



RSM Belgium | Tax Payroll & HR Insights novembre 2021

Sujets divers

RSM Belgium | Tax a le plaisir de vous informer d'un certain nombre de nouvelles importantes.

CHÔMAGE TEMPORAIRE FORCE MAJEURE

Comme l'année dernière, les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure corona jusqu'au 31 décembre 2021 sont assimilées pour le calcul du droit aux vacances en 2022. Il en va de même pour le chômage temporaire de force majeure dû aux inondations qui ont eu lieu dans notre pays en juillet 2021.

ACCORD SECTORIEL CP200 2021-2022

Les organisations des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire 200 sont parvenues à un accord sectoriel dont les points ci-dessous vous seront utiles à connaître.

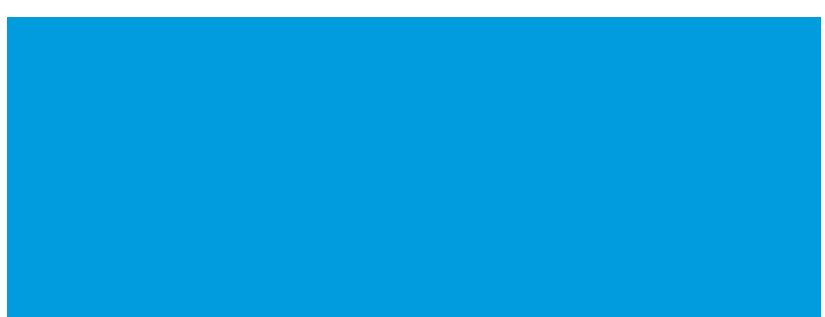
1. Indexation des salaires en décembre 2021

Les employeurs qui relèvent de la commission paritaire 200 sont tenus d'appliquer une indexation de 0,4 % aux salaires de leurs employés à partir du 1^{er} décembre 2021. Cela signifie également que ceux qui ont déjà versé la prime de fin d'année en novembre devront la recalculer en décembre, car la prime de fin d'année doit être basée sur le salaire de décembre.

Si au cours de la période 2021-2022, selon les modalités propres à l'entreprise, des augmentations salariales effectives et/ou d'autres avantages en termes de pouvoir d'achat équivalents sont accordés, cette obligation ne s'applique pas. Les augmentations annuelles de salaire qui résultent automatiquement des échelles de salaire au niveau de l'entreprise basées sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté ne sont pas incluses dans l'indexation.

Cette indexation ne remplace pas l'indexation annuelle qui est applicable à partir du 1^{er} janvier 2022. Le pronostic actuel est de 3,18%.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



2. Prime corona en fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires

Si votre entreprise a réalisé un résultat d'exploitation positif en 2019 et 2020 (code 9901 sur les compte annuel), vous aurez l'obligation d'accorder une prime corona à vos employés en service au 30 novembre 2021 et ceci avant le 31 décembre 2021 sous forme de chèques consommation :

- augmentation du chiffre d'affaires (code 70) ou, à défaut, augmentation de la marge brute (code 9900) d'au moins 5% : 125,00 euros à attribuer par employé ;
- augmentation du chiffre d'affaires (code 70) ou, à défaut, augmentation de la marge brute (code 9900) d'au moins 10% : 250,00 euros à attribuer par employé.

A cet effet, les périodes de chômage temporaire sont assimilées à des prestations effectives. Pour les employés à temps partiel, le montant sera accordé au prorata de leur régime d'emploi au 30 novembre 2021.

Au plus tard le 15 décembre 2021, l'employeur doit envoyer une communication écrite à la délégation syndicale ou, en son absence, aux employés.

Les employeurs sont libres d'accorder un montant plus élevé, avec un maximum de 500,00 euros par employé.

3. Indemnité de déplacement domicile-travail

À partir du 1^{er} janvier 2022, la limite brute annuelle en dessous de laquelle l'indemnisation pour le transport privé est obligatoire sera portée de 27.750,00 euros à 29.680,00 euros.

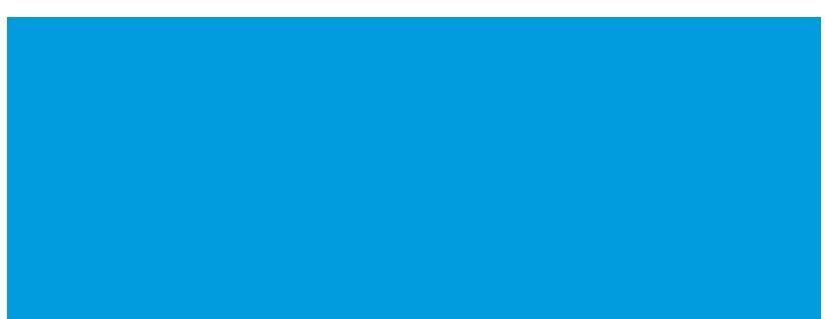
En outre, à partir du 1^{er} juillet 2022, l'indemnité vélo due à l'utilisateur régulier d'un vélo pour ses déplacements domicile-travail sera augmenté de 0,10 euros à 0,20 euros par km effectif parcouru, avec un maximum de 8 euros par jour de travail (c'est-à-dire pour un maximum de 40 km aller-retour). Cette indemnité ne peut être combinée qu'avec l'indemnité de transport public.

4. Extension des journées de formation

Pour la période 2022-2023, le nombre de jours de formation est étendu comme suit :

- au moins 20 employés : moyenne de 6 jours par ETP (actuellement : 5) ;
- au moins 10 employés : moyenne de 4,5 jours par ETP (actuellement : 4) ;
- moins de 10 employés : moyenne de 4 jours par ETP reste en vigueur.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



PETIT CHÔMAGE POUR DÉCÈS POUR LES COHABITANTS DE FAIT

Le petit chômage pour décès est désormais applicable aux cohabitants de fait. Jusqu'au 24 juillet 2021, ce droit était uniquement réservé aux couples mariés et aux cohabitants légaux.

MODIFICATIONS AU BUDGET DE MOBILITÉ

Le budget fédéral de mobilité sera plus accessible à partir du 1^{er} janvier 2022. Les travailleurs qui ont droit à une voiture de société en raison d'une promotion sont actuellement toujours soumis à une période d'attente de 12 mois. Toutefois, à partir du 1^{er} janvier 2022, ces travailleurs pourront accéder immédiatement au budget de mobilité.

La période d'attente pour les employeurs reste inchangée. Le budget de mobilité ne peut être introduit qu'après qu'une voiture de société ait été offerte aux travailleurs pendant au moins 36 mois. L'exception existante pour les employeurs en phase de démarrage reste valable.

Les limites du budget de mobilité ont également été ajustées :

- doit s'élever à au moins 3 000,00 euros par an ;
- peut s'élever à un maximum de 1/5^{ème} du salaire annuel brut total du travailleur, avec un maximum de 16.000,00 euros.

Ceux qui accordent déjà un budget de mobilité doivent adapter le plan actuel aux nouvelles règles d'ici le 1^{er} janvier 2022. Il n'y a pas de période de transition. Il y a une exception à cette règle pour les budgets de mobilité accordés avant la publication de cette loi au Moniteur belge : ceux-ci ne doivent se situer dans les limites minimales et maximales ci-dessus qu'au 1^{er} janvier 2023.

TÉLÉTRAVAIL À NOUVEAU OBLIGATOIRE

Dans notre pays, le gouvernement a de nouveau imposé une obligation de télétravail depuis le 20 novembre 2021 en raison de la hausse des chiffres du corona. Dans les postes où le télétravail est possible, on peut être présent au travail maximum 1 jour par semaine dans le cadre d'un moment de retour. À partir du 13 décembre 2021 (et initialement jusqu'au 28 janvier 2022), ce maximum sera de 2 jours. Les travailleurs ne peuvent pas être obligés de participer à ces moments de retour.

Il peut y avoir un maximum de 20% de présence au travail à tout moment, y compris les indépendants, etc. Pour les micro-entreprises, la limite est de 5 employés.

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.



Comme en début d'année, une déclaration de télétravail doit être déposée au plus tard le 6^{ème} jour calendrier du mois, qui se réfère à la situation au 1^{er} jour ouvrable du mois avec le nombre total de personnes travaillant dans l'entreprise et le nombre de personnes parmi celles-ci qui occupent un poste non télétravaillable. Toutefois, pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, il s'agit exceptionnellement de la situation du mercredi 24 novembre 2021 et la déclaration doit être déposée pour le mardi 30 novembre 2021. S'il n'y a pas de changement le mois suivant, aucune nouvelle déclaration ne doit être déposée. L'obligation de déclaration ne s'applique pas aux PME ou travaillent moins de 5 personnes (quelle que soit leur relation de travail).

Pour toute question éventuelle concernant les sujets ci-dessus, n'hésitez pas à contacter l'équipe Tax de RSM Belgium (tax@rsmbelgium.be).

RSM Belgium | Tax

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis. La rédaction s'efforce de composer cette édition de la manière la plus précise possible. Cependant, nous ne pouvons pas vous garantir que ces informations seront toujours exactes au moment où elles seront reçues ou qu'elles seront toujours exactes dans le futur.