

Contenu

1 Avant-projet de loi de relance : explications concernant certains thèmes importants	2
1.1 Augmentation de l'avantage imposable pour les « faux hybrides »	2
1.2 Extension de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe (avant-projet de loi de relance)	3
1.3 Dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche scientifique : aussi pour les bacheliers professionnels	5
1.4 Modification des délais de préavis au début de la relation de travail.....	7
1.5 Suppression des interdictions sectorielles existantes relatives au recours à des travailleurs intérimaires	8
1.6 Prolongation de la période de référence intervention du fonds de fermeture	9
1.7 Subventionnement de plans de prévention du burn-out	10
1.8 Obligation de concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication numériques.....	11
1.9 Premiers emplois pour les jeunes.....	12
1.10 Revenu complémentaire non taxé	13
1.11 Source.....	15

1 Avant-projet de loi de relance : explications concernant certains thèmes importants

L'avant-projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (ou loi de relance) prévoit un certain nombre de nouveautés en 2018.

Nous tâcherons ci-dessous de vous exposer de façon concise les principales nouveautés.

1.1 Augmentation de l'avantage imposable pour les « faux hybrides »

1.1.1 De quoi s'agit-il ?

Le Gouvernement souhaite lutter contre l'utilisation de « faux hybrides ». Il s'agit de véhicules équipés à la fois d'un moteur à carburant et d'une batterie électrique qui peut être rechargée, mais dont la capacité de la batterie électrique ne permet pas un usage avantageux du véhicule via cette source d'énergie.

La réglementation est limitée aux véhicules hybrides rechargeables (c.-à-d. hybrides « *plug-in* ») dont la batterie électrique peut être rechargée en connectant le véhicule à une source d'alimentation externe. La batterie de tels véhicules n'offre en effet qu'une autonomie limitée et ceux-ci sont donc presque exclusivement propulsés grâce au carburant, mais très peu voire jamais grâce à la batterie électrique.

Les émissions de CO₂ de ces véhicules, utilisées pour le calcul de l'avantage de toute nature (ATN) sont donc totalement différentes des émissions de CO₂ effectives qu'engendrent l'utilisation finale du véhicule.

1.1.2 Modification prévue ?

L'avantage forfaitaire est calculé en appliquant un pourcentage CO₂ à 6/7^e de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition.

Le calcul de l'avantage de toute nature imposable est adapté en ce sens que, lorsqu'un véhicule hybride rechargeable acheté à partir du 1^{er} janvier 2018 est équipé d'une batterie électrique avec une capacité énergétique de moins de 0,6 kWh par 100 kilogrammes de poids du véhicule, l'émission du véhicule concerné à prendre en considération est égale à celle du **véhicule correspondant** pourvu d'un moteur utilisant exclusivement le même carburant.

S'il n'existe pas de véhicule correspondant pourvu d'un moteur utilisant exclusivement le même carburant, la valeur de l'émission est multipliée par 2,5.

Par véhicule hybride rechargeable, on entend un véhicule qui est à la fois équipé d'un moteur à carburant et d'une batterie électrique qui peut être rechargée via une connexion à une source d'alimentation externe hors du véhicule.

Une mesure analogue est en outre prise en ce qui concerne la déductibilité des frais de tels véhicules.

1.1.3 Exemple

Selon le catalogue, les émissions de CO₂ d'une Porsche Panamera 4 E-Hybrid sont de 56 g/km. Sur base de la formule actuelle, cela signifie un avantage de toute nature de 322,14 EUR par mois ou 3.865,64 EUR par an.

La nouvelle réglementation prévoit un calcul sur base d'un véhicule non hybride/électrique correspondant. Le calcul tiendra donc compte d'émissions de CO₂ d'une Porsche Panamera 4 classique, à savoir 175 g/km, ce qui donne un avantage de toute nature de 874,87 EUR par mois ou 10.498,48 EUR par an.

1.1.4 Entrée en vigueur

Cette mesure entre en vigueur au **1^{er} janvier 2018**.

Pour préserver la sécurité juridique, les véhicules hybrides achetés avant le 1^{er} janvier 2018 pourront dans tous les cas continuer à bénéficier à l'avenir du régime actuellement d'application.

1.2 Extension de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe (avant-projet de loi de relance)

1.2.1 De quoi s'agit-il ?

Pour les travailleurs qui travaillent en équipe ou de nuit, l'employeur peut, à certaines conditions, bénéficier d'une dispense de versement du précompte professionnel. Cela signifie que le/(une partie du) précompte professionnel retenu sur le salaire du travailleur ne doit pas être versé au Trésor public. Une réduction du coût salarial est ainsi réalisée au profit de l'employeur.

1.2.2 Modification prévue ?

Cette réduction des charges est étendue au **travail en équipe sur chantiers** (travaux immobiliers).

1.2.3 Pourquoi une telle mesure ?

L'objectif s'inscrit essentiellement dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le dumping social dans le secteur de la construction. Une réduction du coût salarial devrait rendre le travail régulier plus attractif.

1.2.4 Mise en œuvre de cette modification ?

Une **définition complémentaire** du **travail en équipe** a été formulée et met l'accent sur deux conditions :

1. L'entreprise où le travail est effectué en une ou plusieurs **équipes** comprenant deux personnes au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur. Remarque : une seule équipe (p. ex. équipe de jour) suffit ;
2. Il s'agit de **travaux immobiliers** (art. 20, § 2, A.R. n° 1 du 29/12/1992), c.-à-d. tout travail de construction, de transformation, d'achèvement, d'aménagement, de réparation, d'entretien, de nettoyage et de démolition de tout ou partie d'un immeuble par nature, ainsi que toute opération comportant à la fois la fourniture d'un bien meuble et son placement dans un immeuble en manière telle que ce bien meuble devienne immeuble par nature.

Le paiement d'une prime d'équipe n'est pas exigé. Un **salaires horaire brut d'au moins 13,75 EUR** est en effet assimilé à une prime d'équipe. Ce montant est indexé chaque année.

La dispense de précompte professionnel ne s'applique que pour les rémunérations imposables des travailleurs qui exécutent des travaux immobiliers en équipe sur place.

Pour des raisons de budget, le **pourcentage de dispense** est augmenté par étapes.

À partir du	Pourcentage
01/01/2018	3 %
01/01/2019	6 %
01/01/2020	18 %

1.2.5 Zones d'ombre

À ce jour, il existe encore de nombreuses zones d'ombre concernant la mise en œuvre/le calcul concrets de cette dispense de versement du précompte professionnel. Des explications sont attendues après l'éventuelle publication des textes légaux.

1.2.6 Application ?

Cette mesure sera d'application à partir du **1^{er} janvier 2018** (sous réserve de modification et d'approbation des projets de textes).

1.3 Dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche scientifique : aussi pour les bacheliers professionnels

1.3.1 De quoi s'agit-il ?

La dispense partielle de versement du précompte professionnel pour la recherche scientifique s'élève actuellement à 80 % des rémunérations visées.

La mesure de dispense est d'application pour les entités suivantes :

1. Universités, hautes écoles et certains fonds scientifiques ;
2. Instituts scientifiques agréés ;
3. Entreprises ayant conclu des accords de coopération avec l'une des entités ci-dessus ;
4. Young Innovative Companies ;
5. Entreprises occupant des chercheurs avec des diplômes spécifiques.

Pour les membres du personnel concernés des entités et entreprises mentionnées aux points 1 à 4, la loi n'impose aucune exigence quant au diplôme requis, les diplômes de bachelier professionnel entrent par conséquent également en ligne de compte.

Pour les membres du personnel concernés des entreprises mentionnées au point 5, seuls certains diplômes spécifiques, déterminés dans la loi (au minimum diplôme de master) sont acceptés.

1.3.2 Quels sont les changements prévus ?

Le gouvernement souhaite aussi étendre la mesure de dispense pour les entreprises occupant des chercheurs avec des diplômes spécifiques (point n° 5) aux **diplômes de bachelier professionnel dans des domaines spécifiques**. Aucune modification n'est prévue concernant les points 1 à 4.

Il s'agit des diplômes de bachelier ou équivalent dans les domaines ou les combinaisons de domaines suivants :

- Pour la Communauté flamande :
 - o Biotechnique ;
 - o Soins de santé ;
 - o Sciences industrielles, technologie et sciences nautiques ;
 - o Développement de produits ;
 - o Sciences commerciales et de gestion d'entreprise, limité aux formations qui visent principalement l'informatique.
- Pour la Communauté française :
 - o Techniques, limité aux formations qui visent principalement l'architecture, biotechnique, sciences industrielles, technologie, sciences nautiques, développement de produits et informatique.

Cette mesure entrera en vigueur par étapes :

- Exonération de **40 %** des rémunérations qui sont payées ou attribuées à partir du **1^{er} janvier 2020** aux détenteurs des diplômes précités ;
- Exonération de **80 %** des rémunérations qui sont payées ou attribuées à partir du **1^{er} janvier 2018** aux détenteurs des diplômes précités.

Étant donné que l'avantage doit être octroyé dans une plus grande mesure au bénéfice de l'occupation de détenteurs de diplômes de master (en charge du développement intellectuel), et dans une moindre mesure, au bénéfice de l'occupation des détenteurs de diplômes de bacheliers professionnels (qui effectuent principalement des tâches de soutien), la mesure de dispense est soumise à une **limitation**, par rapport au nombre de détenteurs d'un diplôme de master occupés.

Le montant total de la dispense est limité à 25 % du montant total de la dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises payant ou attribuant des rémunérations à des chercheurs qui sont occupés dans le cadre de projets ou programmes de recherche ou de développement et sont détenteurs de l'un des diplômes suivants :

- Diplôme de docteur en sciences appliquées, en sciences exactes, en médecine, en médecine vétérinaire ou en sciences pharmaceutiques, ou d'ingénieur civil ;
- Diplôme de master ou équivalent dans les domaines ou les combinaisons de domaines de la Communauté flamande ou de la Communauté française.

1.3.3 Zones d'ombre

À ce jour, il existe encore de nombreuses zones d'ombre concernant la mise en œuvre/le calcul concrets de cette dispense de versement du précompte professionnel. Des explications sont attendues après l'éventuelle publication des textes légaux.

1.3.4 Entrée en vigueur

Cette mesure entre en vigueur au **1^{er} janvier 2018**.

1.4 Modification des délais de préavis au début de la relation de travail

De quoi s'agit-il ?

Dans le cadre du statut unique, les délais de préavis des ouvriers et des employés ont été uniformisés au 1^{er} janvier 2014 et la période d'essai a été supprimée.

Cette suppression de la période d'essai visait essentiellement à prévoir un délai de préavis (nettement) plus long durant les six premiers mois du contrat de travail. Traditionnellement, cette période servait en effet de période d'évaluation durant laquelle il était possible de mettre fin au contrat de travail de manière plus souple.

La loi de relance prévoit, en un sens, la réintroduction de la période d'essai.

1.4.1 Quels sont les changements prévus ?

Durant les six premiers mois de l'occupation, le délai de préavis à respecter par l'employeur en cas fin du contrat moyennant un préavis est réduit.

Ancienneté	< 1 mois	< 2 mois	< 3 mois	< 4 mois	< 5 mois	< 6 mois
Actuellement	2 semaines	2 semaines	2 semaines	4 semaines	4 semaines	4 semaines
À l'avenir	1 semaine	1 semaine	1 semaine	3 semaines	4 semaines	5 semaines

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de cette mesure maintiennent tous leurs effets.

1.4.2 À partir de quand ?

Cette mesure entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant celui de sa publication au Moniteur belge.

1.5 Suppression des interdictions sectorielles existantes relatives au recours à des travailleurs intérimaires

1.5.1 De quoi s'agit-il ?

Il existe à l'heure actuelle une interdiction générale de recours à des travailleurs intérimaires dans les deux secteurs suivants :

- Batellerie (A.R. du 13/12/1999) ;
- Secteur du déménagement (art. 18, CCT n° 36 du 27/11/1981).

Le gouvernement a décidé d'autoriser les travailleurs intérimaires dans tous les secteurs privés.

1.5.2 Modification prévue ?

Une disposition qui prévoit qu'il est interdit que des conventions collectives de travail contiennent des dispositions qui instaurent une interdiction générale d'occupation de travailleurs intérimaires dans certaines branches d'activité sera prévue dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

1.5.3 À partir de quand ?

Cette mesure entre en vigueur le 10^e jour suivant sa publication au Moniteur belge.

1.6 Prolongation de la période de référence intervention du fonds de fermeture

1.6.1 De quoi s'agit-il ?

Le fonds de fermeture a pour tâche d'indemniser les travailleurs touchés par la faillite ou la liquidation d'une entreprise suite à laquelle l'employeur demeure en défaut de payer les indemnités dues au travailleur. Les travailleurs peuvent introduire une créance auprès du greffe du tribunal de commerce ayant prononcé la faillite ou la liquidation.

Le fonds ne peut toutefois intervenir en tant que fonds de garantie que s'il est mis fin au contrat de travail du travailleur concerné pendant une période déterminée (= période de référence).

Cette période commence à courir à partir du treizième mois précédant la date de fermeture légale et prend fin douze mois (3 ans dans le cas de travailleurs qui participent aux opérations de liquidation de l'entreprise) après la date de fermeture légale.

[-----13 m-----] date de fermeture [-----12 m-----]

[_____ 25 m _____]

Modification prévue ?

Une modification est prévue concernant la période de référence au cours de laquelle il doit avoir été mis fin au contrat de travail pour que le travailleur puisse bénéficier de la garantie du fonds de fermeture pour ses salaires, indemnités et avantages en cas de fermeture de l'entreprise qui l'occupe.

La modification de la période de référence vaut uniquement pour les travailleurs dont le délai de prescription est interrompu à l'égard de leur employeur par une mise en demeure officielle (visée à l'art. 2244 CC).

Pour que ces travailleurs puissent bénéficier de la garantie du fonds de fermeture pour leurs salaires, indemnités et avantages, il doit avoir été mis fin à leur contrat de travail au cours des **25 mois** (au lieu de 13 mois) précédant la date de fermeture et jusqu'à la fin d'une période de 12 mois suivant la date de fermeture.

[-----**25 m**-----] date de fermeture [-----12 m-----]

[_____ **37 m** _____]

1.6.2 À partir de quand ?

Cette mesure entre en vigueur le 10^e jour suivant sa publication au Moniteur belge.

1.7 Subventionnement de plans de prévention du *burn-out*

1.7.1 De quoi s'agit-il ?

Face à la part grandissante (+/- 35 %) du phénomène de « *burn-out* » dans les motifs d'absence des travailleurs en incapacité de travail de longue durée, le gouvernement souhaite porter une attention particulière à sa prévention.

1.7.2 Modification prévue ?

Les recettes des cotisations patronales pour les groupes à risques devront donc désormais aussi être utilisées pour le financement de projets visant la prévention du *burn-out*. Les conditions et modalités seront fixées par arrêté royal.

1.7.3 Qui peut demander une subvention ?

Les projets peuvent être introduits au niveau sectoriel (via les commissions paritaires) ou par des entreprises individuelles.

1.7.4 De quels plans de prévention est-il question ?

Les plans de prévention doivent toujours avoir pour objectif la prévention primaire au niveau collectif. Ils ne visent donc pas les aspects individuels. Ils doivent être considérés comme un complément aux dispositions légales relatives aux risques psychosociaux qui s'adressent aux employeurs individuels. Cela signifie aussi que les projets ne peuvent pas servir à remplir les missions légales obligatoires des conseillers en prévention des services internes ou externes pour la prévention et la protection au travail, mais qu'il doit s'établir, en supplément, une collaboration avec ces structures existantes.

Les projets peuvent être adaptés aux risques spécifiques des différents secteurs ou entreprises (p. ex. contact avec des tiers, strictes *deadlines*, circonstances de travail lourdes au niveau mental, etc.). Il peut s'agir par exemple d'organisation de formations (par exemple pour la ligne hiérarchique), de journées d'information, du développement d'actions de sensibilisation, du développement d'outils (de sensibilisation, de pré-diagnostic et de diagnostic), de sites web, de brochures, d'échange de bonnes pratiques et de mise en place de centres de connaissances.

1.7.5 À partir de quand ?

Cette mesure entre en vigueur au **1^{er} janvier 2018**.

1.8 Obligation de concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication numériques

1.8.1 De quoi s'agit-il ?

Cette mesure a pour objectif d'inciter les employeurs à se concerter sur cette problématique, pour laquelle des accords clairs sur l'utilisation de moyens de travail numériques (comme les PC, ordinateurs portables, GSM, tablettes, etc.) peuvent être rédigés sur mesure dans chaque entreprise.

1.8.2 Modification prévue ?

Chaque employeur (qui entre dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires) **doit** organiser, à des **intervalles réguliers** et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du comité de prévention et de protection au travail (CPPT) le demandent, une **concertation** au sujet de la **déconnexion du travail**, et de **l'utilisation des moyens de communication numériques**.

Le comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation.

Si, dans l'entreprise, il n'y a cependant pas de CPPT, c'est alors à la délégation syndicale d'exercer les missions du comité.

S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les conventions qui découlent, le cas échéant, de la concertation peuvent être introduites dans le règlement de travail.

1.8.3 Entrée en vigueur ?

Cette obligation entrera en vigueur 10 jours après sa publication au Moniteur belge.

1.9 Premiers emplois pour les jeunes

1.9.1 De quoi s'agit-il ?

Étant donné que le chômage des jeunes est à un niveau trop élevé, le gouvernement souhaite augmenter les opportunités d'emploi de ce groupe-cible, afin de permettre aux employeurs d'engager ces jeunes sans expérience professionnelle à un salaire brut inférieur aux salaires minimums actuellement en vigueur, sans que cela n'entraîne une diminution de la rémunération nette pour le jeune concerné.

1.9.2 Modification prévue ?

L'engagement de jeunes travailleurs sera stimulé par la mise en œuvre des éléments suivants :

- 1. Réduction du salaire brut**
 - 6 % jusqu'à 20 ans ;
 - 12 % jusqu'à 19 ans ;
 - 18 % jusqu'à 18 ans.
- 2. Supplément net forfaitaire**

Un supplément forfaitaire est fixé sur base du salaire minimum. Ce supplément est exonéré d'ONSS et de précompte professionnel. L'employeur paie ce supplément mais peut le déduire du précompte professionnel qu'il verse au Trésor public.

Cette mesure permet de réduire le coût pour l'employeur, sans perte de salaire net pour le jeune travailleur.

1.9.3 Aucune obligation

La réduction n'est pas obligatoire. L'employeur a la possibilité de réduire la rémunération du jeune sans expérience professionnelle, mais est libre de ne pas appliquer cette réduction.

1.9.4 Entrée en vigueur ?

Cette mesure entre en vigueur le **1^{er} juillet 2018** et s'applique aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} juillet 2018.

1.10 Revenu complémentaire non taxé

1.10.1 De quoi s'agit-il ?

L'objectif est que toute personne possédant déjà un statut principal (travailleur salarié, indépendant ou pensionné) puisse gagner 6.000 EUR (au max. 1.000 EUR par mois) de revenus complémentaires par an exonérés d'impôt.

Au moment de la rédaction de ce flash, cette mesure était encore sujette à discussion. C'est pour cette raison que nous nous limiterons ci-dessous à une description des principes des modifications proposées.

1.10.2 Modification prévue ?

Ce régime spécifique est mis en œuvre sur base des trois piliers suivants :

1. Travail associatif ;
2. Services occasionnels entre citoyens ;
3. Économie collaborative organisée par l'intermédiaire d'une plate-forme reconnue.

Le troisième pilier existant déjà, seuls les deux premiers sont nouveaux.

1.10.2.1 Travail associatif

La notion de « travail associatif » fait référence à toute forme de travail effectué dans l'intérêt d'autrui et dans l'intérêt de la collectivité dans le secteur non marchand public ou privé qui n'est pas effectué à titre gratuit mais moyennant paiement d'une **indemnité limitée**. Cela s'effectue toujours via une **organisation** (dans un cadre organisé). Le travail associatif se distingue donc, d'une part, du volontariat et, d'autre part, du travail professionnel effectué sur le marché de l'emploi régulier ou à titre d'entrepreneur indépendant.

Le travail associatif se fonde sur les **principes** ci-dessous :

- Statut unique :
 - o Les travailleurs associatifs ne tombent pas dans le champ d'application de la législation relative au travail et ne se constituent pas de droits sociaux en cette qualité ;
 - o Une protection spécifique est élaborée, notamment sur le plan de la responsabilité, du bien-être et de la protection par les assurances ;
 - o Un « contrat de travail associatif » spécifique doit être conclu.
- Indemnité avantageuse mais limitée :
 - o Aucune cotisation sociale, ni aucun impôt ne sont dus sur l'indemnité pour le travail associatif ;
 - o L'indemnité pour le travail associatif ne peut pas dépasser le montant maximal légal prévu par année calendrier. Ce montant maximal est adapté en fonction de l'évolution de l'index et est aujourd'hui d'au maximum 6.000 EUR net par année calendrier (et cela pour les trois piliers). Dès que cette limite est dépassée, tous les revenus doivent être considérés comme des revenus professionnels et des cotisations sociales sont dues.
- Cumul d'activités :

- Les travailleurs associatifs ne peuvent pas, au cours de la même période, être liés à l'organisation qui les occupe en qualité de volontaire, de travailleur, d'indépendant ou de fonctionnaire.
- Ils sont toutefois autorisés à combiner, sur la même période, leur travail associatif avec un autre travail associatif ou du volontariat à condition de ne pas percevoir d'indemnité de défraiement pour la seconde activité.

L'organisation ou l'association de fait qui fait appel à un travailleur associatif doit utiliser un système électronique qui enregistre et tient à jour, pour chacune de ces personnes, le moment exact du début et de la fin de la prestation, ainsi que le montant de l'indemnisation y liée.

1.10.2.2 Services occasionnels entre citoyens

Par « services occasionnels », il faut entendre les prestations limitées effectuées par des citoyens pour d'autres citoyens. La grande différence avec le travail associatif réside dans le fait que les prestations ne sont pas fournies par l'intermédiaire d'une organisation, mais **directement** organisées **entre les citoyens**.

Pour permettre un contrôle effectif de ces prestations, tout comme dans le cas du travail associatif, ces activités doivent être **préalablement déclarées**.

Le plafond de 6.000 EUR par année et 1.000 EUR par mois s'applique ici aussi et il est contrôlé au moment de la déclaration (par un outil électronique).

En cas de dépassement, les revenus sont considérés intégralement comme des revenus professionnels. En ce qui concerne la sécurité sociale, une présomption légale d'application du statut d'indépendant est introduite.

1.10.2.3 Économie collaborative via plateforme agréée

Le régime d'économie collaborative continue d'exister. Étant donné que celle-ci relèvera du régime fiscal des « revenus complémentaires non taxés » à partir du 1^{er} janvier 2018, le régime fiscal distinct qui existe à l'heure actuelle sera abrogé.

1.10.3 Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de cette modification est prévue au **1^{er} janvier 2018**.

1.11 Source

- *Avant-projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale.*