

Newsletter: un aperçu de 2018

Janvier 2018

Table des matières

- 1 Mesures de droit du travail 2
- 2 Compensation & Benefits 8
- 3 Pensions 11
- 4 GDPR 13

Cher lecteur,

2017 a été une année (très) chargée. Le gouvernement n'a en outre pas ralenti la cadence ces derniers mois. Beaucoup d'encre a coulé à propos des nombreux changements et ceux-ci ont été largement partagés via différents canaux. Nous avons assisté à des supers conseils des ministres à propos d'un accord d'été, qui s'est transformé en un accord de Saint-Nicolas, avant de devenir finalement un accord d'hiver. Tout ceci a dominé l'actualité HR. Certaines des mesures annoncées n'ont pas encore vu le jour et sont encore en phase embryonnaire après du Parlement. Nous ne manquerons pas de vous informer de l'évolution de ces projets en temps voulu.

Avoir une vue d'ensemble sur tout ceci n'est pas chose aisée. A titre d'exemple, pas moins de 117.002 pages ont été publiées au Moniteur belge cette année. Du jamais vu.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez un bref aperçu de toutes ces nouveautés. Vous pouvez également lire ce document calmement à la maison afin de profiter de votre « me-time » durant votre « temps de déconnection ».

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

1 Mesures de droit du travail

1.1 Période d'essai 2.0?

Avec l'entrée en vigueur des « nouvelles » règles de licenciement le 1^{er} janvier 2014, la période d'essai a été supprimée. Cette suppression n'a pas cessé ces dernières années de susciter la critique, principalement du côté des employeurs.

Le gouvernement n'a pas opté pour une réintroduction de la période d'essai, mais de nouveaux délais de préavis seront cependant bientôt applicables en cas de licenciement par l'employeur durant les premiers mois d'occupation :

Ancienneté	Actuel	Futur
< 3 mois	2 semaines	1 semaine
entre 3 et < 4 mois	4 semaines	3 semaines
entre 4 et < 5 mois	4 semaines	4 semaines
entre 5 et < 6 mois	4 semaines	5 semaines
< 9 mois	6 semaines	6 semaines
< 12 mois	7 semaines	7 semaines
< 15 mois	8 semaines	8 semaines
< 18 mois	9 semaines	9 semaines
< 21 mois	10 semaines	10 semaines
< 24 mois	11 semaines	11 semaines
< 3 ans	12 semaines	12 semaines
< 4 ans	13 semaines	13 semaines
< 5 ans	15 semaines	15 semaines
5 ans	18 semaines	18 semaines
6 ans	21 semaines	21 semaines
7 ans	24 semaines	24 semaines
8 ans	27 semaines	27 semaines

La disposition susmentionnée est toujours pendante auprès de la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été approuvé. Notre site web www.préavis.be sera ensuite adapté conformément aux nouveaux délais.

1.2 Délais de préavis dans le secteur de la construction

Lors de l'élaboration du statut unique, certaines exceptions aux délais de préavis avaient été prévues. Etaient prévues d'une part, une dérogation temporaire jusqu'au 31 décembre 2017 pour certains secteurs déterminés, parmi lesquels le secteur de la construction, et d'autre part une dérogation permanente pour les ouvriers du secteur de la construction occupés sur des chantiers temporaires et mobiles. La Cour Constitutionnelle ayant toutefois jugé que ce régime permanent était discriminatoire, il ne peut plus être appliqué depuis le 1^{er} janvier 2018. Le gouvernement n'a pas réussi à élaborer un nouveau projet avant la fin de l'année, de sorte qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, les délais de préavis généraux sont applicables, ainsi que les nouveaux délais susmentionnés lorsqu'ils seront en vigueur.

1.3 Chômage économique - Sanction en cas d'abus

Afin d'éviter que les employeurs abusent du système de chômage économique et sous-traitent ainsi le travail à des tiers, un mécanisme de sanction a été introduit dans la loi relative aux contrats de travail.

Lorsque l'employeur suspend un contrat de travail pour des raisons économiques dans des circonstances qui ne sont pas indépendantes de sa volonté, il doit payer au travailleur la rémunération normale pour les jours durant lesquels il a sous-traité le travail - qui est normalement effectué par ce travailleur - à des tiers.

La disposition susmentionnée a été approuvée par la Chambre mais doit encore être publiée au Moniteur Belge.

1.4 Réintégration des malades de longue durée

1.4.1 Remplacement d'un travailleur qui reprend progressivement le travail

La loi portant des dispositions diverses en matière de l'emploi crée la possibilité d'employer quelqu'un, dans le cadre d'un contrat de remplacement, pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui a reçu l'autorisation du médecin-conseil de la mutualité de reprendre partiellement le travail.

Il peut uniquement être fait appel au remplaçant pour les heures de travail du régime de travail normal que le travailleur ne peut pas prester en raison de son incapacité de travail.

La disposition susmentionnée a été approuvée par la Chambre mais doit encore être publiée au Moniteur Belge.

1.4.2 Trajet de réintégration pour les incapacités de travail ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2016

Les travailleurs qui sont en incapacité de travail de longue durée ont, depuis le 1^{er} janvier 2017, la possibilité d'entamer un trajet de réintégration, indépendamment de la date de début de leur incapacité de travail. Les employeurs, par contre, ne pouvaient entamer un tel trajet que pour les incapacités de travail ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2016. Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'employeur peut aussi mettre en place un trajet de réintégration pour les incapacités de travail ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2016.

1.5 Retenues sur la rémunération pour la mise à disposition de facilités

Un employeur ne peut effectuer de retenues unilatérales sur la rémunération du travailleur. Les exceptions à cette règle sont

limitativement et explicitement énumérées dans la loi sur la protection de la rémunération. L'employeur peut ainsi par exemple, sous la législation actuelle, retenir les avances sur la rémunération.

Le Roi reçoit la possibilité, sur proposition de la commission paritaire compétente, d'étendre cette liste avec des montants pour les facilités que l'employeur met à disposition du travailleur (par ex. logement, vêtements de travail, etc.).

La disposition susmentionnée a été approuvée par la Chambre mais doit encore être publiée au Moniteur Belge.

1.6 Mesures relatives à la durée du travail

1.6.1 Élargissement des flexi-jobs

Le système des flexi-jobs, instauré en 2015 dans le secteur de l'horeca, a été étendu le 1^{er} janvier 2018 à d'autres secteurs, à savoir le commerce, la coiffure et les soins de beauté, le travail intérimaire dans un de ces secteurs et une partie du secteur de la boulangerie. De plus, ce sont non seulement les personnes qui travaillent déjà dans le cadre d'un régime 4/5^{ème} auprès d'un autre employeur, mais également les pensionnés, qui pourront être engagés en tant que travailleurs flexibles. Pour rappel, le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont exonérés d'impôts. Seule une cotisation patronale spéciale de 25% est due.

1.6.2 Limite interne de la durée du travail également à respecter dans le cadre d'un nouveau régime de travail

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable augmentait la limite interne de la durée du travail à 143 heures.

La limite interne délimite le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées au-delà de la durée de travail moyenne hebdomadaire. La limite interne ne peut être dépassée à aucun moment au cours de la période de référence. Si la limite interne est atteinte, un repos compensatoire doit être

octroyé avant que des heures supplémentaires puissent à nouveau être prestées.

Le législateur précise que cette limite doit également être respectée dans le cadre d'un nouveau régime de travail (un système dit de « grande flexibilité »).

La disposition susmentionnée a été approuvée par la Chambre mais doit encore être publiée au Moniteur Belge.

1.6.3 Assouplissement des procédures relatives au travail de nuit et au travail du dimanche dans l'e-commerce

Les nouveautés en matière d'e-commerce sont de deux ordres.

Le premier volet consiste en un assouplissement de la procédure pour mettre en œuvre un régime de travail comportant des prestations de nuit pour les entreprises d'e-commerce avec une délégation syndicale. Cela concerne uniquement les régimes comportant des prestations de nuit entre 24h et 5h. Jusqu'à présent, une CCT devait être établie à cet effet avec l'accord de toutes les organisations syndicales représentées dans l'entreprise. Depuis le 1^{er} janvier 2018, une CCT « ordinaire » suffit, à savoir par exemple une CCT d'entreprise qui est conclue avec un syndicat.

Dans le second volet, un cadre particulier est créé pour le travail de nuit et le travail du dimanche dans l'e-commerce. Ce volet est uniquement applicable aux services logistiques et de soutien qui sont liés au commerce électronique de biens meubles. Jusqu'à présent, l'introduction du travail de nuit (= travail entre 20h et 6h) peut être opérée par une modification du règlement de travail. L'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit (= travail entre 24h et 5h) requiert une modification du règlement de travail dans une entreprise sans délégation syndicale, et une CCT signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale si l'entreprise dispose d'une

délégation syndicale. La loi prévoit des possibilités supplémentaires temporaires d'introduction. Un aperçu :

- Introduction du travail de nuit (= travail entre 20h et 6h) par la conclusion d'une CCT « ordinaire » ;
- Introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit (= travail entre 24h et 5h) dans une entreprise sans délégation syndicale par la conclusion d'une CCT « ordinaire » ;
- Introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit (= travail entre 24h et 5h) dans une entreprise avec délégation syndicale par une modification du règlement de travail ;
- Introduction du travail du dimanche par une modification du règlement de travail ou par la conclusion d'une CCT « ordinaire ».

Les procédures issues du second volet peuvent être appliquées temporairement entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2019.

Ensuite, le régime de travail introduit ne pourra être poursuivi que s'il est confirmé au moyen d'une CCT « ordinaire ».

1.6.4 Interruption de carrière

Dans le cadre de l'harmonisation des régimes dans les secteurs public et privé, les régimes en matière d'interruption de carrière, dans le cadre desquels il est question d'une réduction des prestations d'un tiers et d'un quart, sont abolis. La date d'entrée en vigueur, ainsi que les dispositions transitoires, doivent cependant encore être fixées par arrêté royal.

1.6.5 360 heures supplémentaires volontaires dans l'horeca

Les employeurs dans le secteur de l'horeca qui travaillent avec un système de caisse enregistreuse, mieux connue sous le nom de « caisse blanche », reçoivent la possibilité de faire presté leur personnel jusqu'à 360 heures supplémentaires volontaires. Il s'agit d'un instrument supplémentaire parallèle au régime

existant en vertu duquel jusqu'à 360 heures supplémentaires non-récupérables peuvent être prestées. Les mêmes conditions s'appliquent en matière de sécurité sociale et de fiscalité, ainsi que pour la dispense de sursalaire, mais uniquement pour un total de 360 heures prestées dans le cadre soit des heures supplémentaires volontaires, soit du système existant.

De par l'intégration de cette augmentation de quota dans la loi, il n'est désormais plus requis de conclure à cet égard une CCT sectorielle. Veuillez toutefois noter que cette mesure favorable n'est pas applicable pour les employeurs sans caisse blanche.

La disposition susmentionnée est approuvée par la Chambre mais doit encore être publiée au Moniteur Belge.

1.6.6 Cotisation de responsabilisation pour travailleurs à temps partiel

Les employeurs sont tenus d'offrir des heures complémentaires disponibles par priorité aux travailleurs à temps partiel qu'ils occupent déjà et qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus.

Le législateur y attache désormais une sanction, à savoir une cotisation de responsabilisation. Cette cotisation s'élève à 25 EUR par travailleur à temps partiel - bénéficiant d'une allocation - pour chaque mois durant lequel l'obligation susmentionnée n'est pas respectée. Dans certains cas, cette cotisation n'est toutefois pas due.

Cette sanction est applicable aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2018.

1.7 Passage d'une (sous-)commission paritaire vers une autre

Lorsque les employeurs et travailleurs d'une (sous-)commission paritaire passent vers une autre (sous-)commission paritaire, la loi-CCT garantit le maintien des conditions de travail et de rémunération applicables.

La loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi indique que ce régime est applicable tant aux travailleurs qui étaient en service avant le passage qu'à ceux qui ont été engagés après celui-ci.

En plus d'une clarification du champ d'application actuel, La loi prévoit également une extension de celui-ci. Le principe susmentionné ne s'applique plus exclusivement en cas de modification du champ d'application d'une (sous-)commission paritaire, mais également en cas d'institution ou d'abrogation d'une (sous-)commission paritaire.

La disposition susmentionnée est toujours pendante à la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été approuvé.

1.8 Outplacement - Limitation des retenues

Les travailleurs licenciés qui ont droit à un délai de préavis - ou à une indemnité compensatoire de préavis - d'au moins 30 semaines ont droit à un outplacement.

Dans ce cas, l'employeur peut imputer quatre semaines de rémunération sur l'indemnité de licenciement, indépendamment du fait que le travailleur exerce effectivement le droit à l'outplacement.

Dans le futur, l'employeur ne pourra plus retenir quatre semaines de rémunération de l'indemnité de licenciement lorsque le travailleur licencié ne peut pas suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales. Le travailleur doit alors démontrer l'existence de ces raisons médicales au moyen d'un certificat médical de son médecin traitant ou d'un médecin mandaté par l'employeur, et ce endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement.

La disposition susmentionnée est toujours pendante à la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été approuvé.

1.9 Cotisation d'activation

Les employeurs qui dispensent leurs travailleurs de prestations - avec maintien total ou partiel de la rémunération - et qui n'inscrivent pas ces derniers dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, devront payer une « cotisation d'activation » à compter du 1^{er} janvier 2018. De cette manière, l'on souhaite s'opposer à la pratique de dispense de prestations des travailleurs (âgés).

Le pourcentage des cotisations est déterminé en fonction de l'âge du travailleur et reste constant jusqu'au moment où l'âge de la pension légale est atteint :

Âge de départ	Pourcentage de la cotisation (sur le salaire trimestriel brut)
< 55 ans	20% (min. 300 EUR)
55-58 ans	18% (min. 300 EUR)
58-60 ans	16% (min. 300 EUR)
60-62 ans	15% (min. 225,60 EUR)
> 62 ans	10% (min. 225,60 EUR)

Dans certains cas, l'employeur peut être exonéré de cette cotisation, ou le pourcentage de celle-ci peut être diminué, par exemple lorsque le travailleur reprend une activité ou a accès à des formations.

1.10 Travail intérimaire pour tous les secteurs

Il ne sera bientôt plus possible d'interdire l'occupation de travailleurs intérimaires dans certains secteurs par convention collective de travail. Avec cette nouvelle disposition, deux interdictions sectorielles existantes sont levées, à savoir celle concernant le secteur de la batellerie (CP 139) et celle concernant le secteur pour le déménagement (CP 140).

La disposition susmentionnée est toujours pendante auprès de la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été approuvé.

1.11 Prévention du stress et du burn out

Afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises, et en particulier le *burn out*, les partenaires sociaux ont désormais la possibilité (et le financement) de soumettre des projets. Par ces projets, les (sous-)commissions paritaires et les entreprises doivent viser des objectifs collectifs. Les projets ne peuvent donc pas concerner des aspects individuels. Il s'agit par exemple d'organiser des formations, des actions de sensibilisation, des échanges des bonnes pratiques, etc.

Une des causes du *burn out* est la digitalisation. Les smartphones, tablettes et les connexions sans-fils omniprésentes ne permettent pas seulement une accessibilité accrue, mais facilitent également le travail flexible, aussi bien en termes de lieu de travail, qu'en termes de temps. L'équilibre entre le travail et la vie privée peut dès lors être mis à mal. Le comité pour la prévention et la protection au travail (et à défaut de celui-ci la délégation syndicale ou - à défaut de délégation syndicale - les travailleurs mêmes) reçoit (reçoivent) ainsi la tâche de se concerter régulièrement au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation de moyens de communication digitale. Les suggestions et avis qui en ressortent pourront mener à des accords insérés dans une CCT ou dans le règlement de travail.

La disposition susmentionnée est toujours pendante auprès de la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été approuvé.

1.12 Lutte contre la discrimination au travail via le *mystery shopping*

Afin de faciliter la charge de la preuve pénale en matière de discrimination sur le marché du travail, les inspecteurs sociaux se voient attribuer un outil supplémentaire : le *mystery shopping*. Cette technique leur permet d'enquêter, après une plainte ou une dénonciation, sur une pratique discriminatoire au sein d'un secteur spécifique ou chez un employeur déterminé. Sur base d'indications objectives qui s'appuient sur les résultats du *datamining* et du *datamatching*, les inspecteurs peuvent approcher une entreprise en tant que (potentiel) client ou (potentiel) travailleur. Ils peuvent dès lors vérifier s'ils ne sont pas ou n'ont pas été discriminés sur base d'un critère de protection prévu par la loi.

L'utilisation de cette méthode est toutefois soumise à quelques conditions. Le *mystery shopping* ne peut être mis en œuvre que pour les contrôles relatifs au respect des lois anti-discrimination les plus importantes dans le domaine des relations de travail, et uniquement dans le cadre de procédures pénales. Par ailleurs, cette méthode ne peut mener à des pièges et quelques principes fondamentaux, tel que le droit à un procès équitable, doivent être respectés.

La disposition susmentionnée est toujours pendante auprès de la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été approuvé.

1.13 Les contrats de travail et les documents électroniques

La législation actuelle relative aux contrats de travail et aux documents électroniques nécessite d'être réformée en raison de quelques évolutions intervenues ces dernières années, entre autres au niveau européen. Pour le moment, en Belgique, un contrat de travail électronique n'est en effet valablement assimilé à un contrat de travail signé en version papier que lorsque la signature électronique est apposée à l'aide d'une carte d'identité électronique (eID). La législation

européenne impose à la Belgique d'élargir les possibilités. Des options supplémentaires étaient déjà prévues pour le travail intérimaire, lesquelles seront étendues à tous les autres types de contrat de travail.

Le cadre légal relatif à l'archivage électronique est également revu. La législation veut qu'un exemplaire d'un contrat de travail conclu à l'aide d'une signature électronique soit stocké par un fournisseur de services d'archivage électronique. Alors qu'auparavant ceci n'était possible qu'auprès d'un tiers, l'employeur pourra à l'avenir exploiter lui-même un tel service pour son propre compte, moyennant le respect de certaines conditions (notamment relatives à la sécurité).

Lorsque les contrats de travail électronique et les documents sont stockés chez un tiers, l'employeur doit également fournir à l'inspection sociale les accès nécessaires lorsqu'elle en fait la demande.

Les dispositions susmentionnées n'entrent pas immédiatement en vigueur. Nous vous informerons lorsque tel sera le cas.

1.14 Chiffres

Montants de la rémunération

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les montants suivants sont applicables :

Montants du salaire de base	Montants à partir du 1 ^{er} janvier 2018
16.100 EUR	34.180 EUR
32.200 EUR	68.361 EUR

Ces montants sont pertinents pour évaluer la validité d'une clause de non-concurrence, d'une clause d'arbitrage et d'une clause d'écolage.

Limites salariales permis de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les limites salariales ci-dessous sont d'application pour certains

types de permis de travail octroyés à des travailleurs étrangers en Belgique :

Type de permis de travail	Salaire minimum brut à partir du 1er janvier 2018
Permis de travail B pour personnel hautement qualifié	40.972 EUR
Permis de travail B pour les personnes occupant une fonction de direction	68.356 EUR
Blue Card	52.978 EUR
Artistes	34.179 EUR

2 Compensation & Benefits

2.1 Nouvelle rétribution pour les travailleurs: la prime bénéficiaire

Une nouvelle prime qui permet à l'employeur de motiver ses travailleurs (hormis les dirigeants d'entreprise) d'une manière attractive sur le plan social et fiscal fait son apparition : la prime bénéficiaire.

Elle offre la possibilité à l'entreprise d'octroyer (une partie de) son bénéfice en bonus à son personnel sous la forme d'une prime collective en espèces. Il est possible de soumettre le droit à la prime à une condition d'ancienneté (de maximum 1 an). Dans certaines situations, un calcul *pro rata temporis* peut être prévu. Le total du montant accordé ne peut excéder 30% de la masse salariale brute totale de l'année comptable. La prime ne peut pas être octroyée en remplacement d'avantages existants.

Il existe deux sortes de primes bénéficiaires : la prime identique et la prime catégorisée.

La prime identique implique un montant identique pour tous les travailleurs ou un montant correspondant à un pourcentage identique du salaire de tous les travailleurs.

La prime catégorisée est au contraire déterminée sur la base d'une clé de répartition établie selon des critères objectifs.

La prime bénéficiaire est imposée à un taux de 7%.

Elle n'est pas soumise aux cotisations sociales ordinaires mais à une cotisation de solidarité de 13,07% à charge du travailleur, retenue et payée par l'employeur dans les mêmes délais et sous les mêmes conditions que les cotisations sociales ordinaires. Aucune cotisation n'est à charge de l'employeur.

La prime bénéficiaire n'est pas déductible à l'impôt des sociétés (il en résulte à un coût correspondant au montant de l'impôt des sociétés).

Quoi?	Qui?	Comment?
Prime identique	Tous les travailleurs	Décision de l'AG à majorité simple des voix Mentions dans le PV Information par écrit des travailleurs
Prime catégorisée	Tous les travailleurs	Décision de l'AG à majorité simple des voix CCT spécifique/acte d'adhésion conforme aux conditions de la loi du 22-05-2001 Obligation d'information du CE/Comité pour la prévention et la protection au travail/délégation syndicale CCT/acte d'adhésion confirme que instauration ≠ diminution emploi Employeur lié par CCT relative aux salaires pour la même période de référence

2.2 Pas de bonus collectif en cas de fermeture d'entreprise

Les employeurs qui entament une procédure de licenciement collectif avec fermeture d'entreprise ne peuvent plus recourir au régime des avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90).

2.3 Diminution du coût salarial

2.3.1 Limitation des freins à l'embauche grâce aux *starter jobs*

Afin de stimuler l'embauche des jeunes de 18 à 20 ans, l'employeur reçoit la possibilité de payer un salaire brut plus bas que l'actuel salaire minimum.

Cette règle favorable est uniquement applicable si les conditions mentionnées ci-dessous sont remplies :

- Le jeune ne peut avoir aucune expérience professionnelle. Certaines périodes de travail n'entreront pas en ligne de compte. L'employeur sera automatiquement informé du respect de cette condition lors de la déclaration d'entrée DIMONA ;
- Le contrat de travail doit au minimum être à mi-temps ;
- Uniquement pour les employeurs du secteur privé ;
- La réduction ne peut être appliquée qu'au salaire minimum (sectoriel ou CCT n°43) ;
- Pas pour les contrats d'étudiants
- Le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi immédiatement avant la convention de premier emploi.

L'âge du travailleur est déterminant pour la fixation du pourcentage de réduction qui peut être appliqué par l'employeur:

Age	Pourcentage de réduction
18 ans	Réduction de 18%
19 ans	Réduction de 12%
20 ans	Réduction de 6%

En plus du salaire réduit, l'employeur doit payer mensuellement un supplément forfaitaire, exempté de cotisations ONSS et de précompte professionnel. Le montant du supplément forfaitaire dépendra de l'âge du travailleur et du salaire minimum applicable. Il sera fixé dans un tableau par arrêté royal.

L'employeur pourra le récupérer auprès de l'autorité via le précompte professionnel. Par le biais du supplément forfaitaire, le travailleur recevra, malgré la réduction, environ le salaire minimum net.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont encore pendantes à la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été voté.

2.3.2 Travail en équipe

Le coût du travail pour les travailleurs qui exercent un travail en équipe ou de nuit est soumis à une exonération du versement d'une partie du précompte professionnel pour autant que plusieurs conditions soient remplies. Pour l'avenir, cette exonération ne sera plus calculée au niveau du travailleur individuel mais au niveau du groupe de travailleurs qui entre en considération.

Par ailleurs, la définition du travail en équipe est étendue aux travailleurs qui fournissent des prestations sur des chantiers. Cela comprend les prestations sur des biens immobiliers.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont encore pendantes à la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été voté.

2.4 Rémunération minimale de dirigeant d'entreprise

Pour les PME, le taux de l'impôt des sociétés applicable à la première tranche de bénéfices de 100.000 EUR diminue à 20%, et ce pour les exercices comptables qui commencent au plus tôt le 1^{er} janvier 2018. Si une société bénéficiaire n'attribue pas à au moins un de ses administrateurs une rémunération annuelle de 45.000 EUR (ou la totalité du résultat imposable si celui-ci est inférieur), une contribution distincte est due.

Cette contribution s'élève à 10% (5% pour les années de revenus 2018 et 2019) de la différence entre la « rémunération minimale » et la rémunération la plus élevée qui a été

accordée à un administrateur de la société au cours de la période imposable.

Dans ce cas, la PME ne peut en principe pas non plus réclamer le taux réduit de l'impôt des sociétés. Les taux habituels (2018: 29% + 2% de contribution supplémentaire de crise - 2020: 25%) devront donc être appliqués.

2.5 Imposition distincte de certaines indemnités

Les traitements de travailleurs payés tardivement par le fait de l'autorité publique ou suite à un différend sont, selon la législation, imposables au tarif moyen de la dernière année d'occupation professionnelle normale.

Le même régime d'imposition sera bientôt appliqué aux rémunérations de dirigeants d'entreprise qui sont payés tardivement par le fait de l'autorité publique ou suite à un différend. Ce régime serait applicable aux indemnités payées ou attribuées à partir du 1^{er} janvier 2017, à l'exception des indemnités par rapport auxquelles le régime d'imposition est déjà déterminé lors de l'entrée en vigueur de la modification.

Les dispositions susmentionnées sont encore pendantes à la Chambre. Nous vous avertirons dès que le texte aura été voté.

2.6 Recherche scientifique - Adaptation des exigences de diplôme pour bénéficier de l'exonération de précompte professionnel

Les entreprises qui font de la recherche & développement peuvent (moyennant le respect de certaines conditions) demander une exonération de versement du précompte professionnel. Jusqu'à présent, cette possibilité était uniquement ouverte aux chercheurs disposant d'un master spécifique. Les exigences de diplôme spécifique sont cependant désormais élargies. Les diplômes de bachelier professionnel dans certains domaines d'études particuliers entrent en ligne de compte.

En premier lieu, une exonération de versement du précompte professionnel d'un montant de 40% sur les traitements concernés est introduite à partir du 1^{er} janvier 2018. Pour les traitements payés ou attribués à partir du 1^{er} janvier 2020, l'exonération pour les travailleurs disposant d'un diplôme de bachelier augmentera à 80%.

Le montant total de l'exonération de versement de précompte professionnel pour les chercheurs avec un diplôme de bachelier est cependant limité sur la base de l'exonération obtenue au sein de l'entreprise pour les chercheurs disposant d'un diplôme de master.

2.7 Déductibilité des coûts d'une voiture

A partir de l'exercice d'imposition 2019, le régime des déductions à l'IPP va être modifié. La déduction des coûts de voiture va être uniformisée avec les dispositions qui régissent actuellement l'impôt des sociétés. Le pourcentage uniforme de déduction de 75% va par conséquent disparaître et le pourcentage de déduction sera désormais établi sur la base des émissions CO₂. En ce qui concerne les voitures achetées avant le 1^{er} janvier 2018, un régime transitoire sera mis en place.

La déduction pour les véhicules de société à l'impôt des sociétés sera également adaptée pour l'exercice d'imposition 2021.

A partir de la l'exercice d'imposition 2021, les règles de déduction seront plus sévères. La déduction ne sera plus établie sur la base de tranches (comme c'est le cas actuellement). A la place de ce régime, il sera fait usage de la formule suivante: $120\% - (0,5\% \times \text{coefficient suivant le type de carburant} \times \text{émission CO}_2)$.

Le coefficient devrait s'élever à 1 pour les voitures avec un moteur diesel, 0,95 pour les voitures à essence et 0,90 pour les voitures qui consomment du gaz naturel (jusqu'à 11 chevaux fiscaux).

La déduction peut s'élever à maximum 100% (le tarif de 120% disparaît) et s'élève à

minimum 50%. Pour les véhicules dont le taux d'émission est supérieur à 200 gr, la déduction est limitée à 40%.

La déduction des coûts de carburant sera uniformisée avec les autres coûts du véhicule et le pourcentage uniforme de déduction 75% devrait donc disparaître.

On s'attaquera par ailleurs aussi, à partir du 1^{er} janvier 2020, à toutes les « fausses » hybrides achetées après le 1^{er} janvier 2018 (la date du bon de commande étant déterminante). Il est question d'une « fausse hybride » si le véhicule comporte une fiche hybride avec une capacité d'accus de 0,5 kWh par 100kg (poids de la voiture) et une émission de plus de 50gr de CO₂ par kilomètre.

Si cette limite n'est pas atteinte, le pourcentage de déduction sur un modèle « conforme » avec un moteur à combustion sera appliqué. Le pourcentage de déduction diminuera donc sensiblement. S'il n'y a aucun modèle similaire à propulsion classique, l'émission CO₂ officielle sera multipliée par 2,5 pour calculer le pourcentage de déduction.

Le même raisonnement vaut pour le calcul de l'avantage de toute nature. Si un travailleur dispose d'une « fausse hybride », il sera imposé sur la base d'un avantage de toute nature plus élevé.

2.8 Modernisation des avantages de toute nature forfaitaires

A partir du 1^{er} janvier 2018, les ATN forfaitaires sont établis comme suit :

- 72 EUR par an, ou 6 EUR par mois, pour un PC, fixe ou portable, mis gratuitement à disposition;
- 36 EUR par an, ou 3 EUR par mois, pour une tablette ou un gsm (l'appareil) mis gratuitement à disposition;
- 60 EUR par an, ou 5 EUR par mois, pour une connexion internet mise gratuitement à disposition, peu importe qu'elle soit fixe ou mobile;
- 48 EUR par an, ou 4 EUR par mois, pour un abonnement de téléphone fixe

ou mobile mis gratuitement à disposition.

L'ATN qui découle de l'usage d'un PC, d'une tablette, d'un smartphone ou d'un gsm doit être appliqué par appareil mis à disposition, et dans ce cas être additionnés.

Le montant de l'ATN qui découle de la connexion internet mise gratuitement à disposition est en revanche appliqué indépendamment du nombre d'appareils qui peuvent faire usage de la connexion.

3 Pensions

3.1 Pensions légales

Abrogation de l'unité de carrière pour les périodes de travail effectives

Le principe de l'unité de carrière établit qu'un maximum de 14.040 jours peuvent être pris en considération pour le calcul des droits de pension des salariés et indépendants. Il s'agit de la somme de tous les jours équivalents temps plein, ce qui comprend tant les prestations effectives que les périodes assimilées, qui constituent une carrière complète de 45 ans. Une nouvelle loi abroge cette limite et veille à ce que tous les jours de travail effectifs, qui sont prestés après une carrière de 14.040 jours, comptent pour la constitution de droits de pension à partir du 1^{er} janvier 2019. Pour les jours assimilés, le principe de l'unité de carrière continue à s'appliquer pour garder les 14.040 jours équivalents temps plein les plus avantageux. Les jours assimilés qui excèdent le 14.040^{ème} jour ne généreront donc pas de droits de pension supplémentaires.

Révision des périodes d'inactivité pour le calcul des droits de pension

Par le passé, certaines périodes d'inactivité (telles que le chômage, le RCC, ...) étaient intégralement prises en compte dans le calcul de la pension légale des salariés, pour lequel une rémunération fictive normale était

généralement utilisée (c'est-à-dire le dernier salaire moyen).

Un nouvel arrêté royal va plus loin dans cette voie et restreint davantage l'impact de certaines périodes d'inactivité sur la pension légale des salariés. Voir notre [newsletter du 6 juillet 2012](#).

La réforme est applicable aux pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2019.

Désormais, la pension légale sera en principe calculée sur la base d'une 'rémunération fictive limitée' (à savoir la rémunération de référence qui sert de base pour calculer le droit minimum par année de carrière, c'est-à-dire 24.247,04 EUR depuis le 1^{er} janvier 2018) à la place d'être calculée sur la base de la rémunération fictive normale, et ce pour certaines périodes assimilées de 'non-travail' situées après le 31 décembre 2016. Il s'agit des:

- Périodes de chômage involontaire en 2^{ème} période d'indemnisation. Cette limitation de la rémunération fictive **ne** s'applique **pas** lorsque la 1^{ère} période d'indemnisation de chômage du travailleur concerné commence au plus tôt durant l'année de son 50^{ème} anniversaire ;
- Périodes de prépension, de chômage avec complément d'entreprise et de pseudo-prépension, également après le 59^{ème} anniversaire.

Certaines exceptions et mesures transitoires sont prévues, comme entre autres, pour les périodes de chômage avec complément d'entreprise obtenues dans le cadre d'une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Par ailleurs, une restriction est instaurée sur les possibilités d'assimiler à la fin de la carrière les périodes de chômage complet, de prépension, de chômage avec complément d'entreprise et de pseudo-prépension à des périodes d'occupation. Pour les pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2019, ces périodes d'inactivité seront assimilées uniquement jusqu'au 14.040^{ème} jour équivalent temps plein de la carrière professionnelle

globale pour le calcul des droits de pension. Les périodes d'inactivité après une carrière complète de 45 années ne seront donc plus prises en compte pour le calcul de la pension. Ici aussi, certaines mesures transitoires existent.

3.2 Pensions complémentaires

Augmentation de la cotisation Wijninckx

A partir du 1^{er} janvier 2018, la cotisation de sécurité sociale spécifique pour les pensions complémentaires, appelée « cotisation Wijninckx », passe de 1,5% à 3% tant pour les travailleurs que pour les indépendants.

Adaptation du règlement de pension

Nous vous rappelons d'adapter formellement votre règlement de pension existant à la Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) modifiée avant le 31 décembre 2018. Pour ce faire, gardez un œil sur les obligations d'information (et de consultation) et sur la procédure légale de modification. Si l'âge de la retraite dans votre plan de pension (ouvert) existant est encore inférieur à l'âge légal de la retraite, n'oubliez pas non plus de relever cet âge de la retraite pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} janvier 2019. Voir notre [newsflash du 8 novembre 2017](#).

3.3 Réformes en cours

Extension du deuxième pilier de pension pour les indépendants sans société

Un deuxième pilier de pension complet pour les indépendants - personnes physiques sera instauré. Les indépendants sans société auront la possibilité de constituer une pension complémentaire via une Convention de Pension pour Indépendants (CPI) dans le respect de la limite fiscale de 80%, en plus de la Pension Libre Complémentaire pour Indépendants (PLCI). Le cadre fiscal avantageux de la CPI sera inspiré du cadre fiscal existant pour le deuxième pilier pour indépendants avec société.

Une pension libre complémentaire pour salariés

Le gouvernement souhaite offrir aux salariés la possibilité de constituer une pension libre complémentaire du deuxième pilier, et ce sous certaines conditions et de leur propre initiative. Cette pension libre complémentaire serait financée par les contributions que l'employeur retiendrait à la demande du travailleur sur son salaire. Les salariés seraient libres, dans une certaine mesure, de décider du montant de ces retenues. Les avantages fiscaux seraient les mêmes que ceux qui s'appliquent aux contributions personnelles versées dans le plan de pension complémentaire instauré par l'employeur.

Pension légale temps partiel

Pour rendre possible une transition fluide entre un travail à temps plein et la sortie définitive du marché du travail, le travailleur recevra la possibilité de prendre déjà une partie de sa pension légale tout en continuant simultanément à travailler pour constituer des droits de pension légaux supplémentaires.

Epargne-pension individuelle

Le troisième pilier de pension, l'épargne-pension individuelle, a été étendu. Actuellement, l'épargnant peut mettre chaque année de côté une somme de 960 EUR (montant indexé pour l'exercice d'imposition 2019), engendrant une réduction d'impôt de 30%. Le nouveau régime prévoit que le contribuable peut choisir d'épargner 1.230 EUR (montant indexé pour l'exercice d'imposition 2019) par an. Dans ce cas, l'avantage fiscal baisse néanmoins à 25%.

4 GDPR

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) entrera en application au 25 mai 2018. A partir de cette, vous serez notamment obligés de tenir un registre de vos activités de traitement et de désigner un *data protection officer*. Consultez notre site internet www.gdprbelgium.be pour plus d'informations, notamment sur notre *data mapping tool* qui peut vous aider à devenir *compliant* dans les temps.

La Commission pour la protection de la vie privée a été renommée « Autorité de protection des données » et reçoit la compétence de contrôler l'exécution et le respect de la RGPD et d'infliger les sévères sanctions.

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels is een burgerlijke vennootschap die de rechtsvorm heeft aangenomen van een cvba | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.