

SOMMAIRE

- p. 1/ **Quid si, après un contrôle fiscal, votre société n'est soudain plus considérée comme une petite société ?**
- p. 4/ **Conclu en été, exécuté en hiver**
Aperçu des mesures sociales de l'accord estival

Quid si, après un contrôle fiscal, votre société n'est soudain plus considérée comme une petite société ?

Les sociétés qui sont considérées comme des petites sociétés bénéficient de plusieurs avantages fiscaux. Dans la présente contribution, nous passerons en revue les différents avantages. Si, toutefois, il apparaît à l'occasion d'un contrôle fiscal que la société n'est plus petite, mais doit être considérée comme grande, cette requalification peut avoir de nombreuses conséquences sur le plan fiscal. Non seulement pour la société elle-même, mais aussi pour d'autres.

Article 15 C. Soc.

Il y a deux ans d'ici, les critères de taille des sociétés, à savoir les dispositions de l'article 15 du Code des sociétés (ci-après dénommé C. Soc.), ont été modifiés en profondeur. Pour les exercices qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2016, il faut se baser sur les chiffres de l'exercice précédent, lesquels ne peuvent pas dépasser plus d'une des limites suivantes :

- Nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle : **50**
- Chiffre d'affaires net (hors TVA) : **9.000.000,00**
- Total du bilan : **4.500.000,00**

Le but de la présente contribution n'est pas de vous expliquer en détail l'article 15 C. Soc. Nous précisons malgré tout, que le paragraphe 6 de l'article susvisé dispose que si la société est liée à une ou plusieurs autres sociétés, les chiffres visés ci-dessus sont à examiner sur une base consolidée. Si vous ne voulez pas procéder aux corrections nécessaires lors de la conso-

olidation, vous pouvez tout aussi bien additionner simplement les chiffres des sociétés liées et les comparer avec les limites susvisées augmentées de 20%.

Sociétés liées

Quand dit-on de sociétés qu'elles sont liées ? La plupart des gens pensent aux sociétés qui sont liées entre elles parce que toutes les sociétés du groupe sont détenues majoritairement, de façon directe ou indirecte, par un holding central. Ils ont tendance à oublier que les sociétés qui forment un consortium sont également des sociétés liées. Sans entrer dans le détail des conditions et propriétés d'un consortium, nous aimerions cependant expliquer la principale raison pour laquelle des sociétés forment un consortium.

Les sociétés qui ont majoritairement les mêmes dirigeants sont présumées (présomption irréfutable) former un consortium et seront donc liées, de sorte que leurs chiffres devront être examinés sur une base consolidée. Deux sociétés avec une structure de dirigeants d'entreprise identique seront donc toujours liées.

Exposé de la problématique

Il arrive souvent que les entrepreneurs qui travaillent avec une société de management ou une société patrimoniale détiennent également une société d'exploitation. Si la même personne est l'unique dirigeant d'entreprise dans les deux sociétés (si, par exemple, les

deux sociétés sont des SPRL) ou si deux partenaires sont désignés comme dirigeants d'entreprise dans les deux sociétés, la société de management/société patrimoniale et la société d'exploitation forment un consortium. Les chiffres susvisés doivent alors être examinés sur une base consolidée. Cela vaut également dans le cas où deux partenaires/époux sont dirigeants d'entreprise dans deux sociétés. Même si la société d'exploitation comptait également un troisième dirigeant d'entreprise, les dirigeants d'entreprise de la société d'exploitation (les deux partenaires) sont majoritairement les mêmes que les dirigeants d'entreprise de la société de management/société patrimoniale (en l'occurrence, tous les dirigeants d'entreprise).

Ce cas de figure étant régulièrement ignoré, la société de management/société patrimoniale bénéficie souvent d'avantages fiscaux exclusivement réservés aux petites sociétés. Si, maintenant, à l'occasion d'un contrôle fiscal, le fisc retient que les sociétés sont quand même liées et qu'il apparaît sur la base des chiffres consolidés que la société doit quand même être considérée comme grande, cela pourrait avoir un impact non négligeable sur la base imposable de la société et, partant, sur sa situation de trésorerie.

Conséquences

Les conséquences d'une éventuelle requalification en grande société ne sont souvent pas négligeables. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des avantages fiscaux dont bénéficient les petites sociétés et qui, dans le cas susvisé, seront donc perdus.

Si, au cours des exercices contrôlés, vous avez acheté des actifs sur lesquels vous avez acté une première annuité d'amortissement complète au lieu d'un prorata, un excédent d'amortissement sera retenu. Les frais d'achat supplémentaires qui ont été pris en charge en une fois seront alors également ajoutés à l'excédent d'amortissement.

Modifications futures attendues suite à la réforme de l'impôt des sociétés

Pour les investissements réalisés à partir du 1^{er} janvier 2020, il ne sera plus possible pour les petites sociétés d'acter une première annuité d'amortissement complète. Toutes les sociétés devront donc acter un premier amortissement au prorata.

Les frais de sécurisation qui, le cas échéant, ont été déduits à 120% devront également être imposés à concurrence de la réserve exonérée constituée à cet ef-

fet, s'il s'avérait que ces frais ont été exposés pendant la période contrôlée.

Si votre société n'est pas constituée depuis suffisamment longtemps et que les trois premiers exercices se trouvent encore dans la période contrôlée, la société risque également une majoration d'impôt pour insuffisance de versements anticipés, si des impôts devaient déjà être payés. La dispense de majoration pour insuffisance de versements anticipés pendant les trois premiers exercices ne s'applique en effet pas aux grandes entreprises.

Bien que la réserve d'investissement ne soit plus très souvent appliquée depuis l'introduction de la déduction des intérêts notionnels (et sera même entièrement supprimée à partir de l'exercice d'imposition 2019), il se peut qu'une société ait quand même constitué une réserve d'investissement au cours d'un exercice d'imposition antérieur à l'exercice d'imposition 2019. Si, à l'occasion d'un contrôle, il apparaît que votre société n'est plus petite et que vous avez constitué une réserve d'investissement durant la période considérée, celle-ci sera intégralement imposée.

La déduction des intérêts notionnels demeure à ce jour la déduction fiscale la plus appliquée. Là non plus, la société ne pourra plus bénéficier du demi-point de pourcentage supplémentaire de déduction pour capital à risque, ce qui risque évidemment d'augmenter le montant d'impôt à payer. La réforme de l'impôt des sociétés modifie en profondeur le régime de déduction des intérêts notionnels applicable à partir de l'exercice d'imposition 2019, l'avantage devenant en l'occurrence très limité. Sans doute l'intérêt pour la déduction des intérêts notionnels va-t-il faiblir considérablement au cours des prochaines années.

Une requalification en grande société pourrait également avoir des conséquences au niveau de la déduction pour brevets récemment supprimée. Les petites sociétés ne doivent pas satisfaire aux exigences d'un centre de recherche distinct lors du développement de brevets. Une demande de brevet introduite au cours d'une année contrôlée, pour laquelle il apparaît que la société n'est plus petite, sera soumise à une procédure beaucoup plus lourde et la déduction pour brevets y afférente risque même d'être refusée. La déduction pour brevets a été supprimée (à l'exception d'une période de transition) à compter du 30 juin 2016. Ce risque existe donc encore actuellement.

Parallèlement à la déduction des intérêts notionnels, la déduction pour investissement demeure une mesure très appliquée. Dans le chef des petites sociétés, le taux de la déduction pour investissement ordinaire a été porté de 0 à 4 % pour les exercices d'imposition 2014 et 2015, à 8 % pour l'exercice d'imposition 2017 et, temporairement, à 20 % pour les investissements réalisés en 2018 et 2019 pour les exercices d'imposition 2019 et 2020, alors qu'il reste à 0 % pour les grandes entreprises. Enfin, les petites sociétés bénéficient également d'une déduction pour investissement majorée en cas d'investissements numériques. La déduction pour investissement risque également d'être refusée à l'occasion d'un contrôle, ce qui donnera évidemment lieu à des impôts à payer, vu que la déduction pour investissement est la dernière déduction fiscale, abstraction faite d'une éventuelle déduction d'intérêts notionnels reportée.

Sans oublier les deux impôts qui ne s'appliquent qu'aux grandes sociétés, à savoir la taxe d'équité et la taxe sur les plus-values sur actions vendues moins d'un an après leur achat (0,412 %). Si donc votre société est requalifiée en grande société à l'occasion d'un contrôle, elle sera également assujettie à ces impôts, le cas échéant. La différence au niveau de la taxation des plus-values sur actions entre les grandes et les petites sociétés, à savoir 0,412 %, a été supprimée à compter de l'exercice d'imposition 2019 (exercices qui prennent cours au plus tôt le 1^{er} janvier 2018). La taxe d'équité fait actuellement l'objet d'un avant-projet de loi (avant-projet de loi portant diverses dispositions en matière d'impôts sur les revenus) qui prévoit la suppression de la taxe d'équité, avec une entrée en vigueur également prévue à partir de l'exercice d'imposition 2019, pour les périodes imposables qui prennent cours au plus tôt le 1^{er} janvier 2018.

On note également des différences au niveau de la distribution de dividendes et de toutes les mesures y afférentes. Premièrement, ni la réserve de liquidation ni la réserve spéciale de liquidation ne peuvent être appliquées par les grandes sociétés. Si donc une réserve de liquidation a été constituée pendant la période contrôlée, cette réserve risque d'être requalifiée en réserve ordinaire. La question se pose également de savoir si les 10 % déjà payés peuvent être récupérés, sachant que la législation relative à la réserve de liquidation dispose que les 10 % sont définitivement acquis par l'État et qu'aucun remboursement ni compensation ne sont en l'occurrence possibles. À cet égard, nous aimerions toutefois renvoyer à l'arrêt de la Cour de Cassation du 14 janvier 2016 où la Cour a décidé que le précompte mobilier ne pouvait jamais excéder

l'impôt dû en vertu de la loi. Les impôts indus qui, le cas échéant, ont été retenus via le système du précompte mobilier doivent donc pouvoir être réclamés et remboursés, selon la Cour de Cassation.

Le régime VVPR-bis est une alternative permettant de distribuer des dividendes à des taux réduits. Le régime VVPR-bis désigne le taux réduit accordé sur les dividendes distribués sur des actions qui ont été émises après le 1^{er} juillet 2013 et qui répondent à un certain nombre de conditions. Une de ces conditions est que la société soit petite au moment de l'émission des actions. Si la société ne répond plus aux critères de taille au moment où les actions sont émises, elle perd donc le droit aux taux réduits pour les dividendes distribués, mais aussi pour toutes les années à venir.

Enfin, il y a également toute une série de mesures réservées aux sociétés débutantes ou aux petites sociétés. Il y a notamment la dispense majorée de versement du précompte professionnel en faveur des petites sociétés, le statut de Young Innovative Company exclusivement réservé à certaines petites sociétés et évidemment aussi les mesures en faveur des starters introduites en 2015 parmi lesquelles le tax shelter pour entreprises débutantes, la dispense de versement du précompte professionnel pour entreprises débutantes et, enfin, l'exonération de précompte mobilier sur les intérêts de prêts à des entreprises débutantes. Ces trois derniers avantages sont exclusivement réservés aux petites entreprises.

Les conséquences seront sans doute les plus lourdes au niveau du tax shelter pour les entreprises débutantes, tel que visé ci-dessus. La société elle-même n'y verra aucune différence, mais les investisseurs seront tout à coup privés de la réduction d'impôt.

Réforme de l'impôt des sociétés

À l'avenir, les différences seront encore plus nombreuses.

Les petites sociétés débutantes ne seront ainsi plus sanctionnées en cas d'insuffisance de la rémunération octroyée à leurs dirigeants d'entreprise à compter de l'exercice d'imposition 2019, à savoir pour les exercices qui prennent cours au plus tôt le 1^{er} janvier 2018. Une requalification en grande société à l'occasion d'un contrôle aura pour conséquence que la société devra octroyer une rémunération minimale à partir de l'année 1.

À partir de l'exercice d'imposition 2019 (et donc uniquement pour les contrôles portant sur l'exercice d'imposition 2019 et les exercices suivants), les suppléments d'impôts établis à l'occasion d'un contrôle devront également toujours être payés. Une société ne pourra donc plus utiliser ses déductions fiscales reportées, à l'exception de la déduction RDT de l'année même, pour compenser les majorations établies à l'occasion d'un contrôle.

Enfin, à partir de l'exercice d'imposition 2019, soit pour les exercices qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2018, une société ne pourra bénéficier du taux réduit d'impôt des sociétés que si, en plus de remplir toutes les autres conditions, elle est une petite société. Une requali-

fication en grande société entraînera donc toujours l'application du taux ordinaire d'impôt des sociétés.

Conclusion

Comme vous l'aurez compris, les conséquences négatives d'une requalification inattendue en grande société sont potentiellement nombreuses. Il est donc extrêmement important d'apprécier correctement la taille de la société afin de pouvoir déterminer son statut fiscal avec certitude. Pour l'application correcte de l'article 15 C. Soc dans tous ses aspects, nous renvoyons volontiers à nos précédents articles sur le sujet.

Roel VAN HEMELEEN
Partner - TaxQuest

Conclu en été, exécuté en hiver Aperçu des mesures sociales de l'accord estival

Comme chaque année, une loi-programme est parue au Moniteur belge à la fin décembre 2017.¹ Elle a inscrit, dans la réglementation, une série de mesures qui avaient fait l'objet de l'accord estival du 26 juillet 2017. Le présent article vous donne un aperçu succinct de ces nouvelles mesures sociales. Celle-ci sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2018, sauf autre indication.

Hausse de la cotisation Wijninckx

En 2012, le gouvernement a instauré une cotisation patronale spéciale additionnelle de 1,5% sur les pensions complémentaires («cotisation Wijninckx»).² La loi-programme a doublé ce pourcentage, le portant donc à 3%.³ L'Exposé des motifs ne motive aucunement cette hausse. Cette cotisation spéciale s'ajoute à la cotisation patronale ordinaire de 8,86%.

La cotisation Wijninckx est due au quatrième trimestre de chaque année sur certaines pensions com-

plémentaires de travailleurs salariés et indépendants.⁴ Elle n'est due que si les versements annuels destinés à constituer une pension complémentaire et les primes d'une couverture décès dépassent 31 836,00 euros (montant de 2017). Cette cotisation de 3% est due sur la partie (patronale) qui dépasse le plafond précité.

Extension des flexi-jobs à d'autres secteurs et aux pensionnés

Vu son succès dans l'horeca, il a été décidé d'étendre sensiblement le régime des flexi-jobs.⁵ Les flexi-jobs permettent à des personnes qui ont déjà une occupation principale de gagner un complément de revenu d'une manière à la fois flexible et fiscalement avantageuse.⁶ Aujourd'hui, les flexi-jobs existent dans l'horeca, mais aussi dans de nombreux autres secteurs. Dans l'Exposé des motifs, il est mentionné qu'ont été choisis les secteurs qui sont confrontés à des pics fluctuants d'activité et qui ont, par conséquent, réellement besoin de travailleurs flexibles pour pouvoir faire face à ces pics.⁷

1 Loi-programme du 25 décembre 2017, MB 29 décembre 2017 (ci-après «la loi-programme»).

2 Travailleur salarié: art. 38, § 3^{duodécies}, A, alinéa 5 de la Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, MB 2 juillet 1981; Travailleur indépendant: art. 28, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi-programme du 22 juin 2012, MB 28 juin 2012.

3 Art. 27-30 de la Loi-programme.

4 Il s'agit des assurances groupe et des engagements individuels de pension (EIP) et donc pas de la pension libre complémentaire pour travailleurs indépendants (PLCI).

5 Art. 32-41 et art. 81-82 de la Loi-programme.

6 EdM, Doc. Parl., Chambre 2017-18, n° 2746/001, 10.

7 EdM, Doc. Parl., Chambre 2017-18, n° 2746/001, 9.

Il s'agit des secteurs suivants: le commerce alimentaire (CP 119); le commerce de détail indépendant (CP 201); les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202); les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01); les grandes entreprises de vente au détail (CP 311); les grands magasins (CP 312); la coiffure et les soins de beauté (CP 314); le travail intérimaire si l'utilisateur dépend d'une des commissions paritaires précitées ou du Fonds social et de garantie; le travailleur qui dépend du Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés à une pâtisserie, institué au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118), sous-secteur pour les boulangeries industrielles.

Jusqu'à fin décembre 2017, seules des personnes ayant au moins une occupation à 4/5^e pouvaient exercer un flexi-job.⁸ Depuis le 1^{er} janvier 2018, une exception à ce principe a été prévue pour les pensionnés. La condition d'une occupation à 4/5^e ne s'applique pas aux personnes considérées comme pensionnées à la fin du trimestre T-2. Il s'agit de toutes les personnes qui bénéficient d'une pension légale, réglementaire ou statutaire de vieillesse, de retraite, d'ancienneté, de survie ou tout autre avantage tenant lieu de pareille pension.⁹ Comme on se fonde sur le statut de pension qui prévaut durant le deuxième trimestre qui précède l'exercice du flexi-job, la condition d'une occupation à 4/5^e durant le trimestre de référence T-3 continue à jouer durant les deux premiers trimestres de la pension. Exemple: le travailleur qui voulait commencer à exercer un flexi-job le 1^{er} janvier 2018 devait être pensionné avant octobre 2017.

Prime bénéficiaire

Une troisième et intéressante nouveauté: l'instauration d'une prime bénéficiaire au régime fiscal et social attrayant.¹⁰ Cette prime bénéficiaire remplace le régime existant (lourd et peu utilisé) de participation au bénéfice dans le cadre d'un plan de participation.¹¹ Il ne faut pas confondre la prime bénéficiaire et le bonus non récurrent lié aux résultats, fondé lui sur la CCT n° 90.¹² Cette option est toujours en vigueur, inchangée, et permet d'accorder un bonus au régime (para)fiscal avantageux sur la base d'objectifs collectifs préétablis.

8 Art. 4, § 2 de la Loi 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, MB 26 novembre 2015.

9 Art. 4, § 3 de la Loi 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, MB 26 novembre 2015.

10 Art. 45-54 de la Loi-programme.

11 Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, MB 9 juin 2001 (ci-après «la loi prime bénéficiaire»).

12 CCT n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, MB 21 février 2008.

La prime bénéficiaire permet, de manière relativement simple et flexible, d'attribuer une prime (d'un montant déterminé ou d'un pourcentage de la rémunération) sans pour autant attribuer de droit de vote au travailleur au sein de la société.

La prime bénéficiaire est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Il est possible de l'attribuer pour la première fois sur la base du bénéfice de l'exercice comptable clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017.¹³

A. Conditions et maximum

L'attribution de la prime bénéficiaire doit toujours être collective: soit un montant ou un pourcentage identique pour tous les travailleurs (*prime bénéficiaire identique*), soit en distinguant par catégorie de travailleurs (*prime bénéficiaire catégorisée*). La prime catégorisée est plus compliquée à instaurer (voir ci-après).

Le montant total des primes bénéficiaires ne peut pas dépasser 30% de la masse salariale brute totale de l'exercice comptable.¹⁴

Une prime bénéficiaire ne peut être instaurée dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, des primes, des avantages en nature ou généralement quelconques ou de les compléter.¹⁵

B. Instauration

Une simple décision de l'assemblée générale, prise à la majorité simple des voix, suffit pour instaurer une *prime bénéficiaire identique*.¹⁶ Le procès-verbal de l'assemblée générale doit obligatoirement contenir certaines mentions, telles que le montant ou le pourcentage identique de la rémunération qui sera attribuée à tous les travailleurs. L'employeur a aussi une obligation d'information vis-à-vis des travailleurs quant à l'instauration de la prime.¹⁷

Une *prime bénéficiaire catégorisée* est instaurée en suivant la procédure existante d'introduction d'un plan de participation.¹⁸ S'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise, ceci se fait par le biais d'une convention collective de travail. S'il n'y en a pas, cela peut se faire par le biais d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion (au choix de l'employeur).

13 Art. 54 de la Loi-programme.

14 Art. 11/4 de la Loi prime bénéficiaire.

15 Art. 11/3 de la Loi prime bénéficiaire.

16 Art. 11/6 de la Loi prime bénéficiaire.

17 Art. 11/7 de la Loi prime bénéficiaire.

18 Art. 11/8 de la Loi prime bénéficiaire.

C. Un régime social et fiscal avantageux

Une prime bénéficiaire est seulement soumise à une cotisation spéciale de solidarité de 13,07 %, due par le travailleur.¹⁹ La prime n'est soumise à aucune cotisation patronale.

La prime bénéficiaire est, par ailleurs, soumise à une cotisation spéciale libératoire de 7 %, due par le travailleur. Au niveau de l'employeur, la prime ne constitue pas des frais déductibles : elle fait partie du bénéfice et est donc imposée.

La prime bénéficiaire ne constitue pas de la rémunération²⁰, de sorte qu'il ne faut par exemple pas la reprendre dans la base de calcul de l'indemnité de préavis. Aucun pécule de vacances n'est par ailleurs dû sur son montant. En outre, l'article 23 de la loi sur les CCT²¹ n'est pas d'application²² et dès lors, la prime ne peut faire naître de droits pour l'avenir. Le travailleur ne pourra pas réclamer la même prime bénéficiaire l'année suivante. L'initiative d'attribuer une prime bénéficiaire appartient toujours à l'employeur.

D. Sanctions

Le non-respect des règles relatives à la prime bénéficiaire est sanctionné dans le Code pénal social par une sanction de niveau 2²³ : soit une amende pénale de 400,00 à 4 000,00 euros, soit une amende administrative de 200,00 à 2 000,00 euros.²⁴ Une sanction à multiplier par le nombre de travailleurs concernés.

Assouplissement du travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce

La loi relative au travail faisable et maniable²⁵ prévoit, depuis le 1^{er} février 2017, une exception à l'interdiction du travail de nuit (travail entre huit heures du soir et six heures du matin) pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.²⁶ Le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à

l'e-commerce, quelle que soit la commission paritaire dont dépend l'entreprise concernée.

Comme les procédures d'instauration du travail de nuit sont relativement complexes, la Belgique est, selon le législateur, à la traîne dans le domaine de l'e-commerce²⁷, alors qu'il s'agit d'un secteur en forte croissance, susceptible de générer de nombreux nouveaux emplois. C'est pourquoi la loi-programme a assoupli les règles d'introduction d'un travail de nuit et a prévu une exception à l'interdiction du travail du dimanche.

A. Travail de nuit

La loi-programme instaure un assouplissement d'une part définitif et d'autre part temporaire de la procédure d'introduction d'un travail de nuit.²⁸

L'*assouplissement définitif* consiste à permettre désormais d'instaurer un régime de travail incluant des prestations de nuit dans une entreprise qui a une délégation syndicale par une simple convention collective de travail, pour laquelle la signature d'un seul syndicat suffit. Il n'est donc plus nécessaire que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale signent cette CCT. Dans les entreprises sans délégation syndicale, il faut toujours suivre la procédure de modification du règlement de travail.

L'*assouplissement temporaire* consiste pour la loi-programme à créer la possibilité, jusqu'au 31 décembre 2019, d'instaurer du travail de nuit dans l'entreprise pour certaines activités d'e-commerce, soit par l'adaptation du règlement de travail, soit par la conclusion d'une convention collective de travail. Les entreprises qui ont une délégation syndicale pourront donc aussi instaurer un régime de travail de nuit par une simple adaptation de leur règlement de travail. Au-delà de 2019, une convention collective de travail devra confirmer le régime de travail de nuit instauré.

B. Travail du dimanche

Un employeur peut instaurer un travail du dimanche pour des activités d'e-commerce en suivant la procédure de modification du règlement de travail ou en concluant une convention collective de travail.²⁹ Il s'agit dans ce cas aussi d'une exception temporaire, qui arrivera à échéance le 31 décembre 2019. Les entreprises qui voudront ensuite continuer à faire

19 Art. 38, § 3^{septies} de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, MB 2 juillet 1981.

20 Art. 32 de la Loi prime bénéficiaire *juncto* art. 171/4 Code pénal social.

21 Loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, MB 15 janvier 1969.

22 Art. 11/5 de la Loi prime bénéficiaire.

23 Art. 40 de la Loi prime bénéficiaire.

24 Montants décimes additionnels inclus.

25 Voir, pour un commentaire : S. COCKX et S. VAN DAMME, "Wet werkbaar en wendbaar werk. Welgekomen update van het arbeidsrecht?", *Pacioli* 2018, n° 459, 1-5.

26 Art. 36 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, MB 30 mars 1971.

27 EdM, *Doc. Parl., Chambre* 2017-18, n° 2746/001, 17.

28 Art. 57-61 de la Loi-programme.

29 Art. 64 de la Loi-programme.

usage de cette exception à l'interdiction du travail du dimanche devront conclure une convention collective de travail.³⁰

Cotisation spéciale d'activation en cas de dispense de prestations

Le législateur a constaté que, lors de restructurations, de plus en plus d'employeurs dispensaient de prestations les travailleurs « âgés » jusqu'à l'âge de la pension, ceux-ci continuant à percevoir l'ensemble ou une partie de leur rémunération, en contournant ainsi les règles sur le régime CCE (l'ancienne prépension).³¹ Ceci allant à l'encontre de l'activation des travailleurs âgés, le législateur a pénalisé de telles constructions à compter du 1^{er} janvier 2018 en instaurant une cotisation d'activation.

Cette cotisation spéciale d'activation est due par tout employeur qui rentre dans le champ d'application de la loi sur les CCT, ainsi que certaines entreprises publiques (par exemple Bpost et Proximus).³²

A. Champ d'application

La cotisation spéciale d'activation est due pour tout travailleur qui n'a fourni aucune prestation durant un trimestre complet auprès du même employeur, sauf (bien sûr) si ce défaut de prestations découle d'une cause de suspension légale de l'exécution du contrat de travail, telle qu'une maladie ou des vacances. Une dispense de prestations durant le délai de préavis est toujours possible aussi.

La cotisation n'est pas due pour les travailleurs entrés dans un régime de dispense totale de prestations avant le 28 septembre 2017.

B. Cotisation

La cotisation d'activation est un pourcentage basé sur l'âge du travailleur au moment où il est dispensé de prestations. Le pourcentage est établi au début de la dispense de prestations et reste d'application jusqu'à l'âge de la pension légale ou jusqu'au moment où le travailleur peut bénéficier d'une pension anticipée. Il s'agit d'un pourcentage (important) de la rémunération qui continue à être payée durant la période de dispense de prestations, avec toutefois un forfait trimestriel minimum.

Aperçu :

Âge au début de la dispense	Pourcentage de la rémunération trimestrielle	Cotisation trimestrielle minimum
Avant 55 ans	20 %	300,00 EUR
Entre 55 et 58 ans	18 %	300,00 EUR
Entre 58 et 60 ans	16 %	300,00 EUR
Entre 60 et 62 ans	15 %	225,60 EUR
Après 62 ans	10 %	225,60 EUR

C. Exonération ou réduction de la cotisation en cas de formation

Si un travailleur suit une formation obligatoire durant la période de dispense de prestations, la loi-programme prévoit une exonération ou une réduction de la cotisation.

Aperçu :

Formation		Impact sur la cotisation	
Période	Conditions de la formation	Impact	Période
Durant les 4 premiers trimestres de la période de dispense de prestations	Formation obligatoire : – organisée par l'employeur ; – d'un coût minimum de 20 % de la rémunération annuelle brute que le travailleur percevait avant l'interruption	Exonération	Période complète de dispense de prestations
Durant une période aléatoire de 4 trimestres consécutifs située durant la période de dispense de prestations	Formation obligatoire : – organisée par l'employeur ; – comportant au moins 15 jours de formation durant cette période de 4 trimestres consécutifs	Réduction de 40 %	Uniquement la période concernée de 4 trimestres consécutifs

³⁰ Art. 64, § 2 de la Loi-programme.

³¹ EdM, *Doc. Parl. Chambre* 2017-18, n° 2746/001, 22.

³² Art. 38, § 3^{sexdecies} de la Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *MB* 2 juillet 1981.

La loi-programme énonce les formations qui entrent en ligne de compte. Il s'agit d'une formation professionnelle ou de formations reprises dans la loi sur le travail faisable et maniable.³³ L'employeur doit prouver au Contrôle des lois sociales (service de l'inspection sociale) que le travailleur a effectivement suivi la formation.

D. Exonération en cas de reprise d'une activité

Si le travailleur reprend une occupation à 1/3 temps au moins auprès d'un ou de plusieurs employeurs ou en qualité de travailleur indépendant et pour un trimestre complet, l'employeur qui était redevable de la cotisation en est exonéré durant la période de reprise du travail.

Une occupation à 1/3 temps correspond à une prestation moyenne d'1/3 d'un équivalent temps plein et ce, sur une période de référence d'un trimestre. L'ONSS additionnera toutes les occupations du trimestre et contrôlera si elles correspondent au moins à une occupation à 1/3 temps d'un équivalent temps plein durant cette période. Un arrêté royal doit encore déterminer ce qu'il faut entendre par reprise d'une nouvelle occupation à 1/3 temps au moins en qualité de travailleur indépendant.

Si le travailleur met fin à l'activité précitée, l'employeur qui l'a dispensé de prestations redevient redevable de la cotisation.

Cotisation de responsabilisation en cas de non-respect de la règle de priorité en matière de travail à temps partiel

La loi-programme instaure une autre nouvelle mesure sociale: la cotisation de responsabilisation.³⁴ La loi contraignait déjà l'employeur à attribuer en priorité au travailleur à temps partiel qui le lui demande un emploi à temps plein similaire vacant ou un emploi à temps partiel libre comportant davantage d'heures.³⁵ Désormais, un non-respect de cette obligation est sanctionné par le paiement d'une «cotisation de res-

ponsabilisation » quand la demande de prester davantage d'heures émane d'un travailleur à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus.

La cotisation de responsabilisation est de 25,00 euros par travailleur à temps partiel et par mois durant lequel cette obligation n'a pas été respectée. Cette sanction ne s'applique qu'aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2018.

Avantages non récurrents liés aux résultats et licenciement collectif avec fermeture

La loi-programme ne permet plus à l'employeur qui lance la procédure d'information et de consultation prévue dans le cadre d'un licenciement collectif avec fermeture de l'entreprise de recourir au régime des avantages non récurrents liés aux résultats.³⁶

Il est mentionné dans l'Exposé des motifs qu'il n'est en effet pas logique qu'un employeur trouve les moyens pour attribuer un bonus, mais ne les trouve pas pour maintenir son personnel au travail.³⁷

Conclusion

La loi-programme du 25 décembre 2017, qui a exécuté en plein hiver une partie de l'accord estival du 26 juillet 2017, renferme de nombreuses nouvelles mesures sociales. Les nouveautés intéressantes pour les employeurs sont celles visant à stimuler le secteur de l'e-commerce en Belgique, ainsi que l'instauration d'une prime bénéficiaire au régime social et fiscal attractif. Les autres mesures sont plutôt de nature répressive et ne créent donc pas d'opportunités pour les employeurs, mais ceux-ci doivent en tenir compte pour éviter de mauvaises surprises sur le plan financier.

Sara COCKX et Sébastien VAN DAMME
Avocats Schoups

³³ Art. 9, a) et b) et art. 17 de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, MB 15 mars 2017.

³⁴ Art. 156/1 de la Loi-programme du 22 décembre 1989, MB 30 décembre 1989 et art. 68 de la loi-programme.

³⁵ Art. 153 de la Loi-programme du 22 décembre 1989, MB 30 décembre 1989.

³⁶ Art. 79 de la Loi-programme.

³⁷ EdM, Doc. Parl. Chambre 2017-18, n° 2746/001, 27.