

## TETRALERT – DROIT SOCIAL

### LOI-PROGRAMME DU 25 DÉCEMBRE 2017 : TOUR D’HORIZON DES CHANGEMENTS EN DROIT SOCIAL

Le 25 décembre 2017, une [Loi-Programme](#) (ci-après « la Loi ») a été adoptée par la Chambre et publiée au Moniteur belge le 29 décembre. Outre les changements en matière fiscale, cette Loi contient aussi différentes mesures relatives au droit social et au droit de la sécurité sociale.

Parmi celles-ci, les cinq plus significatives sont les suivantes:

- l’augmentation de la cotisation spéciale de sécurité sociale pour les pensions complémentaires ;
- l’extension des flexi-jobs aux secteurs du commerce et aux pensionnés ;
- l’introduction d’une nouvelle prime bénéficiaire au profit des salariés sur les bénéfices distribuables ;
- l’instauration d’une cotisation d’activation en cas de dispense de prestations de travailleurs avec maintien de rémunération ;
- l’introduction d’une cotisation de responsabilisation en matière d’occupation de travailleurs à temps partiel.

#### **I. L’AUGMENTATION DE LA COTISATION SPÉCIALE DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES**

Début 2012, une cotisation spéciale de sécurité sociale, dite « Wijninckx », a été introduite, s’élevant à 1,5% sur les versements effectués par l’employeur dans le cadre de la constitution d’une pension complémentaire d’un travailleur. Elle a été instaurée pour lutter contre les « pensions complémentaires élevées », pouvant parfois dissimuler une rémunération déguisée. Ladite cotisation Wijninckx, supplémentaire à la cotisation patronale ordinaire de 8,86%, s’applique lorsque, pour un travailleur salarié, la somme des contributions et/ou primes patronales en vue de la constitution d’une pension complémentaire dépasse le seuil de 30.000 euros par an (montant indexé pour 2017 : 31.836,00 EUR). L’employeur doit donc vérifier pour chaque année de contribution si le seuil est dépassé pour un travailleur déterminé et, si c’est le cas, payer cette cotisation spéciale sur la partie qui dépasse ce montant. Tant les montants payés par l’employeur que ceux payés par le travailleur sont pris en considération pour déterminer si le seuil de 30.000 euros est dépassé, mais la cotisation spéciale n’est calculée que sur la partie de ces contributions qui excède le seuil et qui est

payée par l'employeur. Un régime similaire s'applique aux indépendants.

Dans la Loi, le pourcentage de la cotisation spéciale est doublé : il passe de 1,5% à 3% au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En outre, en vertu de la [loi du 30 septembre 2017 portant des dispositions diverses en matière sociale](#), le montant fixe de 30.000 euros sera remplacé, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, par un « objectif de pension », par travailleur. Ainsi, la cotisation sera due si, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui précède l'année de cotisation, la somme de la pension légale et de la pension complémentaire d'un travailleur dépasse le montant maximal de « l'objectif de pension ». Cet objectif de pension équivaut au montant maximum des pensions du secteur public multiplié par la fraction de carrière. À partir de cette date, la contribution spéciale sera due sur le montant total des contributions patronales - et plus uniquement sur la partie des contributions qui excède 30.000 euros -, si la somme de la pension complémentaire et de la pension légale dépasse l'objectif de pension.

## **II. L'EXTENSION DES FLEXI-JOBS AU SECTEUR DU COMMERCE ET AUX TRAVAILLEURS PENSIONNÉS**

Fin novembre 2015, le législateur a introduit le concept de « flexi-job », limité, dans un premier temps, au secteur de l'Horeca. Ce système permet à ceux qui ont déjà une activité à titre principal (correspondant au minimum à un 4/5 temps) de travailler dans un établissement Horeca, en bénéficiant d'un salaire net non barémique convenu entre les parties, mais

soumis au minimum légal prévu pour le flexi-salaire (minimum 9,18 euros/heure), augmenté du flexi-pécule de vacances (7,67 % du flexi-salaire).

La rémunération nette est exonérée d'impôt et une cotisation sociale patronale spéciale de 25% est due. Le travailleur tire du flexi-job un revenu net plus élevé que celui résultant d'une occupation normale et l'employeur bénéficie d'un coût total plus bas.

Le Gouvernement a décidé d'étendre la possibilité de flexi-jobs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux secteurs du commerce, tant les PME que la grande distribution, qu'il s'agisse du secteur alimentaire, du commerce de détail ou encore du secteur de la coiffure et des soins de beauté (la Loi établit une liste détaillée des secteurs concernés).

En outre, il a également décidé d'étendre cette possibilité avantageuse aux travailleurs pensionnés (à l'exclusion de ceux bénéficiant d'une allocation de transition), ceux-ci ayant déjà fortement contribué dans le passé au financement de la sécurité sociale.

## **III. L'INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE PRIME BÉNÉFICIAIRE SUR LES BÉNÉFICES DISTRIBUTIBLES**

Le Gouvernement souhaite améliorer le pouvoir d'achat et encourager le développement des entreprises. Dans cet esprit, il a proposé une mesure permettant aux employeurs d'octroyer à leurs travailleurs salariés une prime sur les bénéfices distribuables de l'exercice comptable, la « prime bénéficiaire », avec un traitement

fiscal et social intéressant : le travailleur paie une cotisation de solidarité égale à 13,07% du montant de la prime et une taxe de 7% (taxe assimilée aux impôts sur les revenus), tandis que pour l'employeur, la prime est considérée comme une dépense non admise et est donc soumise à l'impôt de sociétés (29% pour 2018).

Via cette prime, représentant soit une somme forfaitaire, soit un pourcentage de la rémunération ou du bénéfice distribuable, les employeurs pourront récompenser de manière simple et flexible leurs travailleurs salariés. La prime bénéficiaire pourra être identique pour tous les travailleurs ou catégorisée, sans qu'elle ne puisse venir en remplacement d'une rémunération.

Ladite prime pourra être octroyée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (année comptable 2017). Le montant total octroyé ne pourra dépasser 30% de la masse totale des rémunérations brutes à charge de l'employeur.

#### **IV. L'INSTAURATION D'UNE COTISATION D'ACTIVATION EN CAS DE DISPENSE DE PRESTATIONS AVEC MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION**

La pratique consistant à dispenser de prestations les travailleurs âgés, tout en maintenant tout ou partie de leur rémunération, en dehors du mécanisme du régime de chômage avec complément d'entreprise, n'a cessé de croître. Pour lutter contre cette tendance consistant à laisser ces personnes à leur domicile en continuant à les payer plutôt que de les encourager à se réorienter, la Loi instaure une

cotisation d'activation à charge des employeurs, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour les travailleurs dispensés de prestations après le 28 septembre 2017.

Cette cotisation spéciale d'activation est due (i) lorsqu'un travailleur ne fournit aucune prestation durant un trimestre complet auprès du même employeur, à l'exception des suspensions légales (incapacité de travail, vacances annuelles, etc.), et (ii) dans le cas de dispense de prestations durant la période de préavis.

Le taux de la cotisation d'activation sera défini en fonction de l'âge du travailleur au moment où il est dispensé de prestations et restera constant jusqu'à l'âge de la pension légale (selon une échelle allant de 20% du salaire trimestriel brut du travailleur de moins de 55 ans, avec un minimum de 300 euros, à 10% pour ceux qui ont plus de 62 ans au moment de l'octroi de la dispense, avec un minimum de 225,60 euros).

La Loi prévoit des réductions et des exonérations de cette cotisation dans certains cas, par exemple si une formation organisée par l'employeur a été imposée et suivie par le travailleur.

#### **V. L'INTRODUCTION D'UNE COTISATION DE RESPONSABILISATION EN MATIÈRE D'OCCUPATION DE TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL**

La loi-Programme du 22 décembre 1989 prévoit une obligation légale selon laquelle le travailleur à temps partiel doit se voir attribuer, par priorité,

un emploi à temps plein ou à temps partiel déclaré vacant dans l'entreprise lorsqu'il a introduit une demande à ce propos.

Pour renforcer le respect de cette obligation lorsque la demande d'obtention d'un emploi vacant est introduite par un travailleur à temps partiel qui a le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus, une cotisation de responsabilisation est instaurée à charge de l'employeur si celui-ci ne respecte pas le principe de priorité. Cette cotisation s'élève à 25 euros par travailleur et reste due tant que l'obligation légale n'est pas respectée.

La cotisation de responsabilisation s'appliquera aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et sera destinée à l'ONSS-Gestion Globale des travailleurs salariés. Le contrôle de la présence ou pas d'heures complémentaires disponibles sera effectué sur la base des déclarations ONSS.

\*\*\*\*\*

Contact : département de droit social  
[labour@tetralaw.com](mailto:labour@tetralaw.com)

*Disclaimer : Les informations juridiques développées dans les « TETRALERT » sont des commentaires généraux à caractère purement informatif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme étant des conseils juridiques. Celles-ci ne visent pas à tenir compte des circonstances propres applicables à une personne ou entité en particulier. Tetra Law s'efforce bien entendu de fournir une information précise et la plus à jour possible, il ne peut cependant être garanti que cette information soit toujours exacte à la date à laquelle la TETRALERT est lue ou qu'elle le sera encore à l'avenir. Toute personne veillera donc à s'informer auprès d'un conseiller professionnel et qualifié pour sa situation personnelle. Tetra Law décline toute*

*responsabilité pour tout dommage qui pourrait être causé par des informations figurant dans ses « TETRALERT ». Tetra Law n'est en outre aucunement responsable du contenu de sites internet externes qui seraient renseignés dans ces TETRALERT.*