Mise à jour:
Accord de Gouvernement Michel I

NEWSLETTER, JANVIER 2015

Contenu

1 **Pensions** 2

2 **Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)** 3

3 **Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière** 10

4 **Aspects fiscaux** 12

Cher Lecteur,

À l'occasion de l'Accord de gouvernement, nous vous avions envoyé le 24 octobre 2014 une newsletter dans laquelle nous vous avons donné un aperçu, sur base des textes alors disponibles, de ce qui allait changer sur le plan des ressources humaines et de l'impact de cet Accord sur votre pratique quotidienne.

Aujourd'hui, un grand nombre de textes définitifs est disponible et nous vous donnons volontiers ci-dessous une mise à jour.

Nous vous souhaitons une agréable lecture!

Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

Plus d'info:
www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1 Pensions

Le nouveau gouvernement Michel I avait annoncé dans l'Accord de gouvernement une nouvelle grande réforme des pensions (voir Newsletter 24 octobre 2014).

Depuis lors, un premier volet des mesures a été approuvé via la Loi-Programme du 19 décembre 2014.

Les mesures approuvées portent uniquement sur les pensions légales (premier pilier de pension). La majorité des nouvelles règles entreront en vigueur le 1er janvier 2015. Certaines dispositions transitoires sont prévues.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principales modifications dans le régime des pensions légales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

1.1 Suppression du bonus de pension

Le bonus de pension a été introduit en 2007 dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations dans le but de maintenir les personnes plus longtemps au travail. Ce système de bonus accorde, sous certaines conditions, des droits de pension supplémentaires aux personnes qui prolongent leur activité professionnelle alors qu'elles ont la possibilité de prendre leur pension légale (anticipée).

A partir du 1er janvier 2015, le bonus de pension est supprimé dans le régime des pensions légales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

Les pensions légales qui prendront cours, pour la première fois, le 1er janvier 2015, seront encore complétée d'un bonus de pension si, avant le 1er décembre 2014:

- soit, il est satisfait aux conditions pour prétendre à la pension légale anticipée (voir exemple 1);
- soit, l'âge de 65 ans est atteint et une carrière d'au moins 40 années peut être démontrée (voir *exemple 2*).

Les personnes qui satisfont à ces conditions conservent le droit à un bonus de pension aux conditions actuelles (ainsi les pensionnés légaux anticipés commenceront à construire un bonus de pension au plus tôt un an après que la prise de pension anticipée ait été possible).

Ces mesures transitoires peuvent être illustrées au moyen des deux exemples suivants:

Exemple 1:
Un travailleur est âgé de 61 ans en juillet 2014 et a une carrière de 39 années en occupation habituelle et en ordre principal. Ce travailleur satisfait au 1er août 2014 (c.-à-d. avant le 1er décembre 2014) aux conditions pour partir en pension légale anticipée. Le travailleur prend sa pension légale à partir du 1er août 2016. La pension légale sera, par conséquent, augmentée d'un bonus pour chaque jour d'occupation effective entre le 1er août 2015 et le 31 juillet 2016.

Exemple 2:
Une travailleuse est âgée de 66 ans en juillet 2015. À ce moment, elle a une carrière de 35 années en occupation habituelle et en ordre principal. Elle prend sa pension légale le 1er août 2016. La pension légale de cette personne ne sera pas augmentée d'un bonus de pension. En effet, au 1er décembre 2014, elle satisfait uniquement à la condition d'âge (= 65 ans), et non à la condition de carrière, vu qu'elle n'a pas, au 1er décembre 2014, une carrière d'au moins 40 années.

Des mesures transitoires similaires existent pour les travailleurs indépendants.

1.2 Réforme du complément de pension pour les travailleurs frontaliers et saisonniers

Les personnes qui ont travaillé à l'étranger en tant que travailleur frontalier ou saisonnier, pourront, à condition qu'elles aient habité en Belgique, recevoir un complément de pension légale belge en plus de la pension étrangère pour les périodes durant lesquelles elles ont travaillé à l'étranger.

À partir du 1er janvier 2015, le montant de ce complément sera limité puisqu'il sera tenu compte de tous les autres avantages de pension (tant du premier que du deuxième pilier de pension). Désormais, le complément de pension prendra seulement cours au moment où la pension légale étrangère pour la même activité prendra cours et il ne sera plus payé que si la pension légale à charge du pays d'occupation est payable.

La règlementation du complément de pension est appelée à disparaître car il ne sera plus accordé de complément à la personne qui n'a jamais travaillé comme travailleur frontalier ou saisonnier au 31 décembre 2014.

1.3 Rehaussement de la pension minimum pour les travailleurs indépendants

Le Gouvernement Michel I a annoncé qu'il voulait éliminer les dernières différences entre la pension minimum des travailleurs indépendants et celle des travailleurs salariés.

La pension minimum du travailleur indépendant (tant au taux isolé qu'au taux ménage) et la pension minimum pour une pension de survie seront, à partir du 1er août 2016, alignées sur les montants de la pension minimum garantie des travailleurs salariés.

1.4 Autres mesures en matière de pensions

Comme nous l'avions décrit dans notre Newsletter du 24 octobre 2014, l'Accord de gouvernement annonce encore d'autres réformes des pensions légales et complémentaires.

Il est donc prévu qu'une deuxième série de mesures en matière de pensions soit adoptée dans d'autres lois et A.R.. Ces lois et A.R. sont attendus pour le milieu et la fin 2015. Claeys & Engels suit cela pour vous.

2 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'Accord de gouvernement du 9 octobre 2014 prévoyait pour le 1er janvier 2015 une augmentation drastique des limites d'âge pour l'accession aux divers régimes de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs licenciés. Après de virulentes réactions venant de plusieurs côtés, plusieurs mesures transitoires ont finalement été prévues, par lesquelles certains travailleurs, en cas de licenciement, pouvaient tout de même encore bénéficier d'un âge inférieur pour le RCC, bien que l'esprit de l'Accord de gouvernement ait bien persisté, à savoir une plus grande restriction du RCC. Nous abordons ci-dessous les changements apportés par l'A.R. du 30 décembre 2014 à l'A.R. du 3 mai 2007.

2.1 Rehaussement de l'âge d'accession au RCC[1]

2.1.1 Le RCC sur base de la CCT n° 17

La CCT n° 17 du CNT prévoyait depuis des années pour les travailleurs licenciés issus de tous les secteurs, ayant une carrière suffisante, un droit au RCC à partir de l'âge de 60 ans. À partir du 1er janvier 2015, l'âge pour bénéficier des allocations de chômage dans le cadre de la CCT n° 17 est relevé à 62 ans. Il faut attendre pour voir si les partenaires sociaux adapteront également le texte de la CCT n° 17.

Le gouvernement Michel I n'a pas touché à la condition de carrière professionnelle. En vertu des modifications qui avaient déjà été apportées par le gouvernement Di Rupo I celle-ci s'élève, à partir du 1er janvier 2015, à 40 ans pour les hommes. Les femmes peuvent temporairement encore bénéficier d'une condition inférieure concernant la carrière professionnelle exigée: 31 ans en 2015, 32 ans en 2016, 33 ans en 2017, etc. Pour finalement également s'élever à 40 ans à partir de 2024.

Le gouvernement Michel I a prévu une disposition transitoire par laquelle les travailleurs licenciés pourront tout de même accéder au RCC à partir de l'âge de 60 ans à condition qu'ils se trouvent dans une des situations suivantes:

Situation 1 - Le travailleur licencié remplit simultanément (cumulativement) les conditions suivantes:

(1) **Le travailleur est licencié avant le 1er janvier 2015.** Par l'emploi de la terminologie « licencié » au lieu de « mis en préavis », tel que cela était initialement prévu dans l'Accord de gouvernement, les travailleurs qui se trouvent en préavis au 31 décembre 2014 et dont le délai de préavis prend cours le lundi 12 janvier 2015 remplissent, selon nous, également cette condition. Ils sont en effet « licenciés » avant le 1er janvier 2015.

(2) **Le travailleur atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin du contrat de travail.** Une exception est toutefois prévue à cette seconde condition: les travailleurs peuvent atteindre l'âge de 60 ans après le 31 décembre 2016, mais toujours à la fin de leur contrat de travail, si leur délai de préavis, déterminé en application de la loi ou d'une CCT, prend fin après le 31 décembre 2016. Il ne peut pas être tenu compte, pour déterminer le moment où le délai de préavis prend fin, de la prolongation du délai de préavis en raison d'une suspension pour cause de vacances, repos de maternité et d'accouchement, détention préventive, incapacité de travail et de certaines hypothèses de repos compensatoire.

(3) **Le travailleur justifie, à la fin du contrat de travail, la carrière professionnelle exigée.** Comme précisé ci-dessus, la condition de carrière professionnelle s'élève à 40 ans pour les hommes à partir du 1er janvier 2015 et à 31 ans pour les femmes en 2015 (bien qu'il soit également progressivement relevé jusqu'à 40 ans en 2024). Aucune date limite ne vaut donc pour la carrière professionnelle, alors que tel est le cas pour ce qui concerne l'âge (voir ci-dessus).

Situation 2 - Le travailleur licencié remplit simultanément (cumulativement) les conditions suivantes:

(1) **Le travailleur est licencié durant la période de validité d'une autre CCT que la CCT n° 17 du CNT.** Il est ici renvoyé aux CCT conclues dans les (sous-)commissions paritaires ou au niveau de l'entreprise.

(2) **La CCT visée ci-dessus est conclue et déposée avant le 1er juillet 2015 et entre en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015.** Cette disposition donne aux (sous-)commissions paritaires et aux entreprises, pour quelques mois encore, la possibilité de conclure une telle CCT (rétroactive).

(3) **Cette CCT prévoit un droit au RCC à l'âge de 60 ans minimum.**

[1] Le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les entreprises en difficulté ou en restructuration n'est pas abordé dans ce paragraphe, mais est traité au paragraphe n° 2.3.

(4) **Le travailleur atteint l'âge d'au moins 60 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la durée de validité de cette CCT.** Par souci d'exhaustivité, nous signalons que la durée de validité d'une CCT RCC ne peut jamais s'élever à plus de 3 ans. Ces CCT peuvent donc encore moins être conclues pour une durée indéterminée.

(5) **Le travailleur justifie, à la fin du contrat de travail, la carrière professionnelle exigée** (voir ci-dessus).

Un système dit «de cliquet », mis en place par le gouvernement Di Rupo I, offre la possibilité aux travailleurs qui atteignent à un moment donné l'âge exigé et la carrière professionnelle exigée pour le RCC en application de la CCT n° 17 de « fixer » leur droit au RCC. Par ce système de cliquet, ils pouvaient tout de même, en cas de licenciement ultérieur par leur employeur, bénéficier du RCC en vertu de la CCT n° 17, même s'ils ne remplissaient pas, à la fin de leur contrat de travail, les conditions concernant la carrière professionnelle en vigueur à ce moment-là. L'A.R. du 30 décembre 2014 n'apporte aucune modification à ce système de cliquet. Ceci implique, selon nous, que les travailleurs qui ont eu 60 ans avant le 1er janvier 2015 et qui remplissaient la condition de carrière professionnelle à ce moment-là (35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes), peuvent fixer leur droit afin de pouvoir encore bénéficier du RCC à ces conditions, même les années suivantes. Cela peut, par exemple, avoir de l'importance si dans le secteur applicable ou dans l'entreprise, aucune CCT n'a été conclue comme prévu dans la situation 2 des dispositions transitoires.

2.1.2 Le RCC à partir de 56 ans moyennant une carrière de 33 ans est ramené à 58 ans moyennant une carrière de 33 ans

L'A.R. du 30 décembre 2014 a également modifié en profondeur le RCC à partir de l'âge de 56 ans moyennant une carrière de 33 ans, qui était applicable dans le secteur de la construction ou dans le cas où le travailleur a travaillé plusieurs années dans un régime de travail avec prestations de nuit.

Premièrement, l'âge exigé a été relevé en deux étapes:

(1) 58 ans à partir du 1er janvier 2015;

(2) 60 ans à partir d'une date qui sera déterminée après avis du CNT. Ce rehaussement n'est toutefois pas applicable s'il est cumulativement satisfait aux conditions suivantes:

  (1) Une CCT, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R., est en vigueur pour la période 2015-2016, prévoyant une limite d'âge inférieure à 60 ans, sans que cette limite d'âge ne puisse se situer en-deçà de 58 ans.

  (2) Cette CCT du CNT doit être à durée limitée et ne peut être conclue pour une durée supérieure à 2 ans[2]. Par ailleurs, cette CCT ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction.

  (3) Le travailleur est licencié pendant la durée de validité de cette CCT.

  (4) La (sous-)commission paritaire compétente pour le travailleur a elle-même conclu, pour la durée de validité de la CCT visée au (1), une CCT rendue obligatoire mentionnant explicitement que cette CCT sectorielle a été conclue en application de la CCT visée au (1).

Il a également été prévu que la CCT du CNT peut être prorogée ou modifiée après 2016, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu. Ce calendrier n'est, pour le moment, pas défini avec plus de précision.

Le gouvernement Michel I a instauré des mesures transitoires selon lesquelles les travailleurs licenciés pourront encore accéder au RCC à un âge inférieur à 62 ans, à condition qu'ils remplissent simultanément les conditions suivantes :

(1) Le travailleur est licencié avant le 1er janvier 2015;

[2] Il s'agit d'une dérogation à la règle normale selon laquelle une CCT-RCC peut être conclue pour maximum 3 ans.

(2) Le travailleur a atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin de son contrat de travail;
(3) Le travailleur justifie une carrière professionnelle de 33 ans à la fin de son contrat de travail;
(4) Le travailleur se trouve à la fin de son contrat de travail dans l'une des situations suivantes :
    a. Le travailleur a travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit;
    b. Le travailleur est occupé auprès d'un employeur qui appartient au secteur de la construction et dispose d'une attestation du médecin du travail qui constate qu'il est incapable de continuer son activité professionnelle.

A côté de rehaussement de l'âge, le champ d'application est élargi. À côté des situations précitées (secteur de la construction/régime de travail avec prestations de nuit), la situation d'un travailleur qui a travaillé dans un « métier lourd » est désormais également concernée. Le concept de « métier lourd » est défini de la même manière que pour le RCC 58 ans moyennant 35 ans de carrière en combinaison « métier lourd » (voir plus loin 2.1.4).

2.1.3 Le RCC à partir de 58 ans moyennant une carrière de 38 ans (« carrière longue ») est supprimé

À la suite des modifications qui avaient déjà été apportées par le gouvernement Di Rupo I, le RCC à partir de l'âge de 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 38 ans aurait dû être relevé, à partir du 1er janvier 2015, à 60 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans, donc en principe le RCC dans le cadre de la CCT n° 17. De la manière dont l'A.R. du 3 mai 2007 était formulé, certains pensèrent lorsque l'Accord de gouvernement du 9 octobre 2014 fut connu que ce système n'était pas modifié par l'Accord de gouvernement, et qu'il resterait le RCC 60 ans moyennant 40 ans de carrière. De ce fait, le rehaussement de l'âge pour le RCC dans le cadre de la CCT n° 17 serait évidemment *de facto* resté lettre morte.

L'A.R. du 30 décembre 2014 apporte maintenant de la clarté en supprimant les dispositions concernées dans l'A.R. du 3 mai 2007. Il n'est également pas prévu l'une ou l'autre disposition transitoire.

Ce qui n'est pas encore très clair est le sort du système de cliquet qui a été introduit par le gouvernement Di Rupo I pour ce régime. L'A.R. du 30 décembre 2014 laisse en effet dans les dispositions en rapport avec le système de cliquet le renvoi à la disposition abrogée concernant le RCC 58 ans moyennant 38 ans de carrière. Ainsi, la question persiste de savoir si un travailleur qui, au plus tard le 31 décembre 2014, satisfaisait à ces deux conditions et qui tombait à ce moment dans le champ d'application d'une CCT sectorielle ou d'entreprise qui prévoyait le droit à cette forme de RCC pourra encore bénéficier de l'avantage du RCC dans les prochaines années en cas de licenciement. Selon les informations qui se retrouvent pour le moment sur le site web de l'ONEm, cela serait effectivement le cas.

2.1.4 Le RCC à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 ans en combinaison avec un « métier lourd » est maintenu

Le RCC à partir de 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans, durant laquelle le travailleur doit avoir travaillé plusieurs années dans un « métier lourd », a été conservé.

Un rehaussement ultérieur à 60 ans de l'âge exigé est cependant déjà prévu à partir d'une date qui sera déterminée après avis du CNT. Ce rehaussement n'est toutefois pas applicable s'il est cumulativement satisfait aux conditions suivantes:
(1) Une CCT, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R., est en vigueur pour la période 2015-2016, prévoyant une limite

d'âge inférieure à 60 ans, sans que cette limite d'âge ne puisse se situer en-deçà de 58 ans.

(2) Cette CCT du CNT doit être à durée limitée et ne peut être conclue pour une durée supérieure à 2 ans[3]. Par ailleurs, cette CCT ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction.

(3) Le travailleur est licencié pendant la durée de validité de cette CCT.

(4) La (sous-)commission paritaire compétente pour le travailleur a elle-même conclu, pour la durée de validité de la CCT visée au (1), une CCT rendue obligatoire mentionnant explicitement que cette CCT sectorielle a été conclue en application de la CCT visée au (1).

Il a également été prévu que la CCT du CNT peut être prorogée ou modifiée après 2016, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu. Le contenu précis de ce calendrier n'est pas encore, pour le moment, clair. Ce calendrier n'est, pour le moment, pas défini avec plus de précision.

2.1.5 Le RCC à partir de 55, 56 ou 57 ans dans le cadre d'anciennes CCT d'entreprise est supprimé

Dans certaines entreprises, des CCT d'entreprise prévoyaient un droit au RCC à partir de 55, 56 ou 57 ans après une carrière professionnelle de 38 ans. Il s'agissait de CCT d'entreprise conclues dans les années 80 et prolongées à chaque fois sans interruption. Le gouvernement Di Rupo I avait déjà prévu la suppression de cette forme de RCC à partir du 1er janvier 2015. L'A.R. du 30 décembre 2014 abroge désormais de manière effective ces dispositions de l'A.R. du 3 mai 2007.

Il est cependant prévu dans les dispositions transitoires que les travailleurs licenciés pourront continuer à bénéficier du RCC à condition qu'ils satisfassent simultanément aux conditions suivantes:

(1) Le travailleur a été licencié avant le 1er janvier 2015;

(2) Le travailleur a atteint l'âge de 57 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin du contrat de travail;

(3) Le travailleur peut justifier d'une carrière professionnelle de 38 ans à la fin du contrat de travail.

2.1.6 Le RCC à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 ans en combinaison avec des « problèmes physiques sérieux » est maintenu

En ce qui concerne le RCC pour les travailleurs avec des problèmes physiques sérieux, qui avait été introduit par le Pacte des générations, le gouvernement Michel I n'a pas touché au RCC sur le plan des allocations de chômage. Une nouvelle CCT doit cependant être conclue au sein du CNT afin de confirmer le droit au complément d'entreprise pour les licenciements futurs. La CCT n° 105 a en effet expiré le 31 décembre 2014.

2.1.7 Le RCC à partir de 56 ans moyennant une carrière de 40 ans est ramené à 58 ans moyennant une carrière de 40 ans

La possibilité de bénéficier du RCC à la suite d'un licenciement à l'âge de 56 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans a été introduite dans le cadre du Pacte des générations. Il avait cependant été prévu que ce système soit complété par CCT conclue au sein du CNT, ce qui a été fait à l'origine par les CCT n° 92 et n° 96. À l'heure actuelle, ce régime est prévu par une loi ayant le statut d'une CCT du CNT, et ce jusqu'au 31 décembre 2015.

L'A.R. du 30 décembre 2014 rehausse l'âge minimum à 58 ans à partir du 1er janvier 2015. La carrière professionnelle requise est quant à elle maintenue à 40 ans.

Il est également prévu que la condition d'âge sera relevée à 60 ans à partir du 1er janvier 2017. Ce rehaussement ne s'applique

[3] Il s'agit d'une dérogation à la règle normale selon laquelle une CCT-RCC peut être conclue pour maximum 3 ans.

cependant pas si les conditions cumulatives suivantes sont réunies:

(1) Une CCT, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R., est en vigueur pour la période 2015-2016, prévoyant une limite d'âge inférieure à 60 ans, sans que cette limite d'âge ne puisse se situer en-deçà de 58 ans.
(2) Cette CCT du CNT doit être à durée limitée et ne peut être conclue pour une durée supérieure à 2 ans[4]. Par ailleurs, cette CCT ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction.
(3) Le travailleur est licencié pendant la durée de validité de cette CCT.
(4) La (sous-)commission paritaire compétente pour le travailleur a elle-même conclu, pour la durée de validité de la CCT visée au (1), une CCT rendue obligatoire mentionnant explicitement que cette CCT sectorielle a été conclue en application de la CCT visée au (1).

Il a également été prévu que la CCT du CNT dont question ci-avant peut être prorogée ou adaptée, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu. Ce calendrier n'est, pour le moment, pas défini avec plus de précision.

Par ailleurs, le gouvernement Michel I a également prévu une disposition transitoire selon laquelle les travailleurs licenciés pourront continuer à bénéficier du RCC selon les anciennes conditions (56 ans moyennant 40 ans de carrière), à condition qu'ils satisfassent cumulativement aux conditions suivantes:

(1) le travailleur est licencié avant le 1er janvier 2016;
(2) le travailleur atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin de son contrat de travail. Si le contrat de travail prend fin juste après le 31 décembre 2015 et que le travailleur atteint l'âge de 56 ans à ce moment-là, cette condition n'est donc pas remplie et le travailleur ne peut pas bénéficier du RCC;
(3) le travailleur justifie 40 ans de carrière professionnelle à la fin du contrat de travail.

2.2 Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

L'A.R. du 30 décembre 2014 n'apporte pas de modifications sur le plan de l'obligation de remplacement de certains travailleurs qui sont licenciés en vue d'accéder au RCC.

Cela signifie concrètement que les travailleurs qui sont licenciés en vue du RCC dans le cadre de la CCT n° 17 ne doivent toujours pas être remplacés. Nous rappelons cependant dans le cadre de cette newsletter que l'âge requis pour l'exonération automatique de l'obligation de remplacement a été relevé de 60 à 62 ans à partir du 1er janvier 2015 pour toutes les autres formes de RCC[5].

2.3 Entreprises en difficulté ou en restructuration

Pour les entreprises qui sont reconnues comme entreprise en restructuration ou en difficulté, l'âge minimum à partir duquel il peut être accédé au RCC après le licenciement est relevé à 55 ans à partir du 1er janvier 2015.

Il est de plus prévu que cet âge minimum de 55 ans augmente ensuite d'un an au 1er janvier de chaque nouvelle année, jusqu'à atteindre 60 ans au 1er janvier 2020. Ce rehaussement ne sera cependant pas applicable s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes:

(1) Une CCT, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R., est en vigueur pour la période 2015-2016, prévoyant une limite d'âge inférieure, sans que cette limite d'âge ne puisse se situer en-deçà de 55 ans.
(2) Cette CCT du CNT doit être à durée limitée et ne peut être conclue pour une durée

[4] Il s'agit d'une dérogation à la règle normale selon laquelle une CCT-RCC peut être conclue pour maximum 3 ans.

[5] Une disposition transitoire est néanmoins applicable: les travailleurs dont le contrat de travail prend fin après le 31 décembre 2014, et qui étaient âgés de 60 ans au 31 décembre 2014 au plus tard, ne doivent pas non plus être remplacés après le 1er janvier 2015.

supérieure à 2 ans[6]. Par ailleurs, cette CCT ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction.

(3) La date de prise de cours de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration se situe dans la durée de validité de cette CCT.

(4) Le travailleur est licencié pendant la durée de validité de cette CCT.

(5) La CCT qui est conclue au niveau de l'entreprise par rapport au RCC contient une disposition mentionnant explicitement qu'elle a été conclue dans le cadre de cette CCT du CNT.

Il a également prévu que la CCT du CNT peut être adaptée après 2016, l'âge minimum devant être progressivement relevé, afin d'atteindre l'âge de 60 ans en 2020.

Une autre modification importante concerne le fait que désormais, les travailleurs qui accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une restructuration devront également s'inscrire dans la cellule pour l'emploi qui sera instituée par leur employeur. Auparavant, les travailleurs qui étaient âgés d'au moins 58 ans à la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis ou qui pouvaient justifier d'une carrière de 38 ans au moins ne devaient pas s'inscrire dans la cellule pour l'emploi. La nouvelle obligation d'inscription est valable pour tous les licenciements à partir du 1er janvier 2015.

2.4 Statut du chômeur avec complément d'entreprise

Le gouvernement Michel I adopte enfin des modifications substantielles au niveau du statut du chômeur avec complément d'entreprise, et plus précisément au niveau de la réglementation du chômage. Là où les chômeurs avec complément d'entreprise étaient jusqu'au 1er janvier 2015 dispensés de toutes sortes d'obligations en vertu de la réglementation du chômage, ils sont désormais de plus en plus considérés comme des chômeurs ordinaires. Voici un aperçu des nouvelles mesures les plus importantes:

- tous les chômeurs avec complément d'entreprise qui n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans doivent désormais être en possession d'une carte de contrôle et doivent également la compléter;
- les chômeurs avec complément d'entreprise devront désormais aussi s'inscrire comme demandeur d'emploi et devront être disponibles pour le marché du travail. Dans le même temps, ils seront soumis à la procédure applicable pour le contrôle de la disponibilité active;
- à côté de cela, les chômeurs avec complément d'entreprise devront avoir leur lieu de résidence principale en Belgique et y résider effectivement;
- enfin, les chômeurs avec complément d'entreprise ne pourront cumuler une activité accessoire rémunérée avec des allocations de chômage dans le cadre du RCC que pour autant qu'ils aient déjà exercé cette activité accessoire pendant au moins 3 mois durant leur occupation en tant que travailleur.

Il existe des exceptions pour les chômeurs avec complément d'entreprise qui étaient âgés d'au moins 60 ans au 31 décembre 2014 et qui ont demandé des allocations de chômage dans le cadre du RCC pour la première fois avant le 1er janvier 2015.

Ces modifications rendent le statut du chômeur avec complément d'entreprise moins attrayant.

[6] Il s'agit d'une dérogation à la règle normale selon laquelle une CCT-RCC peut être conclue pour maximum 3 ans.

3 Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

Outre les modifications exposées ci-avant, les employeurs et les travailleurs devront également tenir compte du fait qu'à partir du 1er janvier 2015, le droit aux allocations durant les périodes de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière a également été profondément.

3.1 Crédit-temps et diminution de carrière

3.1.1 Crédit-temps et diminution de carrière sans motif

La CCT n° 103 instaure un droit à une suspension complète des prestations de travail durant 12 mois (ou l'équivalent à mi-temps) pour les travailleurs qui sont occupés depuis au moins 2 ans auprès de leur employeur et qui peuvent de plus justifier d'une carrière d'au moins 5 ans en tant que travailleur salarié. Afin de pouvoir bénéficier de ce droit, ils ne doivent pas pouvoir démontrer un motif particulier. Jusqu'au 1er janvier 2015, le travailleur pouvait bénéficier d'allocations à charge de l'autorité durant la suspension complète ou partielle de son contrat de travail.

Le droit à ces allocations a été supprimé avec effet au 1er janvier 2015 pour les premières demandes d'allocation d'interruption qui prennent cours après le 31 décembre 2014. Compte tenu du fait que la CCT n° 103 n'a pour l'instant pas encore été adaptée, les travailleurs continuent cependant provisoirement à pouvoir bénéficier du crédit-temps et de la diminution de carrière sans motif, mais ils ne recevront plus d'allocations durant ces périodes. Cela rend naturellement le système beaucoup moins attractif.

3.1.2 Crédit-temps et diminution de carrière avec motif

Le droit aux allocations durant un crédit-temps ou une diminution de carrière avec motif a en revanche été élargi pour un certain nombre de motifs. À partir du 1er janvier 2015, il est désormais possible de bénéficier d'un droit à des allocations durant 48 mois pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour octroyer des soins palliatifs, pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, ou pour octroyer des soins prodigués à un enfant handicapé jusque l'âge de 21 ans, et enfin, pour octroyer des soins à un enfant mineur gravement malade.

Il existe également un droit aux allocations durant 36 mois pour suivre une formation reconnue.

Pour être complets, nous remarquons qu'un calcul proportionnel n'est pas applicable en cas de prise d'une formule partielle. De plus, le total des différentes périodes de crédit-temps et de diminution de carrière avec motif ne peut jamais comporter plus de 48 mois sur une carrière complète.

La CCT n° 103 n'a pour le moment pas encore été adaptée au droit élargi aux allocations pour certains motifs. Ceci signifie concrètement qu'un travailleur a uniquement droit en vertu de la CCT n° 103 à un crédit-temps ou une diminution de carrière durant une période de 36 mois pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, pour octroyer des soins palliatifs ou pour fournir des soins ou une assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Tant que le texte de la CCT n° 103 n'aura pas été adapté, l'élargissement du droit aux allocations restera lettre morte ... De plus, nous rappelons encore dans un souci d'exhaustivité que pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps temps plein ou mi-temps ou d'une diminution de carrière pour l'un de ces motifs, la CCT n° 103 exige actuellement que le droit soit prévu dans une CCT sectorielle ou d'entreprise.

3.1.3 Mesures transitoires

L'ancienne réglementation concernant les allocations reste applicable pour les premières demandes d'allocations d'interruption qui réunissent les conditions cumulatives suivantes:

- le travailleur a averti son employeur par écrit avant le 1er janvier 2015;
- la demande a été reçue par l'ONEm avant le 1er avril 2015; et
- l'interruption prend cours avant le 1er juillet 2015.

3.2 Emplois de fin de carrière

En ce qui concerne les emplois de fin de carrière (diminution de carrière à mi-temps ou à 1/5ème temps pour les travailleurs plus âgés), l'âge minimum pour le droit aux allocations est relevé de 55 à 60 ans.

Dans 3 cas, l'âge minimum pour les allocations est relevé à 55 ans (là où cet âge s'élevait à 50 ans jusqu'au 31 décembre 2014):

- la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en difficultés ou en restructuration. Notez à cet égard que l'entreprise doit démontrer lors de sa demande de reconnaissance que la réduction des prestations de travail se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et qu'en conséquence le nombre de travailleurs qui accèdent au RCC peut être réduit;
- le travailleur peut justifier au moins 35 ans de carrière professionnelle au moins;
- le travailleur peut démontrer qu'il a été occupé pendant un certain nombre d'années soit dans un métier lourd, soit dans un régime de travail comportant des prestations de nuit, ou bien qu'il travaille pour un employeur qui appartient au secteur de la construction s'il dispose en outre d'une attestation qui confirme son incapacité à poursuivre son activité professionnelle.

Il est prévu que cet âge soit augmenté d'un an chaque année à partir du 1er janvier 2016, afin d'arriver à 60 ans en 2019. Cette augmentation de l'âge ne s'applique toutefois pas si les conditions suivantes sont remplies de manière cumulative:

(1) une CCT, conclue au sein du CNT et rendue obligatoire par A.R., est en vigueur pour la période 2015-2016, prévoyant une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans;

(2) cette CCT du CNT doit être conclue pour une durée limitée et ne peut être conclue pour une durée supérieure à 2 ans[7] ; de plus, elle ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction;

(3) la date de début de la période de réduction des prestations de travail (ou de prorogation de la période de réduction des prestations de travail) se situe pendant la durée de validité de cette CCT;

(4) en cas d'application de la seconde ou de la troisième exception, la (sous-)commission paritaire compétente pour le travailleur doit elle-même avoir conclu, pour la durée de validité de la CCT visée au (1), une CCT rendue obligatoire par A.R. mentionnant explicitement que cette CCT sectorielle a été conclue en application de la CCT visée au (1). Dans le cas où la première exception s'applique, ceci doit être explicitement indiqué dans la CCT qui est conclue au niveau de l'entreprise.

Il a également été prévu que la CCT du CNT peut être prorogée ou adaptée après 2016, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé conformément à un calendrier prévu.

Les mesures transitoires mentionnées au point 2.1.3 s'appliquent également aux emplois de fin de carrière. Une disposition transitoire spécifique est prévue pour les emplois de fin de carrière dans le cadre de la

[7] Ceci déroge à la règle selon laquelle une CCT RCC peut être souscrite pour un maximum de 3 années.

reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration.

Il doit à nouveau être finalement noté que la CCT n° 103 n'a pour l'instant pas encore été adaptée, de sorte que le travailleur a théoriquement le droit de solliciter un emploi de fin de carrière dès l'âge de 55 ans (ou de 50 ans dans certains cas). Le travailleur ne recevra cependant aucune allocation.

4 Aspects fiscaux

4.1 Frais professionnels forfaitaires

Partant du constat que les charges sur le travail sont trop élevées à l'impôt des personnes physiques, le gouvernement Michel 1er a décidé, préalablement à une réforme fiscale plus conséquente, d'augmenter la déduction forfaitaire des frais professionnels. L'objectif est d'augmenter le revenu net du travail après impôt.

Les forfaits de frais professionnels permettent à leurs bénéficiaires de renoncer à apporter la preuve de leurs frais professionnels réels et de bénéficier de forfaits légaux de dépenses professionnelles. Peuvent en bénéficier tant les travailleurs que les dirigeants d'entreprises, les titulaires de professions libérales, charges, offices et autres occupations lucratives, ainsi que les conjoints aidants.
Le gouvernement a toutefois décidé de limiter l'augmentation aux seules rémunérations des travailleurs puisque cette mesure est considérée comme « *une compensation pour le saut d'index* ».

Ceci est quelque peu en contradiction avec la volonté initiale de réduire les charges sur le travail. Les forfaits de frais professionnels restent donc inchangés pour les dirigeants d'entreprises, les titulaires de professions libérales, charges, offices et autres occupations lucratives, et les conjoints aidants.

Pour des raisons budgétaires, l'augmentation des frais professionnels forfaitaires n'est par ailleurs que partiellement d'application pour les rémunérations des travailleurs payées ou attribuées en 2015. Ce n'est que pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 1er janvier 2016 qu'elle sera pleinement applicable.

Le forfait de frais est donc le suivant pour les rémunérations des travailleurs payées ou attribuées en 2015, sans pouvoir dépasser 2.676,25 EUR:

- 29,35% de la première tranche de 3.775,00 EUR;
- 10,50% de la tranche de 3.775,00 EUR à 7.450,00 EUR;
- 8% de la tranche de 7.450,00 EUR à 12.700,00 EUR;
- 3% de la tranche excédant 12.700,00 EUR.

Pour les rémunérations des travailleurs payées ou attribuées à partir du 1er janvier 2016, le forfait de frais s'établira finalement comme suit, sans pouvoir dépasser 2.760,00 EUR:

- 30% de la première tranche de 3.800,00 EUR;
- 11% de la tranche de 3.800,00 EUR à 13.000,00 EUR;
- 3% de la tranche excédant 13.000,00 EUR.

Les dispositions applicables en matière de précompte professionnel sont également adaptées afin de tenir compte des nouveaux barèmes de frais professionnels forfaitaires.

4.2 Boni de liquidation

Le boni de liquidation correspond à la différence entre les sommes réparties ou payées aux actionnaires, lorsqu'une société procède à sa liquidation, et la valeur du capital libéré éventuellement réévalué. Il est considéré, pour la détermination à l'impôt des sociétés de la base imposable de cette société, comme un dividende.

Le gouvernement Di Rupo avait revu en profondeur le régime d'imposition du boni de liquidation à l'impôt des personnes physiques, en augmentant son taux de 10% à 25%, soit en lui appliquant le taux applicable aux dividendes ordinaires. Il l'avait toutefois assorti d'un régime transitoire par lequel il était possible de distribuer les réserves constituées à un taux de 10% à condition qu'elles soient immédiatement intégrées dans le capital de la société.

En réaction aux plaintes de nombreux indépendants, le gouvernement Michel 1er a, en quelque sorte, décidé de rendre cette mesure permanente pour les petites sociétés au sens de l'article 15 du Code des sociétés, et ce, afin d'encourager l'investissement des actionnaires et d'améliorer l'accès au financement des PME.

Une entreprise est considérée comme une petite société au sens de l'article 15 du Code des sociétés lorsqu'elle est dotée de la personnalité juridique et que, pour le dernier et l'avant-dernier exercice clôturé, elle ne dépasse pas plus d'une des limites suivantes:

- Nombre de travailleurs occupés (en moyenne annuelle): 50;
- Chiffre d'affaires annuel (hors TVA): 7.300.000,00 EUR;
- Total du bilan: 3.650.000,00 EUR.

Toutefois, si le nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle, dépasse 100, l'entreprise ne peut être considérée comme une petite société au sens du Code des sociétés, même si son chiffre d'affaires annuel et son bilan ne dépassent pas respectivement 7.300.000,00 EUR et 3.650.000,00 EUR.

L'avantage fiscal consiste, sous certaines conditions, en une réduction du taux de précompte mobilier s'appliquant à la distribution de dividendes émanant d'un nouveau type de réserve distincte, dénommée « réserve de liquidation ».
La réserve de liquidation s'alimente par l'affectation de bénéfices à affecter de l'exercice d'imposition relatif à la période imposable pour autant que, à la clôture de cette période, le critère de petite société au sens du Code des sociétés soit respecté.

Une cotisation distincte de 10% s'applique sur les montants des bénéfices comptables après impôts de la période imposable transférés en réserve de liquidation. Au moment de la liquidation de la société, le boni de liquidation qui résulte de cette réserve est exonéré de précompte mobilier.

En revanche, si la réserve de liquidation est en tout ou en partie distribuée sous forme de dividendes avant la liquidation de la société, les dividendes ainsi distribués sont soumis au précompte mobilier, à un taux qui dépend de la période écoulée entre la mise en réserve et la distribution des dividendes.
S'ils sont distribués moins de 5 ans après la mise en réserve, le taux de précompte mobilier est de 15%. La charge fiscale subie sur ces dividendes est donc *in fine* similaire à celle subie sur des dividendes ordinaires, à savoir 25%.

Si la réserve de liquidation est maintenue au minimum 5 ans avant d'être distribuée à titre de dividendes, le taux de précompte mobilier sur ces dividendes ne s'élève qu'à 5%. Dans cette hypothèse, la charge fiscale subie sur ces dividendes est donc seulement de 15%.

4.3 Suspension de l'indexation de certaines dépenses fiscales

Dans un objectif manifestement budgétaire, le gouvernement a décidé de geler, pour les exercices d'imposition 2015 à 2018, l'indexation de certaines dépenses fiscales sur les montants indexés applicables pour l'exercice d'imposition 2014. Il s'agit des montants relatifs à:

- La réduction pour pensions et revenus de remplacement;
- La première tranche exonérée des revenus de dépôts d'épargne (1.880,00 EUR), des dividendes d'entreprises coopératives agrées et des intérêts ou

dividendes des sociétés à finalité sociale (190,00 EUR);

- Le panier fiscal pour la réduction d'impôt épargne à long terme et la première tranche des emprunts conclus à partir du 1er janvier 2014;
- Les réductions d'impôt pour l'acquisition d'actions ou parts du capital de la société employeur (750,00 EUR et 1.510,00 EUR) et pour l'épargne-pension (940,00 EUR et 1.510,00 EUR);
- Les réductions d'impôt reportées pour des dépenses faites en vue d'économiser l'énergie (3.010,00 EUR et 900,00EUR);
- La réduction d'impôt pour les dépenses faites en vue d'acquérir un véhicule électrique (3.010,00 EUR et 4.940,00 EUR);
- La réduction d'impôt pour les dépenses consacrées à un fonds de développement (380,00 EUR et 320,00 EUR);
- La réduction d'impôt pour libéralités (40,00 EUR et 376.350,00 EUR);
- La réduction d'impôt pour les rémunérations d'un employé de maison, en ce qui concerne le montant maximum des dépenses pour lequel une réduction d'impôt peut être accordée (7.530,00 EUR);
- La réduction d'impôt pour des habitations basse énergie, passives et zéro énergie; et
- Les dépenses à prendre en considération pour la déduction pour habitation unique, convertie en une réduction d'impôt.

À partir de l'exercice d'imposition 2019, ces montants devraient être à nouveau indexés, mais sans pour autant rattraper le gel intervenu pour les exercices d'imposition 2015 à 2018.

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.