

# »» Newsletter : Les lois de fin d'année De Croo I

Janvier 2021

## »» Table des matières

1	Nouveautés en matière fiscale .....	2
1.1	Dispense de versement de précompte professionnel pour la formation des travailleurs.....	2
1.2	Prolongation de la durée de validité des chèques-repas, éco-chèques et chèques sport/culture suite à la pandémie de la COVID-19.....	3
1.3	Heures supplémentaires chez les employeurs de secteurs cruciaux .....	4
2	Extension du congé de naissance .....	4

Cher lecteur,

Avec notre première newsletter de l'année, nous avons le plaisir de vous informer des principales nouveautés dans le domaine RH que le gouvernement De Croo I a annoncées en décembre dernier pour 2021.

Sur le plan fiscal, il s'agit en particulier de la dispense de versement de précompte professionnel pour la formation des travailleurs et de la prolongation de la durée de validité des chèques-repas, éco-chèques et chèques sport/culture suite à la pandémie de la COVID-19 et des heures supplémentaires chez les employeurs de secteurs cruciaux

Enfin, nous examinerons l'extension du congé de naissance.

Au regard de l'évolution constante de l'épidémie de coronavirus et des mesures qui en découlent, nous communiquerons prochainement une mise à jour de notre FAQ sur l'impact de ces mesures sur votre entreprise.

Dans l'intervalle et comme nous l'avons toujours fait, nous nous tenons prêts à vous assister pour toutes vos questions !

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

## 1 Nouveautés en matière fiscale

Parmi une multitude de mesures fiscales dans les lois de fin d'année (indexation de dépenses fiscales, déduction pour investissement, fiscalité familiale, indemnités dans le cadre des mesures d'aide prises par les régions, communautés, provinces et communes, Tax Shelter, ressources issues du travail étudiant, etc.), plusieurs d'entre elles concernent plus spécifiquement à la fiscalité des ressources humaines. Nous vous les présentons ci-dessous.

### 1.1 Dispense de versement de précompte professionnel pour la formation des travailleurs

La Loi-programme (I) introduit tout d'abord une nouvelle dispense de versement de précompte professionnel. Cette mesure prévoit que les employeurs du secteur privé sont dispensés de verser au Trésor une partie du précompte professionnel dû sur les rémunérations imposables des travailleurs, à condition que :

- ces travailleurs soient engagés auprès de l'employeur depuis au moins 6 mois ; et
- ces travailleurs aient suivi une formation d'une durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires. La durée minimale de 10 jours s'applique au travailleur engagé à temps plein selon la réglementation applicable à l'entreprise concernée. Cette durée minimale est réduite proportionnellement au régime de travail applicable au travailleur concerné. Pour le calcul de la durée de la formation, une journée de formation est censée correspondre à 7,6 heures de formation ;
- la formation réponde aux conditions suivantes :
  - o répondre aux définitions mentionnées à l'article 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ;
  - o ne pas avoir été rendue obligatoire par une disposition légale, réglementaire ou par une convention collective de travail ;
  - o constituer un frais professionnel dans le chef de l'employeur.

L'exigence d'une formation de minimum 10 jours (pour un travailleur à temps plein) durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires connaît toutefois les exceptions suivantes :

- lorsque l'employeur est une entreprise où s'effectue un travail en équipe ou un travail de nuit, qui paie ou attribue une prime d'équipe et qui est redevable du précompte professionnel sur cette prime, la durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires est remplacée par une durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 60 jours calendaires pour le travailleur qui bénéficie de ladite prime durant cette période de 60 jours ;
- lorsque l'employeur est considéré comme une petite société au sens du Code des sociétés ou est une personne physique qui satisfait *mutatis mutandis* aux mêmes critères, la durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires est remplacée par une durée minimale de 5 jours durant une période ininterrompue de 75 jours calendaires.

La Loi-programme (I) prévoit également les modalités suivantes :

- le nombre de périodes ininterrompues de 30 jours calendaires, 60 jours calendaires ou de 75 jours calendaires visées ci-avant au cours desquelles une formation éligible a été suivie est limité à dix périodes pour un même travailleur auprès d'un même employeur ;

- les formations informelles au sens de l'article 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ne peuvent représenter plus de 10 % de la durée minimale de 10 jours durant une période ininterrompue de 30 jours calendaires ou 60 jours calendaires, ou 20 % de la durée minimale de 5 jours durant une période ininterrompue de 75 jours calendaires ;
- les évènements qui suspendent l'exécution du contrat de travail (par exemple, jours de maladie, congés de naissance, grève) n'interrompent pas la période de 30 jours calendaires, de 60 jours calendaires ou de 75 jours calendaires, mais la prolongent d'autant de jours que dure la suspension.

Le précompte professionnel qui ne doit pas être versé est égal à 11,75 % de l'ensemble des rémunérations de l'ensemble des travailleurs éligibles, lesquelles ne sont prises en considération qu'à concurrence de maximum 3.500 EUR imposables par travailleur. Ce plafond, qui n'est pas indexé, s'applique au travailleur engagé à temps plein selon la réglementation applicable à l'entreprise concernée. Il est réduit proportionnellement au régime de travail applicable au travailleur concerné.

Les rémunérations imposables visées sont les rémunérations ordinaires et les avantages de toute nature, à l'exclusion du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, des arriérés de rémunérations, et des revenus non soumis au précompte professionnel ou exonérés par convention.

Les règles et modalités afférentes à la manière d'apporter la preuve, lors du dépôt de la déclaration au précompte professionnel, que les conditions pour bénéficier de cette nouvelle dispense de versement de précompte professionnel sont remplies, seront déterminées par arrêté royal.

Cette mesure est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## 1.2 Prolongation de la durée de validité des chèques-repas, éco-chèques et chèques sport/culture suite à la pandémie de la COVID-19

En matière de fiscalité des ressources humaines, la Loi portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 prévoit quant à elle que l'exonération d'impôt des chèques-repas, éco-chèques et chèques sport/culture reste préservée pour autant que :

1. la durée de validité des chèques-repas électroniques qui expiraient entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 30 juin 2020 compris et entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 31 mars 2021 compris, soit prolongée de 6 mois ;
2. la durée de validité des chèques sport et culture qui expiraient le 30 septembre 2020, soit prolongée jusqu'au 30 septembre 2021 inclus ;
3. la durée de validité des éco-chèques qui expiraient entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 30 juin 2020 compris et entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 31 mars 2021 compris, soit prolongée de 6 mois.

La durée de validité des chèques-repas et des éco-chèques expirant en mai et juin 2020, qui est prolongée de 6 mois, peut être à nouveau prolongée de 6 mois.

En d'autres termes, la prolongation de la durée de validité des chèques-repas, éco-chèques et chèques sport/culture, dans la mesure décrite ci-dessus en fonction de la nature des chèques, peut se faire en exonération d'impôt.

### 1.3 Heures supplémentaires chez les employeurs de secteurs cruciaux

La Loi portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 prévoit une exonération pour les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires pendant la période du :

- 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 mars 2021 inclus.

Les secteurs cruciaux sont ceux définis par la Loi (voir [lien](#)).

Lorsque le contribuable a presté des heures supplémentaires volontaires additionnelles en 2020 et/ou en 2021, et que toutes les rémunérations pour ces heures prestées en 2020, ou respectivement en 2021, ne sont pas payées ou attribuées durant la même période imposable, l'exonération est d'abord imputée sur les rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles payées ou attribuées en 2020, ou respectivement en 2021, et ensuite sur les rémunérations pour ces heures supplémentaires payées ou attribuées durant chacune des périodes imposables suivantes.

Lorsque des rémunérations sont payées ou attribuées durant une période imposable pour plus que le nombre d'heures supplémentaires volontaires additionnelles qui peuvent être exonérées pour cette période imposable, l'exonération est imputée proportionnellement sur les rémunérations pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées en 2020, ou respectivement en 2021.

La réduction d'impôt pour les travailleurs sur les rémunérations suite à la prestation de travail supplémentaire donnant droit à un sursalaire et la dispense de versement de précompte professionnel pour l'employeur sur ces rémunérations ne sont pas applicables au travail supplémentaire qui entre en considération pour la présente exonération.

Les rémunérations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> seront mentionnées sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle en matière d'impôt des personnes physiques du bénéficiaire.

## 2 Extension du congé de naissance

Les travailleurs occupés sous contrat de travail ont le droit de s'absenter de leur travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à leur égard durant un certain nombre de jours (ce droit peut également être accordé à d'autres travailleurs que ceux ayant un lien de filiation établie avec l'enfant, sous certaines conditions).

Jusqu'au 31 décembre 2020, ce droit portait sur une période de dix jours, à choisir par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce droit a été étendu à quinze jours.

Ce congé de naissance sera encore étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette extension du congé de naissance n'entraînera normalement pas de charges supplémentaires pour les entreprises en termes de rémunération, car seuls les trois premiers jours seront rémunérés par l'employeur (les autres jours étant à charge de la mutualité).

Pour les employeurs du secteur public, l'extension du congé de naissance précitée ne vise que les agents occupés sous contrat de travail. En ce qui concerne les agents statutaires, il revient à chaque employeur public de prévoir une extension comparable dans son propre statut le cas échéant. Au niveau fédéral, un arrêté royal du 17 décembre 2020 instaure ainsi pour les agents statutaires une extension du congé de naissance similaire à celle qui a été expliquée ci-dessus.

**Bruxelles**  
boulaverd du Souverain 280  
1160 Bruxelles  
**T** 02 761 46 00

**Liège**  
Parc d'affaires Zénobe Gramme  
Square des Conduites d'Eau 7  
Bat. H - 2nd floor  
4020 Liège  
**T** 04 229 80 11

**Anvers**  
City Link  
Posthofbrug 12  
2600 Anvers  
**T** 03 285 97 80

**Gand**  
F. Lousbergkaai 103  
bus 4-5  
9000 Gand  
**T** 09 261 50 00

**Courtrai**  
Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Courtrai  
**T** 056 26 08 60

**Hasselt**  
Kuringersteenweg 172  
3500 Hasselt  
**T** 011 24 79 10

*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.

Claeys & Engels SRL | boulevard du Souverain 280, 1160 Bruxelles, Belgique | RPM Bruxelles 0473.547.070