

○ Tax shift : diminution des charges patronales à partir de 2016

Les mesures prises dans le cadre du *tax shift* deviennent de plus en plus concrètes. Sur base du projet de loi, nous avons récapitulé celles qui sont les plus pertinentes pour vous en tant qu'employeur et dont vous devrez tenir compte dès 2016 sur le plan socio-juridique.

1. Réduction des cotisations ONSS patronales ?

Les mesures du *tax shift* prévoient une réduction des cotisations ONSS patronales à partir du 1^{er} avril 2016. Cet abaïssement des cotisations ONSS patronales sera réalisé à l'aide de 2 éléments, à savoir :

- une réduction de la cotisation ONSS patronale de base ;
 - une réforme de la réduction ONSS structurelle.
- Ces deux éléments pris conjointement détermineront dans quelle mesure vos charges patronales évolueront/diminueront.

a) Réduction de la cotisation ONSS patronale de base

La cotisation patronale de base est la somme d'un pourcentage ONSS de base et de la cotisa-

tion de modération salariale. Cette cotisation patronale de base évoluera comme suit :

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---------|------|------|------|------|
| | (avril) | | | | |
| Cat. 1 (secteur résiduel/marchand) | 32,40 % | 30 % | 30 % | 25 % | 25 % |

Attention : outre la cotisation ONSS patronale de base, un employeur paie aussi des cotisations ONSS spéciales. La cotisation patronale de base ne correspond donc nullement au total des charges ONSS patronales.

Pour les employeurs des catégories 2 (secteur social marchand) et 3 (entreprises de travail adapté), aucune réduction de la cotisation patronale de base n'est prévue pour l'instant. Un budget supplémentaire sera néanmoins libéré pour ces catégories dans le cadre du *tax shift*, mais sera probablement concrétisé d'une autre manière (p. ex. par un renforcement de l'application du Maribel social).

b) Réforme de la réduction ONSS structurelle

La réduction ONSS structurelle est une réduction générale et automatique des cotisations ONSS patronales qui est octroyée à (pratiquement) tous les employeurs. Cette réduction structurelle des cotisations ONSS patronales sera également réformée progressivement.

c) Résultat de a) - b) = réduction réelle des charges ONSS patronales ?

Pour vous donner une idée de l'impact sur les cotisations patronales effectives dont est redevable un employeur sur le salaire brut, nous avons élaboré ci-dessous un tableau montrant l'évolution des pourcentages pour les employeurs de la catégorie 1 :

| Salaire mensuel | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|
| | (avril) | | | | |
| 1500 | 17,3 % | 13,0 % | 13,0 % | 12,6 % | 10,9 % |
| 2800 | 25,9 % | 24,8 % | 24,8 % | 24,3 % | 23,9 % |
| 3300 | 26,7 % | 25,6 % | 25,6 % | 25,0 % | 25,0 % |

Il ressort par exemple du tableau ci-dessus que, pour un travailleur ayant un salaire mensuel de 2800 EUR/mois, la cotisation patronale en 2016 diminuera d'environ 1,1 % par rapport à 2015.

2. Avantages pour l'engagement des 6 premiers travailleurs

Le régime actuel prévoit une réduction ONSS groupe-cible pour l'engagement des 5 premiers travailleurs. Deux modifications seront cependant prévues dans ce cadre à partir du 1^{er} janvier 2016 :

- En cas d'engagement d'un 1^{er} travailleur durant la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020, une exonération totale pourra être appliquée pour toute la période d'occupation chez l'employeur concerné (pour une durée indéterminée).
- Le système existant des réductions de cotisations et les montants des réductions pour les cinq premiers engagements seront déplacés vers les engagements du 2^e au 6^e travailleur.

Contenu

Tax shift : diminution des charges patronales à partir de 2016 1

Récapitulatif des règles en matière de reclassement professionnel 2

Vérifiez si votre entreprise est inscrite correctement à la Banque-carrefour des entreprises (BCE) 3

En bref 4



Pour l'application de ces mesures, un régime de transition spécifique est également prévu (pour les engagements intervenus avant le 1^{er} janvier 2016).

3. Exonération fiscale majorée pour le travail en équipe et de nuit

La dispense fiscale actuelle de versement du précompte professionnel en cas de travail en équipe et de travail de nuit s'élève à 15,6 % (17,8 % en cas de travail en continu).

À partir du 1^{er} janvier 2016, cette exonération fiscale sera portée à 22,8 % (25 % en cas de travail en continu). Une exonération fiscale majorée de 25 % est aussi prévue pour les entreprises actives dans la production des technologies de pointe (remarque : ces entreprises devront toutefois encore être définies plus en détail).

4. Autres mesures

Outre les dispositions ci-dessus, d'autres mesures socio-juridiques sont encore prévues dans le cadre du *tax shift*. Citons notamment l'augmentation des cotisations patronales sur le RCC (ancienne prépension) afin de décourager encore davantage le RCC. Une suppression de la réduction AIP de 1 % dans le secteur marchand est en outre prévue (ce budget sera affecté à une réduction des cotisations ONSS patronales).

Outre les mesures déjà exécutées (notamment les augmentations des frais professionnels déductibles fiscalement et des bonus à l'emploi social et fiscal), la hausse du pouvoir d'achat également annoncée pour les travailleurs sera réalisée essentiellement par des mesures fiscales, et notamment par une poursuite de

l'augmentation des frais professionnels déductibles fiscalement en 2016 et 2018, une réforme des taux d'imposition progressifs et une augmentation de la quotité exemptée d'impôts.

Said El Hammoudi
JURISTE

● Récapitulatif des règles en matière de reclassement professionnel

Dans certains cas, un employeur qui licencie un travailleur lui est redevable d'un reclassement professionnel. Suite à l'introduction du statut unique, il existe désormais 2 régimes différents de reclassement professionnel : le régime général et le régime spécial. Vous trouverez ci-dessous un rappel des principales règles en la matière.

1. Quand le travailleur a-t-il droit au reclassement professionnel ?

a) Régime général de reclassement professionnel

En cas de licenciement d'un travailleur, l'employeur doit tout d'abord vérifier si le travailleur a droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie restante de ce délai de préavis d'au moins 30 semaines (lorsque le délai de préavis est converti en rupture immédiate).

Attention : les travailleurs qui relèvent des dispositions relatives à la politique d'activation en cas de restructurations n'ont pas droit au reclassement professionnel, tout comme les travailleurs licenciés pour faute grave.

b) Régime spécial de reclassement professionnel

Si un travailleur ne satisfait pas aux conditions pour entrer en ligne de compte pour le reclassement professionnel dans le cadre du régime général, l'employeur doit encore vérifier si les conditions du droit au régime spécial de reclassement professionnel sont remplies :

- Être âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement (= notification du délai de préavis ou rupture immédiate du contrat) ;
- Compter au moins 1 ans d'ancienneté ;
- Ne pas avoir droit à la pension de retraite.

Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une politique d'activation en cas de restructurations ou pour faute grave sont exclus du droit au reclassement professionnel.

2. Quand l'employeur doit-il proposer le reclassement professionnel ?

a) Régime général de reclassement professionnel

Si un travailleur est licencié avec effet immédiat et peut prétendre au régime général de reclassement professionnel, l'employeur doit lui soumettre une offre de reclassement professionnel dans les 15 jours qui suivent la fin de son contrat de travail.

Si le travailleur est en revanche licencié moyennant un préavis et peut prétendre au régime général de reclassement professionnel, une offre de reclassement professionnel doit lui être transmise dans les 4 semaines qui suivent le début du délai de préavis.

b) Régime spécial de reclassement professionnel

Si un travailleur a droit au régime spécial de reclassement professionnel, l'employeur doit lui soumettre une offre de reclassement professionnel dans les 15 jours qui suivent la fin de son contrat de travail. L'employeur peut aussi lui soumettre une offre après la notification du préavis et pendant le délai de préavis.

3. Quand le travailleur doit-il accepter l'offre de reclassement professionnel ?

a) Régime général de reclassement professionnel

Dans le cadre du régime général, le travailleur doit accepter l'offre de reclassement professionnel dans les 4 semaines qui suivent l'offre.

b) Régime spécial de reclassement professionnel

Le travailleur qui a droit au régime spécial de reclassement professionnel doit accepter l'offre dans le mois qui suit l'offre. Si l'offre a été faite pendant le délai de préavis, elle pourra être acceptée jusqu'à un mois après la fin du contrat de travail.

4. Possibilité de déduire 4 semaines de l'indemnité de rupture : changement à partir du 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'un travailleur est licencié moyennant une indemnité de rupture et que le nouveau régime général de reclassement doit être appliqué, l'employeur a la possibilité de déduire 4 semaines de l'indemnité de préavis dans



certaines circonstances. Cette possibilité n'existe pas dans le régime spécial de reclassement ou lorsque le travailleur est licencié moyennant un délai de préavis et que le régime général doit être appliqué.

Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant une indemnité de préavis, peut refuser le reclassement et recevoir son indemnité de préavis dans son intégralité. Ce n'est que si le travail-

leur licencié accepte le reclassement professionnel de l'employeur que 4 semaines de salaire seront déduites de l'indemnité de préavis reçue par le travailleur.

Attention : à compter du **1^{er} janvier 2016**, le travailleur ne sera toujours pas obligé d'accepter l'offre, mais il perdra de toute façon 4 semaines d'indemnité de préavis.

5. Vous avez des questions sur le reclassement professionnel ?

Pour toutes vos questions concernant le reclassement professionnel, vous pouvez nous contacter par téléphone au 051/480 595 ou par e-mail à l'adresse : info_easyHR@easypay-group.com.

Arian Roelens
JURISTE

☉ Vérifiez si votre entreprise est inscrite correctement à la Banque-carrefour des entreprises (BCE)

Depuis 2003, la Banque-carrefour des entreprises constitue l'unique banque de données des pouvoirs publics pour les données de l'ensemble des entreprises.

Il est donc essentiel que votre entreprise soit inscrite correctement dans la BCE. C'est en effet là que tant les autorités que le grand public pourront trouver des informations sur votre entreprise. À titre d'exemple, si toutes vos adresses d'établissement ne sont pas inscrites correctement dans la BCE, il se peut que vous rencontriez des problèmes lors des Dimona d'entrée en service du personnel occupé à l'endroit correspondant ou que vous passiez à côté de certaines réductions ONSS (celles-ci étant octroyées au niveau régional sur base des adresses telles qu'elles sont inscrites dans la BCE).

Vous pouvez vérifier de trois manières si votre entreprise est inscrite correctement dans la BCE.

1. Soit vous utilisez l'application « *public search* » pour retrouver la plupart des données con-

cernant votre entreprise ou d'autres. Il vous suffit pour ce faire de vous rendre sur le site web www.economie.fgov.be, puis de cliquer sur « Entreprendre » et ensuite sur « BCE ».

2. Soit vous utilisez l'application « *private search* ». La différence avec l'option précédente est que vous pourrez y trouver toutes les données qui sont inscrites dans la BCE, même celles qui ne sont pas accessibles via « *public search* ». Une autre différence est que l'accès est sécurisé à l'aide d'un token citoyen que vous pouvez demander sur le site portail www.belgium.be (cliquez sur « Services en ligne ») et qui peut être utilisé avec un lecteur eID et votre carte d'identité.

3. Soit vous vous adressez au guichet d'entreprises Eunomia pour obtenir un extrait de la BCE.

Si vous constatez qu'une ou plusieurs données ne sont pas inscrites correctement dans la BCE, deux possibilités peuvent être envisagées.

• Soit les données étaient bel et bien inscrites correctement dans l'ancien registre de commerce, mais n'ont pas été enregistrées correcte-

ment dans la BCE. Vous pourrez alors faire corriger gratuitement les données erronées auprès de la BCE ou d'Eunomia, à l'aide d'un extrait du registre de commerce.

• Soit il s'agit d'éléments dont les pouvoirs publics n'ont pas encore connaissance concernant votre entreprise. Vous avez par exemple oublié de déclarer un changement d'adresse, de raison sociale, d'activités, de numéro de compte bancaire ou de téléphone. Vous devez alors faire modifier ces données par le guichet d'entreprises. Si vous faites corriger toutes les données en une seule fois, il ne vous en coûtera que 82,50 EUR par unité d'établissement. Si vous les faites corriger à différents moments, vous devrez payer à chaque fois 82,50 EUR par établissement !

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser au guichet d'entreprises Eunomia, bureau SSE, au 051/48.01.80. Demandez Leen Allemeersch.

En bref...

Jours fériés 2016

Les 10 jours fériés légaux en 2016 sont les suivants :

| Jour férié | Date |
|-----------------|---------------------------------------|
| Nouvel An | Vendredi 1 ^{er} janvier 2016 |
| Lundi de Pâques | Lundi 28 mars 2016 |
| Fête du Travail | Dimanche 1 ^{er} mai 2016 |
| Ascension | Jeudi 5 mai 2016 |
| Pentecôte | Lundi 16 mai 2016 |
| Fête nationale | Jeudi 21 juillet 2016 |
| Assomption | Lundi 15 août 2016 |
| Toussaint | Mardi 1 ^{er} novembre 2016 |
| Armistice | Vendredi 11 novembre 2016 |
| Noël | Dimanche 25 décembre 2016 |

Les jours fériés qui coïncident avec un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise (en général le samedi et/ou le dimanche), doivent être remplacés par un autre jour habituel d'activité. Les jours fériés à remplacer en 2016 (dans un régime de 5 jours par semaine) sont les suivants : le dimanche 1^{er} mai 2016 et le dimanche 25 décembre 2016.

Adaptation des montants pour 2016

Comme c'est chaque année la tradition, de nombreux montants sont indexés et adaptés au 1^{er} janvier 2016. Vous pouvez toujours les consulter dans le volet juridique du site web d'EASYPAY GROUP, sous la rubrique « Chiffres clés » (www.easypay-group.com).

Lancement des élections sociales de 2016 !

Le début de la procédure des élections sociales est désormais imminent. Les premières informations doivent en effet être communiquées et affichées dans l'entreprise au plus tard le jour X-60.

Chaque entreprise (qui a occupé en moyenne au moins 50 ou 100 travailleurs en 2015 au niveau de l'unité technique d'exploitation (ci-après « UTE »)) peut déterminer elle-même le jour où la première action devra avoir lieu sur base de la date fixée pour les élections (= jour Y). Le jour Y doit se situer dans la période allant du 9 au 22 mai 2016. La procédure débutera donc **entre le 11 et le 24 décembre 2015** (jour X-60).

Pour savoir quelles données doivent être communiquées (définition du nombre d'UTE, nombre de membres du personnel par catégorie, etc.) à qui (CPPT et CE, travailleurs, etc.) et comment (communication écrite au CPPT et au CE, etc.), vous pouvez consulter le site web d'EASYPAY GROUP, sous la rubrique « Élections sociales ».

Attention : La période de protection contre le licenciement des candidats potentiels débute le jour X-30. Le jour X-30 tombe au plus tôt le 10 janvier 2016 (c.-à-d. élections le 9 mai 2016) et au plus tard le 23 janvier 2016 (c.-à-d. élections le 22 mai 2016).

Nous vous souhaitons du fond du cœur un merveilleux Noël et une excellente année 2016 !

Eline Verfaillie
JURISTE



SSE VZW
ASBL

Secrétariat Social SSE asbl
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

H&A
SOCIAAL SECRETARIAAT

Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

SSE ENTRAIDE ASBL

Secrétariat Social Entraide asbl
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41
Avenue Rogier 19/20 - 4000 Liège
Tél. 04 222 08 70 - Fax 04 252 31 22
www.easypay-group.com - info@easypay-group.com

horizon

Caisse d'allocations familiales Horizon asbl
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Bruges
Tél. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21
www.horizonhetgezin.be - info@horizonhetgezin.be

EUNOMIA
GUICHET D'ENTREPRISES

Guichet d'entreprises Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
www.eunomia.be - info@easypay-group.com

KUM
KONINKLIJKE UNIE
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
www.kum.be - info@kum.be

S

L'Entraide, a.s.b.l.
Caisse Libre d'Assurances Sociales pour
Travailleurs Indépendants
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles
Tél. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79
www.entraidegroupe.be - clasti@entraidegroupe.be

Colophon

TRIMESTRIEL

EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTION

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Nele Vangheluwe
Arian Roelens
Saïd El Hammoudi

Service juridique SSE asbl
secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht
secrétariat social agréé n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

REALISATION

Proprint - Wingene