

Qu'est-ce qui a changé le 1^{er} janvier 2012 au niveau du cadre juridique des RH?

NEWSLETTER, 13 JANVIER 2012

CONTENU :

La loi relative aux contrats de travail	2
Volet "socio-juridique"	3
Mesures fiscales	10
Pensions	14
Le droit pénal social	17
Mobilité internationale	18

Au premier janvier de cette année, beaucoup de changements ont eu lieu dans les domaines que nous pratiquons. Certains changements étaient déjà annoncés depuis longtemps. Ainsi il y a eu la modification des règles de licenciement par la loi AIP du 12 avril 2011 qui est maintenant en vigueur pour les nouveaux contrats (voir point 1 ci-après).

A la dernière minute, la loi du 28 décembre 2011 contenant des dispositions diverses a vu le jour et exécute¹ en partie "l'accord papillon" ([voir notre newsletter du 12 décembre 2011](#)). Les arrêtés royaux qui devaient donner exécution à plusieurs de ces dispositions ont également été publiés entretemps.² Ces dispositions ont un impact important sur le plan socio-juridique (point 2 ci-après, e.a. prépension et crédit-temps), fiscal (point 3 ci-après, e.a. les voitures de société) et des pensions (point 4 ci-après, e.a. la hausse de l'âge pour la prépension).



Sur le plan du droit pénal, il y a également eu quelques changements: les décimes additionnelles ont été augmentées et la tant discutée loi Salduz a été adaptée (point 5 ci-après). Pour finir, nous abordons également les modifications en matière de mobilité internationale (point 6 ci-après).

D'autres mesures annoncées dans "l'accord papillon" n'ont pas encore été concrétisées (e.a. la fausse indépendance et les pensions complémentaires). Ce sera pour 2012 et après.

Nous vous souhaitons une agréable lecture!

¹ Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2011 (éd. 4), 81644-81666.

² A.R. du 28 décembre 2011 abrogeant l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011 (éd. 5), 81932; A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, M.B., 30 décembre 2011 (éd. 5), 81933-81936; A.R. du 28 décembre 2011 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011 (éd. 5), 81924-81928.

Plus d'info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1. Changements au niveau de la loi relative aux contrats de travail

1.1 Nouveaux délais de préavis pour ouvriers et employés

La loi dite "AIP" du 12 avril 2011 prévoit de nouveaux délais de préavis pour les travailleurs entrant en service à partir du 1er janvier 2012.

- Pour les ouvriers entrant en service à partir du 1er janvier 2012, les délais de préavis prévus par la C.C.T. n° 75 sont augmentés grâce à un coefficient de convergence d'1,15. Ces nouveaux délais de préavis sont désormais repris dans la loi relative aux contrats de travail.

Il appartient également aux différents secteurs d'examiner si les délais de préavis sectoriels prévus doivent être adaptés par application de ce coefficient de 1,15, ou s'ils peuvent être maintenus sans être adaptés. Il existe déjà un accord en la matière dans la majorité des secteurs.

En l'absence d'accord au niveau sectoriel quant à une éventuelle adaptation ou quant au maintien de ces délais de préavis sectoriels dérogatoires, et ce au plus tard à la fin de l'année 2012, ces délais de préavis seront augmentés du coefficient 1,15 par Arrêté Royal, à partir du 1er janvier 2013 (sans cependant dépasser les nouveaux délais de préavis légaux).

- Pour les employés dits "supérieurs" (dont le salaire annuel est supérieur à 31.467 EUR - montant 2012) qui entrent en service à partir du 1er janvier 2012, les délais de préavis sont désormais raccourcis, et sont de surcroît déterminés par la loi. Le délai de préavis légal est en principe de 30 jours par année entamée d'ancienneté. Ce délai de préavis sera cependant réduit à 29 jours par année entamée d'ancienneté dans le cas où l'employé "supérieur" serait licencié à partir du 1er janvier 2014. Dans tous les cas, le minimum légal doit être respecté (à savoir trois mois par période entamée de cinq ans d'ancienneté).

Pour les employés dits "inférieurs" (dont le salaire annuel est inférieur à 31.467 EUR - montant 2012), rien ne change. Le "minimum légal" précité continue à leur être applicable.

Enfin, la possibilité de convenir d'un délai de préavis dérogatoire avec un employé dont le salaire annuel brut excède 62.934 EUR (montant 2012) est maintenue.

Pour une vue détaillée des nouvelles règles de licenciement, nous renvoyons à notre [Newsletter du 6 avril 2011](#).

Le remarquable arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011, et la volonté consécutive du nouveau gouvernement de supprimer la distinction entre ouvriers et employés, suggère toutefois que ces nouveaux délais de préavis légal ne dureront pas.

1.2 Nouveautés quant à la suspension du contrat de travail

La "loi AIP" précitée du 12 avril 2011 prévoit également une série de nouveautés en matière de chômage temporaire, entrant en vigueur le 1er janvier 2012, et ce pour les ouvriers et les employés.

La précédente "mesure anti-crise" en matière de chômage temporaire pour les employés sera inscrite dans la loi relative aux contrats de travail dès 2012, en tant que réglementation définitive. La mesure reste cependant uniquement ouverte aux entreprises en difficulté, qui sont liées par une C.C.T. ou un plan d'entreprise approuvé prévoyant un régime de suspension du contrat de travail pour cause de manque de travail. Les conditions pour être considérée comme entreprise en difficulté ont été quelque peu assouplies.

Le système de chômage temporaire pour les ouvriers est également légèrement modifié. Cela concerne les formes de chômage économique ou de chômage pour raisons techniques ou intempéries. Dès le 1er janvier 2012, l'ouvrier a droit à un supplément en sus de l'allocation de chômage, qui doit être d'au moins 2 EUR par jour de chômage.

1.3 Nouveaux seuils de rémunération pour les employés

A partir du 1er janvier 2012 sont applicables de nouveaux seuils de rémunération pour calculer la durée de la période d'essai, du délai de préavis et de contre-préavis, ainsi que pour la validité d'une clause de non-concurrence.

Pour 2012 les montants suivants s'appliquent :

Montant de base	Montants 2011	Montants 2012
16.100 EUR	30.535 EUR	31.467 EUR
19.300 EUR	36.604 EUR	37.721 EUR
32.200 EUR	61.071 EUR	62.934 EUR

2. Le volet socio-juridique de l'accord de gouvernement

2.1 Mesures concernant les travailleurs âgés

La loi relative au pacte des générations avait été adoptée le 23 décembre 2005. Grâce à celle-ci, on espérait augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. Dans les années suivantes, la législation relative à la prépension avait encore été complétée. Grâce à ces nouvelles dispositions, le gouvernement espérait décourager la prépension en limitant la condition d'âge et d'ancienneté, en augmentant le coût de la prépension pour l'employeur et en rendant le statut de prépensionné moins attrayant pour le travailleur âgé. Par ailleurs, le maintien du complément de prépension et de la pseudo-prépension en cas de reprise du travail était prévu. L'on espérait de cette manière ramener plus de chômeurs âgés au travail. La question de l'efficacité de ces dispositions par rapport au but poursuivi était cependant souvent posée ainsi que celle de la nécessité de privilégier plutôt un changement de mentalités.

Six ans plus tard, l'on doit en effet constater que le taux d'emploi n'a pas suffisamment augmenté. C'est pourquoi les mesures prises actuellement portent atteinte de manière bien plus drastique au système de la prépension.

2.1.1 Prépension conventionnelle (temps plein)

(a) Réglementation de la prépension conventionnelle (temps plein) dans le pacte des générations

- Système général

Sur base de la CCT n° 17, il existe un droit général à la prépension pour les travailleurs licenciés âgés de 60 ans et plus.

Avant le pacte des générations, un travailleur devait pouvoir démontrer une carrière de 25 ans en tant que salarié pour pouvoir bénéficier de cette prépension. Dans le cadre du pacte des générations, cette condition de carrière fut progressivement augmentée.

Au cours de la période 2008-2011, les hommes devaient pouvoir démontrer une carrière de 30 ans et les femmes une carrière de 26 ans.

Dans le cadre du pacte des générations, il fut prévu qu'à partir du 1er janvier 2012, l'exigence de carrière serait augmentée à 35 ans pour les hommes et à 28 ans pour les femmes.

L'exigence de carrière pour les femmes serait ensuite progressivement augmentée pour finalement atteindre également 35 ans en 2028. Le nombre d'années de carrière requis qu'un travailleur doit pouvoir justifier (30 ou 35 pour les hommes, 26, 28 ou progressivement 35 pour les femmes) est déterminé par l'année au cours de laquelle le contrat de travail prend effectivement fin. Ainsi, un travailleur masculin de 60 ans qui est licencié avec effet immédiat le 30 décembre 2011 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 20 mois de rémunération doit pouvoir démontrer une carrière de 30 ans afin de pouvoir bénéficier de la prépension à l'issue de la période couverte par l'indemnité de rupture. Cependant, si l'employeur attend le 1er janvier 2012 pour licencier le travailleur, alors le travailleur devra en revanche démontrer une carrière de 35 ans.

- Diminution de l'âge de la prépension

L'âge de la prépension peut, via une CCT (conclue au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise), être abaissé jusqu'à :

- 58 ans (notamment en cas de longue carrière de 38 ans (hommes) ou de 35 ans (femmes)³, en cas de métier lourd ou de problèmes médicaux sérieux);
- 56 ans (si 33 ans de passé professionnel avec 20 ans de prestations de nuit ou en cas d'inaptitude dans le secteur de la construction);

3 En 2011, une "longue carrière" pour les femmes signifiait une carrière de 33 ans. En 2012-2013, les femmes doivent démontrer une carrière de 35 ans pour pouvoir être prépensionnées à 58 ans. A partir de 2014, une carrière de 38 ans sera également exigée.

- 56 ou 57 ans (en cas de carrière de 38 ans et à condition qu'une CCT en vigueur depuis 1986 prévoit un tel régime - le système prend fin le 31 décembre 2014);
- 56 ans (moyennant une carrière de 40 ans);
- 50 à 55 ans (en cas de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration).
- Quand l'âge et l'ancienneté requis doivent-ils être atteints?

Un travailleur qui souhaite prétendre à la prépension conventionnelle à temps plein doit satisfaire à la condition d'âge au moment de la fin effective de son contrat de travail, c'est-à-dire:

- Si le contrat de travail est rompu avec effet immédiat, il devra satisfaire à ce moment-là à la condition d'âge, même s'il n'entrera qu'ultérieurement dans le régime de la prépension.
- Si le travailleur doit prêter un préavis, alors la condition d'âge doit être remplie à la fin du délai de préavis.

A côté de cela, la condition d'âge doit être atteinte pendant la durée de validité de la CCT à laquelle le travailleur doit se référer pour pouvoir prétendre à la prépension. Un exemple: un travailleur est licencié avec un délai de préavis de 20 mois en vue d'une prépension. Cependant, au moment du licenciement, le travailleur ne satisfait pas encore à la condition d'âge de 58 ans prévue dans une CCT sectorielle. Il sera tout de même bien âgé de 58 ans à la fin du délai de préavis. Toutefois, si la CCT sectorielle n'est plus d'application à la fin de ce délai de préavis (par ex. car cette CCT n'a pas été prolongée) et que le travailleur n'est à ce moment-là pas encore âgé de 60 ans, il ne va pas pouvoir prétendre à la prépension.

La condition de carrière doit, quant à elle, également être atteinte au moment de la fin effective du contrat de travail.

(b) Modifications suite à l'Accord papillon

- Modification de la dénomination

Le gouvernement estime que la dénomination "prépension" a une connotation péjorative.

A partir du 1er janvier 2012, elle sera donc remplacée par "chômage avec complément de l'entreprise".⁴

- Exigence d'âge et de carrière

L'accord de gouvernement prévoit des changements significatifs en terme de condition d'âge et de carrière. Ces modifications ont entre-temps été concrétisées par un arrêté royal qui entre en vigueur le 1er janvier 2012.⁵ Les trois régimes de prépension les plus utilisés sont visés:

(1) Prépension à partir de 60 ans sur base de la CCT n° 17

La prépension à partir de 60 ans sur base de la CCT n° 17 reste provisoirement maintenue. Une possibilité est effectivement prévue dans l'accord de gouvernement pour augmenter la condition d'âge de cette prépension jusqu'à 62 ans. Le gouvernement a l'intention de prendre une décision à ce sujet au plus tard en 2014 sur base d'une évaluation du taux d'emploi des travailleurs âgés. Le relèvement à l'âge de 62 ans serait au plus tôt d'application à partir de 2020.

La condition de carrière actuelle de 35 ans (à partir du 1er janvier 2012) pour les hommes est portée à 40 ans à partir du 1er janvier 2015. Pour les femmes, la condition de carrière est également portée à 40 ans, mais au terme d'une période transitoire:

28 ans à partir du 1er janvier 2012 (ce qui était déjà prévu précédemment);

- 31 ans à partir du 1er janvier 2015;
- 32 ans à partir du 1er janvier 2016;
- 33 ans à partir du 1er janvier 2017;
- 34 ans à partir du 1er janvier 2018;
- 35 ans à partir du 1er janvier 2019;
- 36 ans à partir du 1er janvier 2020;
- 37 ans à partir du 1er janvier 2021;
- 38 ans à partir du 1er janvier 2022;
- 39 ans à partir du 1er janvier 2023;
- et 40 ans à partir du 1er janvier 2024.

Pour les CCT d'entreprise ou sectorielles qui prévoient une prépension à 60 ans, les règles suivantes sont d'application :

- S'il s'agit d'une CCT qui a été conclue après le 31 décembre 2011, alors la condition de carrière est portée à 40 ans à partir du 1er janvier 2012;

⁴ Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2011, art. 83-84 et A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans cadre du pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, M.B., 30 décembre 2011.

⁵ A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans cadre du pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, M.B., 30 décembre 2011.

- S'il s'agit d'une CCT qui, soit a été conclue ou déposée au greffe du service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avant le 1er janvier 2012, soit a été conclue après le 31 décembre 2011 mais qui est une prolongation ininterrompue d'une CCT conclue et déposée avant le 1er janvier 2012, alors la condition de carrière est portée à :

	Hommes	Femmes
2012-2014	35 ans	28 ans
2015	40 ans	31 ans
2016	40 ans	32 ans
2017	40 ans	33 ans
2018	40 ans	34 ans
2019	40 ans	35 ans
2020	40 ans	36 ans
2021	40 ans	37 ans
2022	40 ans	38 ans
2023	40 ans	39 ans
2024	40 ans	40 ans

En ce qui concerne le moment auquel la condition d'âge et de carrière doivent être remplies, rien ne change. Ceci vaut pour ce qui concerne la détermination du nombre d'années de carrière requises qu'un travailleur doit pouvoir démontrer.

(2) Prépension à partir de 58 ans pour les longues carrières et les métiers lourds

Ces régimes seront à terme supprimés. Les conditions d'âge et d'ancienneté seront en tout cas uniformisées avec celles du régime général de la CCT n° 17.

Longue carrière:

Les nouvelles CCT prépension qui sont conclues après le 1er janvier 2012 au niveau de l'entreprise ou au niveau d'une commission paritaire peuvent uniquement encore prévoir, pour la prépension à 60 ans, une condition de carrière de 40 ans. Pour les femmes, les mesures transitoires suivantes sont prévues : 35 ans à partir du 1er janvier 2012, 38 ans à partir du 1er janvier 2014 et 40 ans à partir du 1er janvier 2015.

Pour les CCT qui sont, soit conclues et déposées avant le 1er janvier 2012, soit conclues après le 31 décembre 2011 mais qui sont une prolongation ininterrompue d'une CCT conclue et déposée avant le 1er janvier 2012, alors la réglementation suivante s'applique :

Métier lourd:

	Hommes		Femmes	
	Age	Carrière	Age	Carrière
2012	58 ans	38 ans	58 ans	35 ans
2013	58 ans	38 ans	58 ans	35 ans
2014	58 ans	38 ans	58 ans	38 ans
2015	60 ans	40 ans	60 ans	38 ans
2016	60 ans	40 ans	60 ans	39 ans
A partir de 2017	60 ans	40 ans	60 ans	40 ans

Les nouvelles CCT prépension qui sont conclues après le 1er janvier 2012 au niveau de l'entreprise ou au niveau d'une commission paritaire peuvent uniquement encore prévoir, pour la prépension à 60 ans, une condition de carrière de 40 ans. Pour les femmes, les mesures transitoires suivantes sont prévues : 35 ans à partir du 1er janvier 2012, 37 ans à partir du 1er janvier 2014 et 40 ans à partir du 1er janvier 2015.

Pour les CCT qui sont, soit conclues et déposées avant le 1er janvier 2012, soit conclues après le 31 décembre 2011 mais qui sont une prolongation ininterrompue d'une CCT conclue et déposée avant le 1er janvier 2012, alors la réglementation suivante s'applique :

Après le 1er janvier 2015, seule la prépension à partir de

	Hommes		Femmes	
	Age	Carrière	Age	Carrière
2012	58 ans	35 ans	58 ans	35 ans
2013	58 ans	35 ans	58 ans	35 ans
2014	58 ans	35 ans	58 ans	35 ans
2015	60 ans	40 ans	60 ans	38 ans
2016	60 ans	40 ans	60 ans	39 ans
A partir de 2017	60 ans	40 ans	60 ans	40 ans

58 ans avec une carrière de 35 ans pour cause d'invalidité ou de sérieux problèmes physiques restera possible, comme prévu dans la CCT n° 91.

(3) Prépension dans les entreprises en difficulté ou dans les entreprises en restructuration

L'âge de la prépension peut être abaissé jusqu'à 52 ans pour les entreprises en difficulté. Cependant, l'âge sera progressivement relevé jusque 55 ans en 2018, via une augmentation annuelle de 6 mois entre 2012 et 2018:

- Abaissement maximum jusqu'à 52 ans en 2012
- Abaissement maximum jusqu'à 52 ans et 6 mois en 2013
- Abaissement maximum jusqu'à 53 ans en 2014
- Abaissement maximum jusqu'à 53 ans et 6 mois 2015
- Abaissement maximum jusqu'à 54 ans en 2016
- Abaissement maximum jusqu'à 54 ans et 6 mois en 2017
- Abaissement maximum jusqu'à 55 ans en 2018

Les entreprises en restructuration gardent la possibilité de diminuer l'âge de la prépension jusqu'à 50, 52 ou 55 ans. L'âge minimum est porté à 55 ans si la date de reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration est postérieure au 31 décembre 2012. En cas de licenciement collectif qui porte sur au moins 20% de l'entreprise et qui concerne tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation ou d'un segment complet d'activité dont l'existence depuis minimum deux ans est attestée (à définir par arrêté royal), la restructuration est assimilée à la situation d'une entreprise en difficulté.

- Périodes assimilées pour le calcul de la pension

Les périodes assimilées pour le calcul de la pension d'un travailleur seront adaptées.

Pour le moment, la période de prépension est considérée comme une période de chômage qui compte comme une période assimilée pour le calcul de la pension.

L'article 122 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses prévoit maintenant que le Roi détermine, pour le calcul de la pension d'un travailleur, les modalités particulières d'attribution et de calcul pour les périodes assimilées à des périodes de travail qui se situent à partir du 1er janvier 2012 et qui se rapportent aux périodes de prépension attribuées avant l'âge de 60 ans, à l'exception (1) des prépensions dans le cas d'une entreprise en difficulté ou en restructuration ainsi que (2) celles prises en exécution de la CCT n° 96 (prépension à partir de 56 ans avec une carrière de 40 ans en 2010).⁶

Cet article 122 n'est pas applicable aux personnes qui bénéficiaient déjà d'une prépension à la date du 28 novembre 2011, ni aux personnes qui ont introduit une demande pour en bénéficier, avant le 28 novembre 2011.

Les dispositions sont applicables aux pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1er janvier 2013.

2.1.2 Prépension à mi-temps

A partir du 1er janvier 2012, le régime de la prépension à mi-temps est abrogé.⁷ Les travailleurs qui bénéficiaient déjà de ce régime avant cette date pourront continuer à en bénéficier. Un certain nombre de mesures transitoires a en outre été prévu. Ces mesures transitoires diffèrent en fonction de la base juridique permettant de bénéficier de la prépension à mi-temps:

- la prépension à mi-temps "ordinaire"⁸: elle est encore possible pour les travailleurs qui ont conclu un accord avec leur employeur avant le 20 novembre 2011 pour réduire leurs prestations à mi-temps, à condition que la prépension à mi-temps débute avant le 1er juillet 2012.⁹
- la prépension à mi-temps sans CCT sectorielle ou d'entreprise¹⁰ à partir de 58 ans : elle est encore possible pour les travailleurs qui ont conclu un accord avec leur employeur avant le 20 novembre 2011 pour réduire leurs prestations à mi-temps, à condition que la prépension à mi-temps débute avant le 1er avril 2012.¹¹

6 La CCT n° 96 a cessé d'exister le 31 décembre 2010. Pour les années 2011-2012, le droit à la prépension est prévu par la loi du 12 avril 2011 portant exécution du compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

7 Art. 79 et s. de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2011.

8 La prépension à mi-temps accordée sur base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise qui correspond à ladite "double" limite d'âge.

9 Art. 80 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2011.

10 Prépension à mi-temps à partir de 58 ans, sans qu'il existe une CCT sectorielle ou d'entreprise qui prévoit la prépension à mi-temps.

11 Art. 81 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2011.

– la prépension à mi-temps sur base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise conclue en exécution de l'art. 112 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses¹²: elle est encore possible pour les travailleurs qui ont conclu un accord avec leur employeur avant le 20 novembre 2011 pour réduire leurs prestations à mi-temps, à condition que la prépension à mi-temps débute avant le 1er avril 2012.¹³

L'arrêté royal qui prévoyait l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension à mi-temps est également abrogé.¹⁴ Des mesures transitoires ont également été prévues de sorte que l'arrêté royal reste d'application:

- aux travailleurs qui bénéficiaient de cette prépension à mi-temps avant le 1er janvier 2012;¹⁵
- aux travailleurs qui ont conclu un accord avec leur employeur avant le 28 novembre 2011 pour réduire leurs prestations à mi-temps, pour autant que la prépension à mi-temps débute avant le 1er avril 2012.¹⁶

Sur ce dernier point, le laps de temps imposé entre l'accord conclu avec l'employeur et le début de la prépension à mi-temps est évidemment frappant... L'avenir devra préciser comment cela doit être exactement compris, ou alors peut-être qu'il s'agit d'une erreur.

2.2 Crédit-temps et interruption de carrière

Le nouveau gouvernement limite l'accès aux régimes de crédit-temps et d'interruption de carrière.

2.2.1 Régime originaire de crédit-temps et d'interruption de carrière dans le secteur privé

- Le système de "crédit-temps" qui autorise un travailleur soit à suspendre complètement ses prestations de travail, soit à diminuer ses prestations de travail à concurrence d'une occupation à mi-temps.

Pour avoir droit à ce crédit-temps, le travailleur doit avoir été en service auprès de son employeur durant 12 mois pendant la période de 15 mois précédant la demande écrite.

La durée maximale du crédit-temps atteint un an sur l'ensemble de la carrière. Cette durée maximale peut cependant être prolongée par CCT sectorielle ou d'entreprise jusqu'à maximum 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Pour les périodes de suspension complète qui débutent le 1er juin 2007 ou ultérieurement, le droit aux allocations est en principe limité à 12 mois sur l'ensemble de la carrière. Il y a toutefois 6 exceptions à ce principe. Des allocations peuvent être accordées pendant maximum 60 mois dans les situations suivantes :

- suspension complète pour prendre soin d'un enfant biologique ou d'un enfant adopté jusqu'à ses 8 ans;
- suspension complète pour dispenser des soins palliatifs;
- suspension complète pour assister ou dispenser des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- suspension complète pour prendre soin d'un enfant handicapé habitant chez ses parents et soigné à domicile;
- suspension complète pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou le secteur.

- Le système de la "diminution de carrière à concurrence d'1/5" qui autorise un travailleur à temps plein à diminuer ses prestations de travail d'un cinquième ou de 20% d'un régime de travail à temps plein.

Pour avoir droit à cette diminution de carrière, le travailleur doit avoir été lié à son employeur par un contrat de travail durant les 5 ans qui précèdent sa demande.

Pour les travailleurs de 50 ans et plus, ce délai est ramené à 3 ans.

¹² Une CCT sectorielle ou d'entreprise peut prévoir la prépension à mi-temps à partir de 55 ans sans que ladite "double limite d'âge" doive être respectée.

¹³ Art. 82 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2011.

¹⁴ Art. 1 AR du 28 décembre 2011 abrogeant l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011.

¹⁵ Art. 3 AR du 28 décembre 2011 abrogeant l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011.

¹⁶ Art. 4 AR du 28 décembre 2011 abrogeant l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011.

Ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur à minimum 2 ans pour un travailleur qui a été engagé à partir de son 50^{ème} anniversaire et à minimum 1 an pour un travailleur qui a été engagé à partir de son 55^{ème} anniversaire.

- Le système de "diminution de carrière pour les travailleurs de 50 ans et plus" qui autorise les travailleurs de 50 ans et plus soit à diminuer les prestations de travail d'un cinquième, soit à réduire leurs prestations de travail à une occupation à mi-temps.

Pour avoir droit à cette diminution de carrière, le travailleur doit avoir été au service de l'entreprise durant les 3 ans qui précèdent sa demande. Ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur à minimum 2 ans pour un travailleur qui a été engagé à partir de son 50^{ème} anniversaire et à minimum 1 an pour un travailleur qui a été engagé à partir de son 55^{ème} anniversaire.

Le travailleur doit en outre pouvoir justifier d'une carrière professionnelle de 20 ans comme salarié pour avoir droit à ce système.

Les travailleurs qui souhaitent accéder à l'un de ces 3 systèmes ne doivent en principe pas motiver leur demande, à moins qu'ils veuillent recevoir des allocations durant plus de 12 mois dans un système de crédit-temps avec suspension complète des prestations.

Outre ces systèmes prévus dans la CCT n°77bis, il existe également les dénommés "congé thématiques". Il s'agit d'interruptions de carrière qui sont prises dans un but spécifique. On distingue le droit à l'interruption de carrière en vue de dispenser des soins palliatifs, le droit à l'interruption de carrière en vue d'assister ou de dispenser des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et le droit au congé parental.

2.2.2 Modifications à la suite de l'Accord papillon

(a) Limitation des possibilités

L'accord de gouvernement prévoit des modifications radicales sur le plan de l'interruption de carrière et du crédit-temps.

Ces modifications ont entre-temps (pour la plupart) été concrétisées par un arrêté royal qui est entré en vigueur le 1er janvier 2012.¹⁷

Le système actuel de "diminution de carrière à concurrence d'1/5" est abrogé.¹⁸ La possibilité de réduire d'un cinquième ses prestations de travail doit être ajoutée au système de crédit-temps (qui prévoyait uniquement une suspension complète ou une réduction à mi-temps jusqu'il y a peu) et est par conséquent imputée sur sa durée.

En outre, une distinction claire est désormais effectuée dans le système du "crédit-temps" entre d'une part le "crédit-temps ordinaire non motivé" et d'autre part le "crédit-temps motivé".

Le "crédit-temps ordinaire non motivé" avec allocations est limité à un an équivalent temps plein. Cela revient ou bien à un an à temps plein, ou bien à deux ans à mi-temps, ou bien à cinq ans à 1/5, ou bien à une combinaison de ces systèmes pour aboutir à un équivalent temps plein d'un an. Cette durée maximale ne peut plus être étendue par une CCT sectorielle ou d'entreprise. Pour avoir droit à ce "crédit-temps ordinaire non motivé", il faudra désormais pouvoir justifier une carrière de 5 ans, dont 2 auprès de l'employeur. Selon le site web de l'ONEm, "le crédit déjà utilisé dans le passé est comptabilisé".

Le "crédit-temps ordinaire motivé" peut encore être pris durant une période étendue. Le nouvel arrêté royal dispose qu'une extension de 4 ans (jusqu'à 5 ans) est possible:

- pour dispenser des soins à son enfant handicapé jusqu'à ses 21 ans ou
- pour assister ou dispenser des soins à son enfant gravement malade ou à un enfant gravement malade faisant partie du ménage.

Une extension de maximum 3 ans (jusqu'à 4 ans) est possible dans les cas suivants:

- s'occuper de son enfant jusqu'à ses 8 ans;
- dispenser des soins palliatifs;
- dispenser des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- suivre une formation.

¹⁷ AR du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 30 décembre 2011 (éd. 5), 81924-81928.

¹⁸ La CCT n° 77bis ne doit pas encore être adaptée.

Pour bénéficier de ce droit complémentaire de 3 ou 4 ans, il est requis que le travailleur ait été en service auprès de son employeur dans la période de 2 ans précédant sa demande écrite. Le travailleur ne doit pas satisfaire à la condition de passé professionnel de 5 ans.

Le système de "diminution de carrière pour les travailleurs de 50 ans et plus" est modifié en un système de "réduction de carrière pour les travailleurs de 55 ans et plus". Il est prévu une exception pour les travailleurs qui exercent un métier pénible qui est également une profession en pénurie. Pour avoir droit à ce système, les travailleurs devront pouvoir justifier d'une carrière d'au moins 25 ans. Dans le cadre du pacte des générations, l'accès à ce système avait encore été étendu étant donné que le législateur partait du principe que cela pouvait inciter les travailleurs plus âgés à rester actifs. Dans l'accord de gouvernement actuel, l'accès est à présent limité, mais il est tout de même ajouté que le gouvernement, après concertation avec les partenaires sociaux, prendra "des dispositions garantissant que les bénéficiaires ne quittent pas prématurément le marché du travail".

Quand ces modifications entrent-elles en vigueur? L'accord de gouvernement prévoyait que le durcissement serait d'application à partir de 2012 pour les nouvelles demandes ou les demandes de prolongation qui avaient été introduites après le 20 novembre 2011. Cela a donné lieu à beaucoup d'interrogations. Le nouvel A.R. détermine entre-temps le champ d'application de la nouvelle réglementation et les dispositions transitoires:

- Pour les diminutions de carrière ou crédit-temps qui ont débuté avant le 1er janvier 2012, l'ancienne réglementation est applicable. Nous vous rappelons qu'un travailleur doit faire sa demande d'obtention d'allocations d'interruption à charge de l'ONEm au plus tard dans un délai de 2 mois après le début du crédit-temps ou de l'interruption de carrière.
- Pour les diminutions de carrière ou les crédit-temps qui commencent le 1er janvier 2012 ou après, la nouvelle réglementation sera en principe applicable sauf :
 - Pour les premières demandes ou les demandes de prolongation pour allocations d'interruption qui ont été reçues avant le 24 décembre 2011 par l'ONEm, à condition que le travailleur ait, avant le 28 novembre 2011, averti son employeur par écrit de la demande;

– Pour les travailleurs qui bénéficient déjà du système de diminution de carrière pour les 50 ans et plus et qui n'avaient pas sollicité ce système jusqu'à l'âge de la pension. Ce travailleur peut profiter des anciennes dispositions à l'occasion de la première demande de prolongation. La prolongation peut être demandée jusqu'à l'âge de la pension.

(b) Périodes assimilées pour le calcul de la pension

Les périodes assimilées pour le calcul de la pension en tant que travailleur salarié sont également modifiées.

Actuellement, la réglementation suivante est en vigueur:

- **Crédit-temps:** les 12 premiers mois de crédits-temps sont assimilés à une période d'occupation. Lorsque la durée du crédit-temps est élevée par CCT sectorielle ou d'entreprise, alors l'assimilation est valable pour la durée prolongée du crédit-temps, avec un maximum de 36 mois.
- **Diminution de carrière à concurrence d'1/5:** une assimilation à des périodes de travail est en vigueur, avec un maximum de 60 mois.
- **Diminution de carrière pour les 50 ans et plus:** la période complète est assimilée à une période de travail.

L'art. 122 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses dispose qu'un arrêté royal doit prévoir, pour le calcul de la pension de travailleur salarié, les modalités particulières d'attribution et de calcul pour les périodes assimilées à des périodes de travail qui se situent à partir du 1er janvier 2012 et se rapportent (e.a):

- aux périodes de crédit-temps pour fin de carrière prises avant l'âge de 60 ans;
- aux périodes de crédit-temps pour fin de carrière prises après l'âge de 60 ans, à l'exception de 2 ans si le crédit-temps est pris à mi-temps et de 5 ans si le crédit-temps est pris à 1/5ème;
- aux périodes d'interruption de carrière volontaire complète ou partielle et de crédit-temps, hors le crédit-temps avec motifs et les congés thématiques. En cas d'une diminution du travail d'1/5ème temps, l'assimilation pourra être comptabilisée en jours.¹⁹

Cet art. 122 n'est pas applicable aux personnes qui se trouvaient, à la date du 28 novembre 2011, dans une position d'interruption de carrière volontaire complète ou partielle et de crédit-temps à mi-temps ou à concurrence de 1/5 réservées aux travailleurs de 50 ans et plus, ni aux personnes qui ont demandé l'accès à une de ces périodes avant le 28 novembre 2011.

Les dispositions sont applicables aux pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1er janvier 2013.

3. Aperçu des principales mesures fiscales

La loi du 28 décembre 2011 "portant des dispositions diverses" (publiée au Moniteur Belge du 30 décembre 2011) contient une série de nouvelles mesures fiscales, adoptées à la suite de l'accord gouvernemental sur le budget 2012. Ces nouvelles mesures visent à augmenter les recettes, via, d'une part, une hausse de la fiscalité et, d'autre part, la création d'impôts nouveaux.

Vous trouverez ci-après un aperçu des principales mesures fiscales contenues dans la loi du 28 décembre 2011, susceptibles de concerner directement ou indirectement la gestion des ressources humaines.

3.1 Précompte mobilier

3.1.1 Taux de 21% pour les intérêts et les dividendes

Le précompte mobilier sur les **intérêts** et les **dividendes** est augmenté de 15% à **21%** (sauf pour les dividendes qui sont actuellement soumis à 25%).

Le taux de 15% est toutefois maintenu:

- pour les revenus mobiliers autres que les intérêts et dividendes (p. ex. les revenus de la cession de droits d'auteur);
- pour les revenus divers à caractère mobilier (p. ex. les revenus de la sous-location immobilière hors cadre professionnel);
- pour les bons d'Etat émis entre le 24/11/2011 et le 2/12/2011 inclus;
- pour les intérêts afférents aux comptes d'épargne.

2.3 Autres mesures sociales

A côté des modifications en matière de prépension, d'interruption de carrière et de crédit-temps, l'accord de gouvernement prévoit encore beaucoup d'autres modifications sur le terrain socio-juridique (par ex. modernisation du droit du travail, lutte contre la fraude sociale). Aucune disposition exécutoire n'a pour le moment été prévue à ces sujets. D'autres initiatives législatives sont cependant attendues dans le courant de l'année 2012. Nous vous tiendrons évidemment informés. Si vous souhaitez en savoir plus sur les mesures qui sont prévues, nous vous renvoyons à notre précédente [newsletter](#)

Les règles actuelles relatives à l'exonération de la première tranche d'intérêts (1.770 euros pour l'année 2011) sur les carnets de dépôts sont préservées.

Le taux de 10% est maintenu pour les bonis de liquidation lors du partage total ou partiel d'une société. Les bonis d'acquisition en cas de rachat d'actions ou de parts propres sont quant à eux désormais soumis à un taux de 21% (au lieu de 10% précédemment).

3.1.2 Cotisation supplémentaire de 4% sur les intérêts et les dividendes

Par ailleurs, **une cotisation supplémentaire** est prévue à charge des contribuables qui perçoivent des dividendes et des intérêts dont le montant total net (à savoir, le montant recueilli, avant déduction des frais et majoré du précompte belge ou étranger) s'élève à plus de 20.000 euros (montant indexé).

Cette cotisation est fixée à **4%** de la partie des dividendes et des intérêts qui excède ce montant de 20.000 euros.

Elle ne sera toutefois pas appliquée aux dividendes et intérêts soumis au taux de 10 ou 25%, ni aux intérêts (non exonérés) de l'épargne.

Pour apprécier si ce plafond de 20.000 euros est ou non dépassé:

- il ne faut pas tenir compte de la tranche d'intérêts exonérée, ni des bonis de liquidation, ni des revenus de bons d'Etat émis entre le 24/11/2011 et le 2/12/2011 inclus;

- les dividendes et intérêts non soumis à la cotisation (et non repris au 1er tiret ci-avant) sont comptabilisés (imputés) en premier lieu.

La cotisation supplémentaire ne s'applique qu'aux intérêts et dividendes, mais non aux autres revenus mobiliers (tels que les revenus de la cession de droits d'auteur).

3.1.3 *Obligation générale de déclaration des revenus mobiliers*

Enfin, une mesure significative concerne la déclaration des revenus mobiliers. Alors que ces derniers ne devaient jusqu'alors pas être déclarés s'ils avaient subi le précompte mobilier, désormais, tous les revenus mobiliers (intérêts, dividendes, revenus de droit d'auteur, etc.) doivent en principe être déclarés, à l'unique exception des intérêts et dividendes volontairement soumis à la retenue supplémentaire à la source de 4%.

Dès lors, à défaut d'avoir subi à la source cette retenue supplémentaire, les intérêts et dividendes doivent être déclarés par le contribuable et, de plus, les redevables du précompte mobilier sur ces revenus doivent procéder à une communication relative à ces derniers auprès d'un point de contact central (installé auprès de la Banque nationale de Belgique). Ces nouvelles obligations déclaratives sont destinées à fournir les informations nécessaires à l'administration fiscale pour qu'elle puisse correctement percevoir la cotisation supplémentaire de 4% à l'occasion de l'enrôlement de l'impôt des personnes physiques.

Ces nouvelles mesures (taux, cotisation supplémentaire et obligations déclaratives) sont applicables aux revenus attribués ou mis en paiement à partir du 1er janvier 2012.

3.2 **Voitures de société**

3.2.1 *Evaluation de l'avantage de toute nature*

Le régime fiscal des voitures de sociétés est réformé avec effet au 1er janvier 2012.

Avant le 1er janvier 2012, l'avantage de toute nature était calculé sur base du taux d'émission de CO² de la voiture, des kilomètres privés et d'un coefficient dépendant du type de carburant utilisé.

Désormais, l'avantage de toute nature est déterminé en appliquant un **pourcentage CO² à 6/7 de la valeur catalogue** du véhicule. L'on ne tient dès lors plus compte du nombre de kilomètres privés.

La valeur catalogue correspond à la valeur facturée, options et TVA comprises, sans tenir compte des réductions, diminutions, rabais ou ristournes. Cette définition vaut aussi bien pour les véhicules neufs, que pour les véhicules d'occasion et les véhicules pris en leasing.

Le pourcentage de base CO² s'élève à 5,5% pour une émission de référence de :

- 115 g/km pour les véhicules à moteur alimenté à l'essence, au LPG ou au gaz naturel;
- 95 g/km pour ceux dont le moteur est alimenté au diesel.

Ces montants pourront être adaptés chaque année par arrêté royal, selon l'émission CO² moyenne annuelle des véhicules nouvellement immatriculés, comparée à l'émission CO² moyenne de 2011.

Lorsque l'émission CO² du véhicule dépasse les montants précités (115 ou 95 g/km), le pourcentage de base (5,5%) est augmenté de 0,1% par gramme de CO², le pourcentage maximum étant fixé à 18%.

A l'inverse, si l'émission de CO² est inférieure à ces montants (115 ou 95 g/km), le pourcentage de base (5,5%) est réduit de 0,1% par gramme de CO², le pourcentage minimum étant fixé à 4%. Ce minimum s'appliquera donc aux véhicules qui émettent 0 gramme de CO² par kilomètre, comme les véhicules électriques.

A défaut de données disponibles concernant l'émission de CO² du véhicule, les taux de 205 g/km (essence, LPG ou gaz naturel) et 195 g/km (diesel) sont retenus.

L'avantage ne peut jamais être inférieur à 820 euros par an (montant à indexer; 1.200 euros en 2012).

En cas d'intervention du bénéficiaire, le montant de l'avantage de toute nature est réduit, à due concurrence.

3.2.2 *Dépense non admise complémentaire*

La fraction "6/7", reprise dans le calcul de l'avantage, s'explique par la volonté du législateur de répartir la charge de l'impôt tant sur l'utilisateur (le travailleur ou le dirigeant) que sur l'employeur (la société).

En effet, le législateur a instauré une dépense non admise complémentaire à l'impôt des sociétés, correspondant à 17% du montant de l'avantage de toute nature déterminé forfaitairement suivant les règles précitées (17% de 6/7 d'une valeur X correspondent en effet à environ 1/7 de cette même valeur X).

Cette **dépense non admise** augmente la base imposable à l'impôt des sociétés, sans possibilité de compensation avec l'éventuelle perte de l'exercice et sans application possible des déductions extra-comptables (RDT, intérêts notionnels, etc.). Une mesure similaire est instaurée pour les personnes morales (de droit privé).

3.2.3 Incidence sur la déduction des frais réels de déplacements

Le nouveau mode de détermination de l'avantage de toute nature influence également la possibilité de déduire (à concurrence de 0,15 euros par kilomètre) les frais de déplacements du domicile au lieu de travail sur la base des kilomètres réellement parcourus au moyen du véhicule de société.

En effet, étant donné que l'avantage de toute nature ne tient plus compte des kilomètres privés, les frais portés en déduction pour ces déplacements ne pourront désormais pas être supérieurs au montant de cet avantage de toute nature (ce dernier éventuellement majoré de la contribution personnelle du travailleur ou dirigeant).

3.3 Options sur actions

L'avantage résultant de l'octroi d'options sur actions, lorsqu'elles ne sont pas cotées, et pour autant qu'elles aient été acceptées par écrit dans un délai de 60 jours à dater de l'offre, est imposable lors de l'attribution des options, sur la base d'un pourcentage de la valeur, au moment de l'offre, de l'action sous-jacente.

Ce pourcentage, qui était de 15% en principe (pourcentage variable selon la durée et la caractéristique des options), est désormais porté à **18%**, ce qui a pour effet de majorer l'avantage taxable.

Cette mesure est applicable aux options sur actions "offertes" à partir du 1er janvier 2012. Les options offertes avant cette date demeurent donc imposables suivant le taux de 15%, même si leur date d'attribution (présumée se situer le 60ème jour suivant la date de l'offre) survient postérieurement au 1er janvier 2012.

3.4 Intérêts notionnels

La loi du 28 décembre 2011 limite le taux de la déduction pour capital à risque à 3% (3,5% pour les PME) à partir de l'exercice d'imposition 2013.

La loi ne reprend pas la suppression, annoncée dans l'accord de gouvernement, de la possibilité actuelle de report dans le temps de l'excédent d'intérêts notionnels non déduits.

3.5 Autres mesures fiscales

Enfin, la loi du 28 décembre 2011 prévoit quelques autres mesures fiscales, que l'on se limitera à énumérer :

- mesures de lutte contre la fraude fiscale et mesures pour une meilleure perception de l'impôt : il s'agit ici d'adaptations assez spécifiques ou techniques (par exemple, le fait que les intérêts et frais relatifs aux précomptes professionnel et mobilier sont privilégiés suivant le même rang que le précompte lui-même);
- limitation drastique du régime de réduction d'impôt pour les investissements économiseurs d'énergie et pour la construction d'une maison passive; désormais, seuls les travaux d'isolation du toit seront susceptibles de donner droit à une réduction d'impôt, elle-même limitée à 30% (il existe cependant des mesures transitoires, entre autres pour les travaux effectués dans le cadre d'un contrat conclu avant le 27 novembre 2011);
- modifications en matière de TVA (notamment, l'assujettissement des notaires et des huissiers de justice à dater du 1er janvier 2012) et d'accises sur le tabac;
- majoration de la taxe sur les opérations de bourse (augmentation de 30%);
- instauration d'une taxe sur la conversion des titres au porteur en titres dématérialisés ou en titres nominatifs au taux de 1% en 2012 et 2% en 2013;
- suppression, à partir du 31 décembre 2011, de la "réduction sur facture" lors de l'achat d'un véhicule respectueux de l'environnement (des mesures transitoires sont néanmoins prévues).

3.6 Mesures fiscales importantes non prévues dans la loi du 28 décembre 2011

Indépendamment des dispositions fiscales contenues dans la loi du 28 décembre 2011, nous profitons de la présente newsletter pour attirer votre attention sur deux importantes informations d'actualité, l'une concernant les "travailleurs frontaliers", l'autre concernant la cotisation distincte sur "commissions secrètes".

3.6.1 Régime fiscal des travailleurs frontaliers

Le 1er janvier 2012 coïncide avec le début de la troisième phase d'extinction du régime frontalier (prévu dans la convention fiscale entre la France et la Belgique).

Seuls les résidents de la zone frontalière française respectant toutes les conditions du régime frontalier au 31 décembre 2011 (notamment concernant leur foyer permanent d'habitation et la limite annuelle des 30 jours de sorties de zone) pourront continuer à en bénéficier au 1er janvier 2012 et postérieurement (jusqu'au plus tard le 31 décembre 2033). Leur rémunération pourra ainsi continuer à être imposable en France, leur Etat de résidence et ce, par dérogation au principe habituel de taxation de la rémunération dans l'Etat d'activité.

Il n'est donc plus possible de recruter des « nouveaux » frontaliers à partir du 1er janvier 2012. L'engagement d'un travailleur ayant bénéficié à bon droit, auprès de son ancien employeur, du régime frontalier, demeure par contre possible à certaines conditions.

3.6.2 Cotisation distincte sur «commissions secrètes »

Dans une circulaire du 1er décembre 2010, le fisc avait précisé les modalités d'application de cette cotisation. En juillet 2011, une note interne au SPF Finances enjoignait aux fonctionnaires de l'appliquer plus strictement concernant les avantages de toute nature. Cette position suscita certaines inquiétudes et donna lieu à deux questions parlementaires.

Dans un addendum à la circulaire précitée (du 23 décembre 2011), le fisc tempère quelque peu cette position stricte en adoptant un régime de tolérance transitoire.

Ainsi, les avantages de toute nature fixés suivant les règles fiscales d'évaluation forfaitaire, ainsi que ceux liés à la mise à disposition d'un GSM, qui apparaissent lors d'un contrôle entamé avant le 1er juillet 2012 et qui ne sont pas (ou insuffisamment) justifiés, peuvent échapper à l'application de la cotisation distincte, à la seule et unique condition qu'ils soient réellement imposés dans le chef des bénéficiaires dans les délais légaux.

Ces mêmes avantages de toute nature, qui n'apparaissent pas lors d'un tel contrôle, ainsi que les autres avantages de toute nature, s'ils ne sont pas (ou insuffisamment) justifiés, se verront appliquer la cotisation distincte, à moins qu'ils ne soient déclarés spontanément auprès du contrôle I.P.P. du bénéficiaire pour le 30 juin 2012 au plus tard.

Par ailleurs, l'addendum confirme que l'administration admet de tenir compte de la bonne foi du contribuable, dans des circonstances limitées, mais qu'elle n'admettra pas l'attitude consistant à délibérément ne pas établir de fiches et de relevés et à attendre le contrôle fiscal pour inscrire alors au compte-courant du bénéficiaire le montant qui aurait dû être mentionné sur fiche.

Enfin, l'addendum introduit une nouvelle tolérance administrative en cas de "divergence d'interprétation raisonnable" des dispositions fiscales en matière d'avantages à caractère social ou culturel, à la condition que ces avantages soient imposés dans le chef des bénéficiaires dans les délais légaux.

4. Pensions

Dans l'Accord de Gouvernement du 28 novembre 2011, une réforme importante des pensions était annoncée ([voy. notre newsletter du 12 décembre 2011](#)).

Un premier volet de mesures annoncées a été approuvé par la Chambre et le Sénat en dernière minute, le 23 décembre 2011, et a été publié au Moniteur belge le 30 décembre 2011. Les mesures approuvées concernent uniquement les pensions légales du secteur privé et du secteur public (pensions du 1er pilier).

Certaines de ces réformes entrent en vigueur le 1er janvier 2012, souvent avec un régime transitoire. D'autres mesures valent uniquement pour les pensions légales qui prennent cours à partir du 1er janvier 2013. L'objectif est que certaines réformes entrent progressivement en vigueur et que les droits acquis soient respectés.

Nous donnons ci-dessous un court aperçu des mesures les plus importantes.

4.1 Pension légale du secteur privé

4.1.1 Relèvement de l'âge et de la condition de carrière en vue du départ à la retraite anticipée

Actuellement, un travailleur du secteur privé qui a travaillé au moins 35 ans peut prendre sa retraite anticipée au plus tôt le premier mois qui suit son 60ème anniversaire.

A partir du **1er janvier 2013**, cet âge minimum et cette condition de carrière seront progressivement augmentés:

Année	Age minimum	Condition de carrière	Exception carrières longues
2012	60 ans	35 ans	/
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans si 40 ans de carrière
2014	61 jaar	39 ans	60 ans si 40 ans de carrière
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans si 42 ans de carrière et 61 ans si 41 ans de carrière

Des mesures transitoires seront prévues pour:

- les travailleurs dont le délai de préavis débute avant le 1er janvier 2012 et prend fin après le 31 décembre 2012;
- les travailleurs qui, en dehors du cadre de la prépension conventionnelle, ont conclu avec leur employeur, avant le 28 novembre 2011, une convention de départ anticipé venant à échéance à l'âge de 60 ans.

Cette disposition ne concerne en principe que la pension légale. Cependant, si votre plan de pension prévoit, comme condition de paiement de la pension complémentaire, que l'affilié doit prendre sa pension légale, cela aura évidemment aussi une influence sur votre plan de pension complémentaire.

4.1.2 Adaptation des périodes assimilées

Aujourd'hui, certaines périodes d'inactivité (telles que le chômage, la prépension, le crédit-temps, ...) sont intégralement prises en considération pour le calcul de la pension légale, pour laquelle il est généralement tenu compte du dernier salaire moyen.

Certaines périodes assimilées seront limitées pour les périodes postérieures au 1er janvier 2012. La mise en œuvre concrète doit encore être déterminée par A.R. Les travaux préparatoires de la nouvelle loi lèvent déjà une partie du voile. Un aperçu:

Période assimilée	Nouvelle mesure à partir du 1er janvier 2012
Chômage de la 3ème période	Valorisation, dans le calcul de la pension, sur la base maximale du droit minimum par année de carrière
Prépension conventionnelle avant l'âge de 60 ans	Valorisation, dans le calcul de la pension, sur la base maximale du droit minimum par année de carrière <u>Exception:</u> Prépension conventionnelle dans le cas d'une entreprise en difficulté ou en restructuration ou en cas de très longues carrières dans le cadre de la C.C.T. n° 96

Interruption de carrière volontaire/crédit-temps <u>avant</u> l'âge de 60 ans	<u>Assimilation pour maximum 1 an</u> <u>Exception:</u> Crédit-temps avec motifs et congés thématiques (congé parental, congé palliatif, congé pour assistance ou octroi de soins à un enfant ou à un membre de la famille gravement malade, etc.)
Régimes pour travailleurs de 50 ans et plus (c.à.d. crédit-temps en fin de carrière)	<ul style="list-style-type: none"> • Crédit-temps en fin de carrière <u>avant</u> l'âge de 60 ans: le droit minimum par année de carrière • Crédit-temps en fin de carrière <u>après</u> l'âge de 60 ans: assimilation de 2 ans si crédit-temps ½ ou 5 ans si crédit-temps 1/5ème - ensuite: le droit minimum par année de carrière

Cette nouvelle réglementation relative aux périodes assimilées ne vaut pas pour les personnes qui:

- au 28 novembre 2011, se trouvent déjà dans l'un de ces régimes;
- ont introduit une demande pour l'un de ces régimes avant le 28 novembre 2011.

4.1.3 Régimes spéciaux

Les régimes spéciaux, qui existaient jusqu'à aujourd'hui pour les mineurs, les marins, les journalistes professionnels et le personnel navigant de l'aviation civile sont abrogés avec effet au **31 décembre 2011**, en ce compris l'âge de pension réduit.

Cette abrogation ne vaut pas pour les travailleurs qui, au 31 décembre 2011, ont déjà 55 ans ou plus. Les travailleurs qui ont moins de 55 ans au 31 décembre 2011 conservent en tout état de cause l'ancienne méthode de calcul en ce qui concerne les périodes antérieures au 1er janvier 2012.

Des mesures transitoires seront élaborées, notamment en ce qui concerne les cotisations spéciales dans les régimes spéciaux de l'aviation civile et des journalistes

4.2 Pension légale du secteur public

4.2.1 Relèvement de l'âge et de la condition de carrière en vue du départ à la retraite anticipée

Dans le secteur public, l'on peut demander sa retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans si l'on a au moins 5 années de service dans le secteur public.

L'âge minimum et la condition de carrière seront également augmentés pour les pensions du secteur public à partir du **1er janvier 2013**, parallèlement aux mesures prises dans le secteur privé.

Un aperçu:

Année	Age minimum	Condition de carrière	Exception carrières longues
2012	60 ans	5 ans	/
2013	60 ans et 6 mois	38 ans*	60 ans si carrière de 40 ans
2014	61 ans	39 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans si carrière de 41 ans
2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans et 61 ans si carrière de 41 ans

* la durée d'occupation dans le secteur public qui compte pour la pension du secteur public, mais aussi celle qui compte dans les autres régimes de pensions légales belges (travailleurs salariés, indépendants, OSSOM, ...)

Les nouvelles règles relatives à l'augmentation de l'âge de la pension et de la carrière ne valent pas pour:

- le personnel roulant de la SNCB;
- la police intégrée et les militaires;
- les personnes qui, au 28 novembre 2011, se trouvent en disponibilité (ou dans une situation analogue) préalable à la mise à la retraite ou qui ont introduit une demande à cette fin avant le 28 novembre 2011.

4.2.2 Adaptation des tantièmes favorables

Dans le secteur public, la pension est calculée en multipliant le nombre d'années de service par le salaire, en divisant ensuite ce résultat par 60 (lesdits tantièmes).

Pour un certain nombre de professions (comme par ex. les magistrats, les enseignants, les professeurs d'université, les mandataires communaux), des tantièmes inférieurs à 60 sont pour le moment d'application, ce qui entraîne que la pension maximale peut être plus rapidement atteinte.

A partir du **1er janvier 2012**, ces tantièmes favorables seront en principe ramenés à un tantième de 1/48, ce qui implique que l'on atteigne seulement la pension maximale après une carrière de 36 ans (là où celle-ci est maintenant atteinte après une carrière de 22,5 ans avec un calcul avec un tantième de 1/30).

L'adaptation des tantièmes favorables ne vaut pas pour:

- les personnes qui, au 1er janvier 2012, ont déjà 55 ans ou plus;
- les personnes qui, au 1er janvier 2012, ont moins de 55 ans conservent l'avantage des tantièmes réduits pour les années de service prestées jusqu'au 31 décembre 2011.

4.2.3 Limitation des périodes d'absence, de congé et d'interruption de carrière

Actuellement, les périodes (de retrait d'emploi du fait d'une) interruption de carrière ou de réduction des prestations de travail peuvent, sous certaines conditions et pour maximum 60 mois, être prises en considération comme périodes admissibles pour le droit et le calcul de la pension dans le secteur public.

Pour les périodes situées après le 31 décembre 2011, les nouvelles règles suivantes seront d'application:

Période admissible	Nouvelle mesure à partir du 1er janvier 2012
Interruption de carrière/ réduction des prestations de travail ordinaires	Période assimilée = <u>maximum 12 mois</u> pour l'ensemble de la carrière <u>Exception:</u> Demandes introduites avant le 28 novembre 2011 pour les périodes d'interruption de carrière liées à cette demande (maximum 60 mois).

Interruption de carrière/ réduction des prestations de travail en vue d'assurer des soins palliatifs, pour congé parental ou pour assistance ou octroi de soins à un enfant ou un membre de la famille gravement malade	Le maximum de 12 mois ne vaut pas
Réduction volontaire des prestations jusqu'au 4/5ème d'une occupation à temps plein	Périodes assimilées = période totale de congé/absence (maximum 5 ans pour l'ensemble de la carrière)
Interruption de carrière à mi-temps ou à 1/5ème par des personnes âgées de 55 ans ou plus	Le maximum de 60 mois est augmenté de respectivement 24 ou 60 mois

4.2.4 Calcul de la pension sur base du salaire moyen des 10 dernières années

Actuellement, les pensions du secteur public sont en principe calculées sur base du salaire moyen des 5 dernières années de carrière. A partir du 1er janvier 2012, la base de calcul sera élargie, tenant compte du salaire moyen des 10 dernières années de carrière.

Le calcul sur base du salaire moyen des 5 dernières années de carrière reste d'application pour:

- les personnes qui, au 1er janvier 2012, ont atteint l'âge de 50 ans;
- le montant minimum garanti en cas de mise à la retraite du fait d'une inaptitude physique.

4.3 Poursuite de l'exécution du premier volet de la réforme des pensions

Suite à la critique du Conseil d'Etat, la loi a encore été rapidement transformée en une "loi de pouvoirs spéciaux". Le Gouvernement aura ainsi le temps, jusqu'au 30 avril 2012, de poursuivre l'exécution de cette réforme des pensions par A.R. Ces A.R. devront être ratifiés par une loi avant le 31 juillet 2012, pour pouvoir sortir leurs effets.

4.4 Que peut-on encore attendre?

Le Ministre des Pensions Van Quickenborne annonce, dans sa note de politique générale sur les pensions, que les réformes suivantes seront déposées au Parlement dans le courant de l'année 2012:

- réforme des pensions de survie (légales);

- les mesures annoncées dans l'Accord de Gouvernement en ce qui concerne les pensions des 2ème et 3ème piliers (comme notamment l'adaptation proposée de la règle fiscale des 80%, l'adaptation des taux d'imposition pour les pensions du 2ème pilier, l'adaptation des réductions d'impôt pour les 2ème et 3ème piliers, la généralisation de l'accès au 2ème pilier - [voy. notre newsletter du 12 décembre 2011](#) pour un aperçu plus détaillé).

Les réformes annoncées en ce qui concerne notamment le travail volontaire après 65 ans et la revalorisation des pensions des indépendants et salariés seront également élaborées en 2012. Il n'est toutefois pas certain que ces réformes annoncées puissent être mises en œuvre aussi rapidement. Nous assurerons le suivi pour vous.

5. Changements dans le droit pénal social depuis le 1^{er} janvier 2012

5.1 Amendes plus élevées

Là où les changements ont été particulièrement radicaux en 2011 pour le droit pénal social, avec l'entrée en vigueur du code pénal social le 1er juillet 2011 ([cliquez ici pour notre newsletter sur le code pénal social](#)), la loi du 28 décembre 2011 apporte à première vue peu de nouveautés en 2012, en prévoyant notamment une augmentation de 9% de toutes les amendes. Par cette loi, le législateur a en effet augmenté les décimes additionnels en matière pénale. Il s'agit là d'un système qui permet de faire correspondre les amendes à la valeur actuelle de l'argent. Le facteur de multiplication utilisé à cet effet est ainsi porté à partir du 1er janvier 2012 à 6 à la place de 5,5.

Les infractions au droit social sont réparties dans le code pénal social en quatre catégories, en fonction de la gravité du manquement. Nous vous rappelons brièvement ces quatre catégories:

- Niveau 1 (les infractions les plus légères): principalement le non-respect d'obligations purement administratives. Pour ces infractions, une poursuite correctionnelle n'est plus possible. Seule une amende administrative est envisageable;
- Niveau 2: notamment les infractions aux dispositions en matière de temps de travail et au temps de repos, aux dispositions relative aux vacances annuelles, au travail de nuit et au non-remplacement de travailleurs pré-pensionnés;

- Niveau 3: notamment la mise à disposition illicite de travailleurs, l'absence de comptes individuels, l'absence de souscription d'une assurance accident du travail, l'absence intentionnelle de bilan social;
- Niveau 4 (les infractions les plus graves): notamment les infractions à la réglementation Dimona, à la réglementation en matière de temps partiel et à l'occupation de travailleurs en séjour illégal en Belgique. Une peine de prison n'est plus possible que pour ces infractions.

Les quatre catégories d'amendes (autant celles prononcées par les juridictions pénales que celles imposées par le Service des amendes administratives), augmentées des nouveaux décimes additionnels, s'élèvent à dater du 1er janvier 2012 à:

	Peine de prison	Amende pénale	Amende administrative
Niveau 1	/	/	60 à 600 EUR
Niveau 2	/	300 à 3.000 EUR	150 à 1.500 EUR
Niveau 3	/	600 à 6.000 EUR	300 à 3.000 EUR
Niveau 4	6 mois à 3 ans	3.600 à 36.000 EUR	1.800 à 18.000 EUR

5.2 La loi Salduz et le droit pénal social

Depuis le 1er janvier 2012, la loi "Salduz" du 13 août 2011 (M.B. 5 septembre 2011) qui règle le droit à l'assistance d'un avocat est entrée en vigueur en Belgique. Cette loi a été introduite suite à une jurisprudence (arrêt de principe Salduz, d'où le nom de la loi) constante de la Cour européenne des droits de l'homme de Strasbourg, qui considère le droit à l'assistance d'un avocat dans le cadre d'une audition comme une exigence du droit au procès équitable. L'arrêt de principe Salduz concernait une affaire dans laquelle la Cour a condamné la Turquie pour violation du droit à un procès équitable, parce que le prévenu, un mineur du nom de Salduz, avait été condamné sur base d'aveux faits à la police en dehors de la présence d'un avocat et sur lesquels le mineur était ensuite revenu.

Bien que la Cour européenne des droits de l'homme formule de manière très large ce droit à être assisté, le législateur belge limite ce droit à l'assistance d'un avocat lors des auditions dans les cas de privation de liberté, ce qui reste exceptionnel en droit pénal social.

Les peines de prison sont en effet limitées, depuis l'introduction du code de droit pénal social, aux infractions de catégorie 4. Des délits de droit social peuvent toutefois se confondre avec des délits de droit pénal général pour lesquels la privation de liberté est plus courante (par exemple un accident du travail avec coups et blessures involontaires, un délit d'incendie (in)volontaire dans l'entreprise, mais également, en cas d'appel à des sous-traitants étrangers, implication dans un délit de

traite des êtres humains ou un dans délit relatif à leur hébergement, etc).

Cette limitation du droit à l'assistance d'un avocat, aux cas de privation de liberté est particulièrement critiquée par la doctrine. Il conviendra donc de vérifier si cette loi passera le test de la Cour européenne des droits de l'homme. L'Ordre des barreaux néerlandophones a saisi la Cour constitutionnelle afin de demander l'annulation de la loi Salduz, au motif qu'elle n'est pas conforme à l'arrêt Salduz.

Notre pratique nous permet de constater que jusqu'à aujourd'hui, les services de l'inspection en charge d'une enquête de droit pénal social acceptaient la présence et l'assistance - souvent très utile - d'un avocat en cas d'audition du gérant de l'entreprise, du HR Manager et d'autres membres du personnel. Cette autorisation se fondait sur la jurisprudence Salduz de la Cour européenne des droits de l'homme. Le temps nous dira si les services de l'inspection autoriseront encore cette assistance, maintenant que la loi belge limite ce droit à l'assistance d'un avocat aux seuls cas d'audition de personnes privées de leur liberté.

6. Occupation internationale et mobilité

6.1 Prolongation de mesures concernant les Bulgares et les Roumains

En ce qui concerne l'occupation des Bulgares et des Roumains, la réglementation existante qui leur est applicable est prolongée pendant 2 ans à partir du 1er janvier 2012.

En effet, le gouvernement fédéral a décidé de faire usage de la possibilité de prolonger les dispositions transitoires relatives aux limitations à la libre circulation des travailleurs et au libre accès au marché belge du travail pour les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie.

En bref, il est prévu que la libre circulation des travailleurs n'est pas encore applicable pour les ressortissants de Bulgarie et de Roumanie et que ceux-ci doivent encore avoir un permis de travail pour pouvoir travailler en Belgique.

Cette mesure continuera à exister jusqu'au 31 décembre 2013 inclus. Après cette date, plus aucune limitation à la libre circulation des travailleurs ne sera valable à l'égard des ressortissants Bulgares et Roumains, qui seront enfin exemptés d'un permis de travail.

6.2 Nouveaux montants de rémunération pour le permis de travail B

Tout comme chaque année, les montants de rémunération qui doivent être pris en compte pour l'application de certaines dispositions relatives aux contrats de travail pour employés sont adaptés. Cette adaptation a également des conséquences sur les seuils de rémunération exigés pour l'octroi de certaines catégories de permis de travail B.

Cela concerne plus particulièrement le permis de travail B (i) pour le personnel hautement qualifié, (ii) les personnes venant occuper un poste de direction, (iii) pour les artistes de spectacle et (iv) la dispense en obtention d'un permis de travail pour les cadres et le personnel de direction d'un siège central belge d'une entreprise multinationale ou d'un groupe d'entreprises.

Les exigences salariales pour l'obtention d'un permis de travail B sont les suivantes:

	Montant 2011*	Montant 2012*
Personnel hautement qualifié	36.604 EUR	37.721 EUR
Personnel de direction	61.071 EUR	62.934 EUR
Artiste de spectacle	30.535 EUR	31.467 EUR
Dispense cadre et personnel de direction du siège central belge	61.071 EUR	62.934 EUR

* montant brut

La manière dont le concept de rémunération doit être compris ne change pas. Il concerne toujours la rémunération fixe brute, la rémunération variable ainsi que les autres primes et avantages en nature qui sont octroyés en contrepartie du travail (par ex. bonus, pécule de vacances, prime de fin d'année, usage privé du véhicule de société, etc). L'élément de rémunération ne sera pris en compte que si une évaluation expresse de celui-ci est reprise dans le contrat de travail.

Les montants qui ne sont pas pris en compte demeurent également inchangés: l'indemnité pour frais et les indemnités qui sont octroyées aux cadres étrangers comme rémunération pour le coût supplémentaire que l'occupation à l'étranger (c'à-d. l'occupation en Belgique) entraîne (par ex. *schooling allowances, moving allowances etc.*).



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS

Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

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

Courtrai

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

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.