :

- Communication de service BZ/VO 2011/1 du 26 mai 2011 relative à l'adaptation des traitements, indemnités, allocations et allocations sociales, <http://www2.vlaanderen.be>.

- Traitements, indemnités et allocations

Les traitements, indemnités et allocations qui entrent en ligne de compte pour l'indexation, sont adaptés à l'indice à partir du **1^{er} juin 2011** (deuxième mois suivant le dépassement). Il en résulte que les montants à 100 % sont multipliés par 1,5460.

- Indemnités de repas en cas de déplacements de service en Belgique

Suite à l'introduction du régime des titres-repas au 1^{er} juillet 2007 et au décumul de l'indemnité de repas et du travailleur, le montant indexé de l'indemnité de repas doit être diminué de 3,91 EUR.

Cela donne donc le résultat suivant à partir du 1^{er} juin 2011 :

9,50 EUR (montant de base à 100 %) x 1,5460 = 14,69 EUR – 3,91 EUR = 10,78 EUR.

Montant indexé		
1 ^{er} octobre 2010	1 ^{er} février 2011	1 ^{er} juin 2011
11,90 EUR	10,49 EUR	10,78 EUR

Indemnité de repas forfaitaire sur base mensuelle (tableau d'application à partir du 1^{er} juin 2011)

Nombre de jours par an	Montant par année, diminué de la cotisation patronale dans un titre-repas à 3,91 EUR/jour	Montant par mois, diminué de la cotisation patronale dans un titre-repas à 3,91 EUR/jour
60 - 71	705,89	58,82
72 - 83	835,22	69,60
84 - 95	964,54	80,38

96 - 107	1.093,87	91,16
108 - 119	1.223,19	101,93
120 - 131	1.352,51	112,71
132 - 143	1.481,84	123,49
144 - 155	1.611,16	134,26
156 - 167	1.740,49	145,04
168 - 179	1.869,81	155,82
180 - 191	1.999,13	166,59
192 - 203	2.128,46	177,37
204 - 215	2.257,78	188,15
216 - 225	2.376,33	198,03
226 - 235	2.484,10	207,01
236 - 245	2.591,87	215,99
246 - 255	2.699,64	224,97
256 - 265	2.807,41	233,95
266	2.866,68	238,89

(Les montants sont indexés à 1,5460 (01.06.2011).)

- Allocations sociales

En cas de dépassement de l'indice pivot, les allocations sociales (p. ex. allocations familiales, allocation de naissance, pensions,...) sont indexées à partir du 1^{er} mois qui suit le dépassement. Concrètement, cela signifie que le montant des allocations sociales, payées au 31 mai 2011, est adapté au nouvel indice.

4 Administrations locales

4.1 Frais professionnels des bourgmestres, échevins et présidents de CPAS en 2010-2011

Référence(s) :

- ◆ Circulaire Ci.RH243/609.003 du 21 mars 2011.

Les frais professionnels forfaitaires que les bourgmestres, échevins et présidents de CPAS peuvent déduire des rémunérations de leur mandat pour les années de revenus 2010 et en 2011 sont fixés comme suit :

Mandat	Année de revenus 2010	Année de revenus 2011
Bourgmestre	6.173,04 EUR	6.296,84 EUR
Échevin ou président de CPAS	3.703,82 EUR	3.778,10 EUR

Modifications attendues

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

- Occupation d'étudiants : adaptation de la réglementation à partir de 2012
- Exonération fiscale des indemnités de dédit
- Déclaration électronique du chômage temporaire
- Carte de restructuration pour les travailleurs des entreprises en faillite
- Élections sociales

1 Occupation d'étudiants : adaptation de la réglementation à partir de 2012

Référence(s) :

- ♦ Proposition de loi du 3 mai 2011 réformant la réglementation relative au travail des étudiants, www.lachambre.be, DOC 1418.
- ♦ [Flash info du 26 avril 2011](#).
- ♦ Note au Conseil des ministres du 29 avril 2011, <http://www.presscenter.org>.

Le 29 avril 2011, le Conseil des ministres a approuvé la proposition de loi prévoyant une réforme du travail des étudiants.

L'assouplissement et la simplification des règles régissant le travail des étudiants devraient entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2012 et feront l'objet, avant la fin du deuxième trimestre de 2013, d'une première évaluation par le Conseil national du Travail en collaboration avec l'ONSS, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale.

Vous trouverez ci-dessous une comparaison entre le système actuel et le nouveau système.

Étant donné que les nouvelles règles ne seront d'application qu'à partir de 2012, rien ne change pour les prestations des étudiants jobistes au cours de cette année civile (2011).

Nous vous tiendrons évidemment au courant de l'évolution de ce dossier, notamment via nos flashes hebdomadaires.

Systeme actuel	Nouveau systeme
<p>Nombre de jours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au maximum 23 jours aux 1^{er}, 2^e et/ou 4^e trimestres - Au maximum 23 jours au 3^e trimestre 	<p>Nombre de jours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au maximum 50 jours par année civile
<p>Cotisation de solidarité</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er}, 2^e et 4^e trimestres : <ul style="list-style-type: none"> o 12,51 % <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8,01 % pour l'employeur ▪ 4,50 % pour l'étudiant 	<p>Cotisation de solidarité</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8,13 % pendant toute l'année <ul style="list-style-type: none"> o 5,42 % pour l'employeur o 2,71 % pour l'étudiant

<ul style="list-style-type: none"> - 3^e trimestre : <ul style="list-style-type: none"> o 7,51 % <ul style="list-style-type: none"> ▪ 5,01 % pour l'employeur ▪ 2,50 % pour l'étudiant 	
<p>Durée limitée du contrat d'étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée maximale : 6 mois 	<p>Durée limitée du contrat d'étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée maximale : 12 mois <p><u>Avantage</u> : il est désormais possible de conclure un contrat d'un an dans le cadre duquel l'étudiant travaille p. ex. un jour par semaine.</p>
<p>Système de contrôle</p> <p>Déclaration sur l'honneur de l'étudiant</p>	<p>Système de contrôle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compteur via Multi-Dimona <p>Chaque employeur effectuera une déclaration Multi-Dimona, dans laquelle sera mentionné, par trimestre, le nombre de jours de travail d'étudiants prestés par l'étudiant en vertu du contrat conclu. Ces données constituent la base du nouveau « compteur étudiant » de l'ONSS qui pourra être consulté à tout moment par l'étudiant et l'employeur.</p>
<p>Allocations familiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er}, 2^e et 4^e trimestres : au maximum 240 heures - 3^e trimestre : nombre illimité d'heures <p>Règle particulière : tout dépassement au 2^e trimestre entraîne une perte des allocations familiales pour les 2^e et 3^e trimestres.</p>	<p>Allocations familiales</p> <p>Les dispositions relatives aux 240 heures restent d'application, mais la règle particulière est supprimée.</p> <p>Tout dépassement au 2^e trimestre entraîne la perte des allocations uniquement pour le 2^e trimestre, et non pour le 3^e trimestre.</p>

2 Exonération fiscale des indemnités de dédit

Référence(s) :

- Communiqué de presse du Conseil des ministres du 25 février 2011, <http://www.presscenter.org>.
- Projet de loi du 27 mai 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, www.lachambre.be, DOC 1379/001.

Lors des négociations de l'AIP 2011-2012, l'exonération d'une première tranche de l'indemnité de dédit ou du salaire payé pendant une période prestée de préavis a été abordée. Aucune loi définitive n'est cependant encore parue au Moniteur belge.

Une première tranche de l'indemnité de dédit ou du salaire payé pendant la période prestée de préavis est exonérée tant pour les ouvriers que pour les employés. Le montant net des sommes allouées en cas de licenciement peut ainsi être augmenté.

Le salaire payé pendant la période de préavis ou l'indemnité de préavis est exonérée d'impôts à concurrence de :

- 425 EUR (indexé à 600 EUR) à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- 850 EUR (indexé à 1.200 EUR) à partir du 1^{er} janvier 2014.

Le projet de loi ne fait pas de distinction entre les nouveaux contrats et les contrats existants. Le préavis ou le licenciement doivent avoir lieu après le 1^{er} janvier 2012.

L'exonération d'impôts ne s'applique pas dans les cas suivants :

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

Afin d'éviter les abus, l'exonération fiscale sera limitée par préavis et par période imposable.

Les conditions concrètes de calcul et d'application seront fixées par arrêté royal.

Actuellement, les indemnités de dédit sont imposées de manière progressive jusqu'à 615 EUR (indexé à 870 EUR). Au-delà de ce montant, l'indemnité est imposée séparément au taux d'imposition moyen de l'année précédente durant laquelle le contribuable avait exercé une activité professionnelle normale.

La mesure de l'imposition progressive n'a plus beaucoup de sens à partir du 1^{er} janvier 2012 et sera donc supprimée.

Nous vous informerons dès que cette mesure aura été publiée au Moniteur belge, notamment via nos flashes hebdomadaires.

3 Déclaration électronique du chômage temporaire à partir du 1^{er} octobre 2011

Référence(s) :

- Projet de loi-programme II, www.lachambre.be, DOC 1482/002.

La communication d'une période de chômage temporaire devra bientôt toujours se faire par voie électronique. Actuellement, la communication à l'ONEM peut être effectuée de trois manières différentes : par lettre recommandée, par communication électronique ou par fax. À compter du 1^{er} octobre 2011, l'utilisation des déclarations électroniques à l'ONEM devrait devenir la règle générale pour le chômage temporaire.

Les règles relatives à cette déclaration électronique doivent encore être précisées par le Roi. La déclaration par lettre recommandée ou par fax continueront d'exister à titre d'exception, pour les employeurs qui sont dans l'impossibilité de procéder à une déclaration électronique.

La loi-programme doit cependant encore être approuvée et publiée. Nous vous tiendrons bien entendu au courant, notamment via nos flashes hebdomadaires.

4 Carte de restructuration pour les travailleurs des entreprises en faillite

Référence(s) :

- ◆ Projet de loi-programme II, www.lachambre.be, DOC 1482/001.

La carte de restructuration pour les travailleurs licenciés des entreprises en faillite était une des cinq mesures de crise. Cette carte était octroyée aux travailleurs qui avaient été licenciés pendant la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 janvier 2011.

Cette mesure recevra prochainement un caractère définitif. La carte de réduction « restructuration » sera délivrée à toutes les personnes licenciées dans le cadre d'une faillite, d'une fermeture ou d'une liquidation d'entreprise lorsque le licenciement survient à partir du 1^{er} juillet 2011.

Nous vous informerons via nos flashes hebdomadaires dès que cette mesure entrera effectivement en vigueur.

5 Élections sociales

Référence(s) :

- ◆ [Flash info du 7 mars 2011](#), [flash info du 4 avril 2011](#) et [flash info du 18 avril 2011](#).
- ◆ Communiqué de presse du cabinet de la ministre de l'Emploi, <http://milquet.belgium.be>.

En 2012, les élections sociales auront de nouveau lieu. Le Conseil national du Travail (CNT) a émis un avis sur les dates des élections sociales. Il propose de les organiser du 7 au 20 mai 2012 (jour Y). Il en résulte que la procédure des élections sociales devra débuter entre le 9 et le 22 décembre 2011.

Le Conseil des ministres du 8 avril 2011 a approuvé trois avant-projets de loi qui régissent l'organisation des élections sociales de 2012. Il est intéressant de noter que la réglementation relative aux seuils ne change pas. Nous vous informerons dès que nous disposerons de plus de détails sur les textes définitifs.

Sur notre site web www.easypay-group.com, vous pourrez trouver de plus amples informations sur les élections sociales et notamment le calendrier y afférent.

Le saviez-vous ?

Le saviez-vous ? Un écran récapitulatif a été ajouté à toutes les [statistiques dans Easyplan](#), de sorte que les données puissent être consultées à l'écran. Il n'est donc plus nécessaire d'imprimer toutes les données en PDF ou de les exporter vers des fichiers CSV.

Un écran détaillé se cache en outre derrière chaque « chiffre ».

Toutes les dates associées à un véhicule dans le module « [Parc automobile](#) » ont par ailleurs été ajoutées aux options « [Alertes](#) » et « [Rappels](#) ». Un e-mail pourra ainsi être généré par exemple lorsqu'il est temps de changer les pneus été ou les pneus hiver.

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.

Le saviez-vous ? En cinq ans, le nombre de personnes qui reçoivent une indemnité vélo a pratiquement doublé. C'est ce qui ressort des chiffres du SPF Finances.

Les personnes qui se rendent au travail à vélo, peuvent obtenir 0,21 EUR par kilomètre de leur employeur. Cette mesure vise à favoriser l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Mais, dans la plupart des cas, les travailleurs n'utilisent pas le vélo tous les jours pour se rendre au travail. Il faut alors toujours saisir manuellement les jours pour lesquels le travailleur a droit ou non à une indemnité vélo. Toutefois, si le travailleur utilise la [touche de fonction « Indemnité vélo » de la pointeuse](#) lorsqu'il pointe le matin, ce processus pourra être totalement [automatisé](#) et l'indemnité pourra être enregistrée effectivement dans l'application Easytime.

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.

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP dispose de l'application [Easy-Elections](#). En tant que partenaire global de services de RH, nous pouvons ainsi vous soutenir pleinement pendant les [élections sociales 2012](#). Notre offre comprend une gamme complète de produits et de services. Vous pourrez donc choisir, en fonction de vos besoins, les séances d'information, le logiciel, les ateliers, la formation ou l'accompagnement requis.

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.

Le saviez-vous ? EASYPAY GROUP dispose d'une option « **WorkFlow** ». Cette option permet de saisir toutes les données relatives à vos processus opérationnels de RH via l'application web. Les informations appropriées pourront ainsi, selon les règles de votre entreprise, être envoyées clairement et efficacement d'une personne à une autre et/ou les différentes actions définies pourront être exécutées l'une à la suite de l'autre.

L'option « **WorkFlow** » permet en outre d'élaborer un flux de documents, grâce auquel vous pourrez savoir à tout moment où et auprès de qui un document attend une approbation.

Vous souhaitez de plus amples renseignements sur l'option « **WorkFlow** » ? Prenez contact avec notre service commercial par téléphone au 051/48.69.68 ou par e-mail à l'adresse info@easypay-group.com.

Le saviez-vous ? EASYPAY dispose de l'option « **Parc automobile** ». Cette option offre à l'utilisateur une solution logicielle totalement intégrée pour le suivi et la planification des véhicules, ainsi que pour le suivi des coûts par véhicule et/ou travailleur.

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.

Le saviez-vous ? Il est désormais possible d'apporter des corrections aux pointages effectués via l'**interface Timeweb**. Les chefs de service pourront ainsi effectuer des corrections (pointages oubliés, erronés) concernant les pointages de leurs collaborateurs grâce à cette fonction conviviale.

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.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com