

News

Professions médicales

Mars 2016

Comment l'employeur doit-il notifier valablement un préavis ?

CLÉMENTINE DE BÉCO

Avocate au barreau de Liège

En tant qu'employeur, vous pouvez résilier un contrat de travail à durée indéterminée moyennant la notification d'un préavis au travailleur concerné. Cet acte juridique unilatéral et irrévocable doit toutefois respecter différentes formalités. Parcourons-les brièvement.

Dans ce contexte, nous nous limiterons toutefois aux formalités les plus importantes pour la rupture d'un contrat de travail moyennant un préavis. Dans certains cas, d'autres règles s'appliquent (par ex. en cas de licenciement pour motif grave, de licenciement d'un travailleur protégé, de licenciement dans le cadre d'une fermeture d'entreprise), mais nous n'approfondirons pas ces cas ici.

Il est particulièrement important de respecter les formalités. Dans le cas contraire, le contrat de travail est bel et bien rompu (et vous devez donc, en tant qu'employeur, payer une indemnité de rupture), mais le préavis n'est pas valable.

Par écrit

La première formalité à remplir est de faire en sorte que le contrat de travail soit résilié par un écrit, signé par l'employeur ou une personne mandatée juridiquement à cet effet par l'employeur.

Si, en tant qu'employeur, vous communiquez un préavis verbal au travailleur concerné, il s'agit d'une rupture irrégulière avec effet immédiat. Dans ce cas, le travailleur peut réclamer une indemnité de préavis

compensatoire (qui correspond au salaire qu'il aurait dû recevoir pendant le délai de préavis si le préavis avait été communiqué correctement).

Les employeurs souhaitent souvent s'entretenir avec leurs travailleurs avant de leur remettre une lettre de licenciement. Notamment si la relation de travail remonte à plusieurs années et/ou dans les PME où l'employeur privilégie un dialogue direct avec son personnel.

“ La plupart des employeurs notifie le préavis d'un contrat de travail par lettre recommandée ”

Cette approche est bien entendu possible, mais pour vous éviter d'être confronté à une rupture irrégulière du contrat de travail, mieux vaut vous réunir après l'envoi de la lettre de licenciement. Généralement, cette réunion a lieu le jour de l'envoi ou le lendemain.



VIE PROFESSIONNELLE

Comment l'employeur doit-il notifier valablement un préavis ? p. 1

Durcissement des conditions d'accès à la pension (anticipée) p. 3



INFORMATIONS FISCALES

Le tax shift en 2016 : aperçu des principales mesures p. 4

Déductions pour investissement majorées : ce qui change en 2016 p. 5

Les entreprises débutantes peuvent conserver une partie du précompte professionnel p. 6



INFORMATIONS FINANCIÈRES

Continuez tranquillement à travailler après votre pension grâce aux nouvelles règles ! p. 7



VIE PROFESSIONNELLE

Éco-chèques : le registre national à la rescousse p. 8



Dans quelle langue ?

Pas moins de 3 réglementations différentes déterminent la langue à utiliser dans les relations sociales entre l'employeur et le travailleur dans notre pays, et dans quelle langue la lettre doit donc être établie. Finalement, tout dépend de l'emplacement du siège d'exploitation. Si celui-ci est situé :

- > dans la partie francophone du pays, les relations doivent se faire en français ;
- > dans la partie néerlandophone du pays, elles doivent se faire en néerlandais ;
- > à Bruxelles, le français ou le néerlandais sera choisi en fonction de la langue du travailleur.

Si le siège d'exploitation est établi dans une commune connaissant un régime linguistique spécifique (comme Mouscron, Malmedy ou Eupen), des règles particulières sont d'application. En cas de doute, le mieux est d'envoyer au travailleur une lettre dans les deux langues. Vous éviterez ainsi qu'une lettre unilingue ne soit frappée de nullité.

Que doit contenir la lettre ?

Légalement, la lettre de licenciement doit mentionner le début et la durée du préavis. Une lettre qui contient la date de fin du délai de préavis (comme ceci est encore souvent le cas) n'est donc pas conforme à cette disposition légale.

En effet, le délai de préavis peut être suspendu pour diverses causes, telles que la prise de vacances par le travailleur ou la survenance d'une incapacité de travail. Il est donc impossible de pouvoir déterminer à l'avance la date certaine de fin du délai de préavis.

Mode de notification

Vous ne pouvez résilier un contrat de travail que par une lettre recommandée ou exploit d'huissier (sauf si votre entreprise ressortit à la commission paritaire pour la navigation intérieure, auquel cas vous pouvez simplement remettre la lettre contre accusé de réception). La plupart des employeurs optent pour une lettre recommandée, de manière à éviter des frais d'huissier.

Il ne suffit donc généralement pas de faire signer le double de la lettre de licenciement par le travailleur. Si c'est le travailleur qui démissionne, il peut simplement transmettre une lettre à l'employeur.

Attention : si vous résiliez le contrat de travail par exploit d'huissier, la notification du licenciement par préavis a des effets immédiats. Si vous optez pour le préavis par lettre recommandée, la notification n'a d'effet que le troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi.

Il est important de savoir que dans le droit social, le samedi est considéré comme un jour ouvrable.

“ Mettre fin à un contrat de travail par préavis n'est possible que si les formalités sont respectées ”



EXEMPLE

Pour une lettre recommandée postée le jeudi 31 décembre 2015, la notification du préavis a pris effet le mardi 5 janvier 2016 étant donné que le vendredi 1^{er} janvier 2016 était un jour férié. Le délai de préavis n'a alors commencé, dans ce cas, que le lundi 11 janvier 2016.

Ceci signifie que si, par exemple :

- > la lettre recommandée est postée le lundi, la notification prendra effet le jeudi de la même semaine ;
- > la lettre recommandée est postée le mercredi, la notification prendra effet le samedi de la même semaine ;
- > la lettre recommandée est postée le jeudi, la notification prendra effet le lundi de la semaine suivante.

Selon la jurisprudence, cette date vaut même si le destinataire est absent ou s'il néglige de retirer l'envoi recommandé au bureau de poste.

Il est particulièrement important de savoir à quelle date la notification du préavis prend effet, car cette date est déterminante pour le jour auquel le délai de préavis prend cours. Légalement, le délai de préavis commence à courir le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle il a été notifié.

Conclusion

Durant le délai de préavis, les conditions de travail doivent être identiques à celles applicables avant l'envoi de la lettre de préavis (de cette manière, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement de rétrograder un travailleur), indépendamment de clauses spécifiques qui s'appliquent pendant ce délai (comme celles relatives au congé pour la recherche d'un nouvel emploi).

Néanmoins, la période de préavis est souvent une période « délicate », tant pour l'employeur que pour le travailleur. Le respect des différentes formalités n'est certainement pas une garantie pour une période de préavis sans anicroches. Mais celle-ci peut ainsi commencer sereinement.



Durcissement des conditions d'accès à la pension (anticipée)

ISABELLE DE SOMVIELE

Avocate-Counsel Claeys & Engels

Après celle du gouvernement Di Rupo, que réserve la nouvelle réforme des pensions du gouvernement Michel I aux travailleurs indépendants ? Voici un aperçu des principales dispositions.

Une première modification est que, tout comme pour les travailleurs salariés, l'âge légal de la pension pour les travailleurs indépendants est relevé de 65 ans à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030.

De plus, les conditions d'accès à la pension anticipée deviennent plus strictes :

- > **Un âge plus avancé** : le gouvernement Di Rupo prévoyait déjà un relèvement progressif de la condition d'âge d'accès à la pension de 60 ans en 2012 à 62 ans en 2016. Entre 2017 et 2019, cette condition sera augmentée de 6 mois par an. À partir de 2019, l'âge exigé pour la pension anticipée sera donc de 63 ans.
- > **Une plus longue carrière** : le gouvernement Di Rupo a déjà relevé cette condition de 35 ans en 2012 à 40 ans en 2016. Dans le cadre de la nouvelle réforme des pensions, la condition de carrière est à nouveau augmentée : elle est portée à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019. Pour les carrières plus longues, des exceptions peuvent être envisagées pour l'âge minimum (voir tableau).



L'âge légal de départ à la pension sera relevé de 65 ans à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030

Résumé des règles générales pour la pension anticipée

	ANNÉE	ÂGE MINIMUM	CARRIÈRE	EXCEPTIONS CARRIÈRES LONGUES
Réforme du gouvernement Di Rupo	2015	61,5 ans	40 ans	60 ans si carrière de 41 ans
	2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans 61 ans si carrière de 41 ans
Réforme du gouvernement Michel I (nouvelles mesures)	2017	62,5 ans	41 ans	60 ans si carrière de 43 ans 61 ans si carrière de 42 ans
	2018	63 ans	41 ans	60 ans si carrière de 43 ans 61 ans si carrière de 42 ans
	2019	63 ans	42 ans	60 ans si carrière de 44 ans 61 ans si carrière de 43 ans

Pour les travailleurs indépendants qui atteignent l'âge de la pension en décembre et prendront donc leur retraite en janvier, les conditions d'âge et de carrière applicables sont celles qui étaient en vigueur le mois de leur anniversaire.

En outre, les travailleurs indépendants bénéficient d'une garantie avec système de cliquet : si, à un moment donné, ils remplissent les conditions d'accès à la pension anticipée, ils conservent le droit de prendre cette pension anticipée à une date ultérieure même si à ce moment-là, ils ne satisfont pas aux conditions d'âge et de carrière entre-temps devenues plus contraignantes.

Mesures transitoires

Comme pour les travailleurs salariés, plusieurs mesures ont été adoptées pour adoucir la transition vers le nouveau système pour les travailleurs indépendants. Les travailleurs indépendants qui sont âgés d'au moins 59 ans en 2016 pourront ainsi prendre leur pension anticipée aux conditions d'âge et de carrière du gouvernement Di Rupo, augmentées d'un an.

Les travailleurs indépendants qui sont nés avant 1956 qui comptaient 32 ans de carrière au plus tard au 31 décembre 2012 pourront prendre leur pension anticipée à l'âge de 62 ans en 2017 ou plus tard s'ils ont alors atteint 37 ans de carrière. Sans les mesures de transition, ils ne pourraient prendre leur pension qu'à l'âge de 65 ans (en 2020).

Une mesure de transition s'applique en outre pour les travailleurs indépendants qui ont également constitué des droits de pension dans le régime de pension des travailleurs salariés (carrière mixte). Vous entrez en ligne de compte pour l'une des mesures transitoires prévues pour les travailleurs salariés qui, par exemple, ont été licenciés, ont démissionné ou ont mis fin à leur contrat de travail de commun accord avec l'employeur dans le cadre d'un régime de départ anticipé ? Alors vous pouvez prendre votre pension anticipée de travailleur indépendant aux mêmes conditions d'âge et de carrière.



Le tax shift en 2016 : aperçu des principales mesures

Afin d'accroître la compétitivité des entreprises et le pouvoir d'achat des consommateurs, le gouvernement Michel I veut transférer la pression fiscale pesant sur les salaires et le travail vers d'autres revenus. Pour ce faire, le gouvernement introduit un certain nombre de mesures. Aperçu des principales mesures qui vous concernent en tant qu'indépendant.

Le gouvernement fédéral compte transférer l'équivalent de 7 milliards d'euros de charges d'ici 2020. Il s'agit d'un tax shift, non d'une réduction. Certaines taxes seront donc augmentées et de nouveaux impôts seront introduits. Heureusement, le tax shift est aussi porteur de bonnes nouvelles, grâce à une série de mesures avantageuses.

Quelles mesures avantageuses sont importantes pour vous ?

- > Le gouvernement diminuera progressivement le pourcentage des cotisations sociales des indépendants. Le pourcentage de 22 % est abaissé à 21,5 % pour 2016 et à 21 % pour 2017. À partir de 2018, il ne restera plus qu'un taux unique de 20,5 %.
- > Le pourcentage de base des cotisations des employeurs à la sécurité sociale va diminuer pour s'élever à un pourcentage de base de 25 % en 2018. Pour les salaires qui étaient déjà sous la barre des 25 %, la cotisation va également diminuer de manière perceptible.

- > Le nombre maximal de travailleurs pour lequel l'employeur a droit à une réduction « première embauche » (réduction groupe cible) est porté à 6 au lieu de 5.
- > Afin de favoriser les investissements, le pourcentage de base de la déduction pour investissement est relevé considérablement et ce, pour les impôts des personnes comme des sociétés. À partir de l'exercice fiscal 2017, deux pourcentages de base seront d'application : l'ancien pourcentage de base variable d'au moins 3,5 % pour la déduction pour investissement majorée en une fois, et un nouveau pourcentage de base de 8 % pour la déduction pour investissement ordinaire en une fois.

“ Le pourcentage des cotisations sociales des indépendants diminuera progressivement, pour atteindre 20,5 % en 2018 ”

À partir du 1^{er} janvier 2016, les investissements en moyens de production pour des produits de haute technologie donnent droit à une déduction pour investissement majorée et étalée de 20,5 % (3,5 % de pourcentage de base + 17 %).

Et à partir de l'exercice d'imposition 2016, une déduction est également possible pour les investissements dans certains actifs immobilisés numériques. Pour en savoir plus, reportez-vous à l'article en page 5.

- > Les employeurs qui emploient des ouvriers travaillant de nuit ou en équipes et qui paient une prime de travail en équipes, bénéficient d'une dispense de versement du précompte professionnel retenu, à concurrence de 22,8 % des rémunérations imposables (primes d'équipes incluses). Pour les entreprises qui fabriquent des produits de haute technologie, ce montant atteint même 25 % (22,8 % de pourcentage de base + 2,2 % de majoration).
- > Les jeunes entreprises bénéficient également d'une dispense partielle de versement. Pour en savoir plus, consultez l'article en page 6.
- > Une série de modifications interviennent également au niveau de l'impôt sur les personnes physiques et ce, pour tous les contribuables.

Les tranches et les taux d'imposition des personnes sont adaptés. Le taux de 30 % est supprimé et le seuil inférieur de la tranche de 45 % est rehaussé.

Le montant de base de la quotité du revenu exempté d'impôt est en outre relevé progressivement sur une période de 4 ans, de sorte qu'à partir de l'exercice d'imposition 2020, une somme exonérée de 8 290 euros (montant indexé actuel) sera applicable, quel que soit le revenu imposable.

Quelles nouvelles taxes, quelles taxes augmentées ?

Le tax shift doit naturellement être financé par de nouvelles taxes ou des augmentations de taxes existantes :

- > Le gouvernement a ainsi augmenté les accises sur le diesel et l'alcool depuis le 1^{er} novembre 2015, et celles sur le tabac depuis le 1^{er} janvier 2016. Cette année, une taxe santé sur les boissons sucrées a également été introduite, et les opérations de chirurgie esthétique ne sont plus exonérées de TVA.
- > La taxe Caiman introduite l'année dernière, qui impose notamment les résidents belges possédant un patrimoine sous des constructions juridiques à l'étranger, est renforcée.
- > Les investisseurs particuliers qui réalisent une plus-value sur des actions, des options ou des warrants cotés en Bourse ou sur d'autres instruments financiers qui suivent la valeur d'actions, dans les six mois suivant leur acquisition, sont redevables depuis janvier de cette année d'une taxe de spéculation de 33 % sur cette plus-value.
- > Enfin, le taux standard du précompte mobilier (sur les dividendes et les intérêts) a augmenté de 25 à 27 % depuis le 1^{er} janvier 2016.



Déductions pour investissement majorées : ce qui change en 2016

La déduction pour investissement « ordinaire » vous permet de réduire les profits imposables d'un pourcentage déterminé à appliquer sur le montant affecté à certains nouveaux investissements¹. Pour certains types d'investissements, on parle de déduction pour investissement majorée.

C'est le cas notamment pour certains actifs numériques, dont la nature et les caractéristiques ont été fixées par l'arrêté royal du 2 décembre 2015. À partir de l'exercice d'imposition 2016, les PME pourront donc appliquer une déduction pour investissement majorée pour ces actifs. L'AR contient également la formule et la catégorie d'investissement que le fournisseur doit mentionner sur la facture qu'il délivre.

À partir de l'exercice d'imposition 2016, les PME peuvent appliquer une déduction pour investissement majorée pour certains actifs numériques.



Qui entre en ligne de compte ?

Sont concernées par cet avantage fiscal : non seulement les petites sociétés² mais aussi les indépendants (entreprises individuelles) qui satisfont aux mêmes critères, et ce pour l'exercice d'imposition lié à la période imposable au cours de laquelle les immobilisations ont été acquises ou constituées.



Quels actifs numériques³ ?

- Les immobilisations en actifs numériques visant à intégrer et à exploiter des systèmes de paiement et de facturation digitaux.
- Les immobilisations en systèmes qui tendent à la sécurisation de la technologie de l'information et de la communication (TIC).
- Les investissements nécessaires à l'implémentation des investissements des deux premières catégories.



Quid de la facturation ?

Pour toutes les prestations liées aux immobilisations mentionnées au point précédent, le fournisseur devra remettre une facture.

Si les immobilisations sont comprises dans une facture globale, qui comprend des éléments qui ne sont pas pris en considération pour la déduction pour investissement majorée, seule la valeur réelle de ces immobilisations entre en ligne de compte. Celle-ci doit être mentionnée séparément sur la facture.

Afin de garantir la conformité des biens ou services, la facture remise par le fournisseur des prestations devra être établie selon certains critères techniques, permettant de déterminer à quelle catégorie l'investissement numérique appartient (Annexe IIter/1 de l'AR/CIR).

De plus, la facture devra mentionner la catégorie d'investissement (voir le paragraphe « Quels actifs numériques ») ainsi qu'une formule d'attestation de la part du fournisseur (voir l'article 49/1, §4 de l'AR/CIR).

Enfin, vous devrez, le cas échéant, pouvoir remettre toutes les factures relatives aux immobilisations afin de prouver que vous avez droit à la déduction pour vos investissements numériques.

¹ www.ecosubsibru.be/index.cfm?fuseaction=aides.aides_one&aide_id=76&language=FR

² Au sens de l'article 15 §§ 1 à 6 du Code des sociétés

³ Pour le détail des actifs en question : www.retis.be/wp-content/uploads/2015/12/Arr%C3%AAt%C3%A9-royal-2-d%C3%A9cembre-2015-d%C3%A9duction-pour-investissements-num%C3%A9riques.pdf

Source : Arrêté royal du 2 décembre 2015 modifiant l'AR/CIR 92 en ce qui concerne la déduction pour investissement pour les investissements numériques, M.B., 8 décembre 2015.

Voir également :

- Loi-programme du 10 août 2015, M.B., 18 août 2015 (art. 73-76).

- Code des impôts sur les revenus (CIR 1992) (art. 69, § 1er, art. 77, art. 201 et art. 289ter/1).

- Code des sociétés (C.Soc.) (art. 15).



Les entreprises débutantes peuvent conserver une partie du précompte professionnel

En promulguant la loi-programme du 10 août 2015, les autorités fédérales ont souhaité donner un coup de pouce aux entreprises débutantes. Il est ainsi possible de bénéficier d'une réduction d'impôt en cas d'investissement dans du capital à risque, voire une exonération en cas de prêt à une starter. Par ailleurs, les jeunes entreprises ne doivent plus reverser l'intégralité du précompte professionnel... Explications.

? QU'ENTEND-ON PAR PETITES ET PAR MICRO-SOCIÉTÉS ?

Une **petite société** ne dépasse pas, à la date du bilan du dernier exercice comptable clôturé, plus d'un des critères suivants :

- > moyenne annuelle de l'effectif du personnel : 50 ;
- > chiffre d'affaires annuel, hors T.V.A. : 9 000 000 euros (au lieu de 7 300 000 euros) ;
- > total du bilan : 4 500 000 euros (au lieu de 3 650 000 euros).

Sur le plan fiscal, ces seuils doivent être examinés au niveau consolidé.

Dans notre précédent numéro, nous avons mentionné d'anciens critères définissant les petites entreprises (dans l'article sur le versement de capitaux sur votre compte-courant). Veuillez nous en excuser.

Une **micro-société** est une petite société qui, à la date de la clôture annuelle, ne dépasse plus un des critères ci-dessous, et qui n'est pas une société-mère ni une société filiale :

- > moyenne annuelle de l'effectif du personnel : 10 ;
- > chiffre d'affaires annuel, hors T.V.A. : 700.000 euros ;
- > total du bilan : 350 000 euros.

La règle générale est que les entreprises et les institutions qui versent des salaires à leurs travailleurs doivent retenir un précompte professionnel sur ces rémunérations et le reverser au trésor.

Différents types d'employeurs sont cependant partiellement exonérés de cette obligation et peuvent donc conserver pour eux une partie de ce précompte professionnel retenu ; il s'agit par exemple des organismes de recherche, des universités et des Young Innovative Companies, pour les salaires qu'ils versent aux chercheurs. Depuis cet été, les jeunes entreprises peuvent également en bénéficier, pour toutes les rémunérations versées ou octroyées à compter du 1^{er} août 2015.

Attention : ces organismes et entreprises doivent bel et bien retenir le précompte professionnel ; ils ne sont dispensés que de son versement. Cette règle est donc essentiellement à l'avantage des employeurs et ne bénéficie donc pas directement aux travailleurs.

“ La dispense de versement porte sur les salaires de tous les travailleurs ”

Quand ?

Alors que le législateur impose souvent des conditions aux travailleurs en vue d'obtenir une dispense de versement (ils doivent être « chercheurs », titulaires d'un doctorat, etc.), il n'en impose dans ce cas qu'à l'employeur. En d'autres termes : la dispense est d'application aux salaires de tous les travailleurs, indépendamment de leur diplôme ou de leur fonction.

Concrètement, l'employeur doit satisfaire aux conditions suivantes. Il doit :

- > Être une entreprise débutante, c'est-à-dire qu'il ne peut être immatriculée à la Banque-Carrefour des Entreprises que depuis maximum quatre ans. Pour calculer ce délai, seul le moment du démarrage de l'activité initiale est pris en compte. Pour l'entrepreneur qui a déjà sa propre affaire, qu'il a transformée dans un autre type d'entreprise (par exemple, passage d'une entreprise unipersonnelle en une société), le délai de quatre ans a commencé à courir lors de l'immatriculation de l'entreprise initiale.
- > Avoir une petite ou une micro-entreprise, en tant que personne physique ou société. Cela signifie que son entreprise répond aux définitions légales applicables, respectivement, à une petite ou à une micro-société. Voir l'encadré pour plus d'informations.
- > Relever, en tant qu'employeur, du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Combien ?

Si votre entreprise répond à ces conditions, vous avez droit à une dispense de 10 % pour le versement du précompte professionnel que vous reprenez sur les rémunérations de vos travailleurs. Si vous êtes à la tête d'une micro-entreprise, cette dispense s'élèvera même à 20 %.



BON À SAVOIR

Il vous est loisible de combiner cette dispense avec d'autres dispenses de versement du précompte professionnel applicables aux heures supplémentaires, au travail en équipes, à la recherche scientifique...



Continuez tranquillement à travailler après votre pension grâce aux nouvelles règles !

Vous voulez continuer à travailler après votre pension ? Jadis, cette prolongation n'était pas vraiment récompensée puisque vous risquiez de perdre votre allocation de pension. Depuis le début de l'an dernier, cette réglementation a toutefois été considérablement assouplie.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, vous pouvez percevoir des revenus complémentaires illimités après votre pension, sans compromettre vos droits de pension, si vous êtes âgé(e) d'au moins 65 ans OU que vous avez 45 ans de carrière. Il vous suffit de remplir l'une de ces conditions ; les deux ne sont pas nécessaires.

Vous ne remplissez aucune des deux conditions ? Dans ce cas, vous pouvez également percevoir des revenus complémentaires, mais pas illimités. Comme c'était déjà le cas (avant 2015), le plafond dépend de votre âge, du type de pension que vous percevez, de votre charge d'enfants éventuelle et de la nature de votre activité (par ex. indépendant). Les montants mentionnés ci-dessous sont les montants applicables pour 2016.

- > Vous n'avez pas encore atteint l'âge légal de la pension ? Dans ce cas, vos revenus complémentaires en tant qu'indépendant (ou en tant qu'indépendant et salarié) ne peuvent pas dépasser 6 238 euros (sans charge d'enfants) ou 9 357 euros (avec charge d'enfants). Pour les salariés, les plafonds sont fixés à 7 797 euros (sans charge d'enfants) et à 11 696 euros (avec charge d'enfants).
- > Si vous avez moins de 65 ans et que vous percevez uniquement une pension de survie, les plafonds sont plus élevés. En tant qu'indépendant (ou en tant qu'indépendant et salarié), vos revenus complémentaires

sont limités à 14 523 euros (sans charge d'enfants) ou à 18 154 euros (avec charge d'enfants). Pour les salariés, les plafonds sont fixés à 18 154 euros (sans charge d'enfants) et à 22 693 euros (avec charge d'enfants).

- > Vous avez atteint l'âge légal de la pension, mais vous n'avez pas 65 ans ou vous percevez uniquement une pension de survie ? Dans ce cas, vos revenus complémentaires en tant qu'indépendant (ou en tant qu'indépendant et salarié) ne peuvent pas dépasser 18 017 euros (sans charge d'enfants) ou 21 916 euros (avec charge d'enfants). Pour les salariés, ces plafonds sont fixés à 22 521 euros (sans charge d'enfants) et à 27 394 euros (avec charge d'enfants).

Si vous ne dépassez pas le plafond, vous conservez votre droit à une pension complète. Si, par contre, vous dépassez le plafond, votre pension est réduite à concurrence du pourcentage de dépassement du plafond. Vous devez alors rembourser cette partie de votre pension l'année suivante.

Si vous dépassez le plafond de plus de 100 %, vos droits de pension sont suspendus et vous devez rembourser entièrement l'allocation que vous avez perçue l'année suivante. Cette réglementation a été assouplie : jusqu'en 2015, vous perdiez votre allocation de pension dès que vous dépassiez le plafond de plus de 25 %.

Et qu'en est-il du point de vue fiscal ?

Précisons, pour éviter les malentendus, que les règles dont nous venons de parler ont uniquement trait au droit de la sécurité sociale. Fiscalement, rien ne change. Tous les revenus complémentaires que vous percevez seront imposés à titre de revenus professionnels. Soit en tant que bénéfices ou profits (pour les indépendants), soit en tant que rémunération (pour les salariés).

Pour les contribuables avec une pension modeste, la perception de revenus complémentaires présente un inconvénient fiscal. Ils ont en effet droit à une réduction d'impôt supplémentaire de maximum 2 024,12 euros si leur pension ne dépasse pas 22 430 euros. S'ils augmentent leurs revenus professionnels parce que leur allocation de pension augmente ou parce qu'ils perçoivent des revenus complémentaires, cette réduction d'impôt diminue :

- > Pour ceux qui perçoivent entre 22 430 euros et 44 860 euros de revenus professionnels, la réduction d'impôt est proportionnellement réduite selon la formule mathématique suivante :

$$1/3 + 2/3 \times \frac{44\,860 - \text{le revenu imposable}}{44\,860 - 22\,430}$$

- > Pour ceux qui perçoivent plus de 44 860 euros de revenus professionnels, la réduction d'impôt est ramenée à 1/3.



EXEMPLE

Vous avez moins de 65 ans, vous recevez uniquement une pension de survie et vous n'avez pas d'enfants à charge. Vous pouvez dans ce cas percevoir en 2016 18 154 euros de revenus complémentaires. Vous avez cependant gagné 22 135,68 euros après votre pension, ce qui signifie que vous avez dépassé le plafond de 22 %. Vous devrez de ce fait rembourser, en 2017, 22 % de l'allocation de pension que vous avez perçue.



Éco-chèques : le registre national à la rescousse

Jusqu'ici, les éditeurs agréés utilisaient le numéro de registre national pour identifier avec certitude les bénéficiaires de chèques-repas et/ou d'éco-chèques électroniques, conformément à la loi. Ce qui pouvait poser problème en cas de commandes d'éco-chèques à la fois en version papier et en version électronique : les employeurs souhaitant commander les deux versions devaient alors procéder à deux commandes distinctes.

Pour éviter ces complications, le législateur autorise à présent, à la demande des partenaires sociaux, les éditeurs d'utiliser également le numéro du registre national pour les éco-chèques en version papier. Ce qui permettra ainsi aux employeurs d'éviter d'avoir à passer des commandes distinctes.

Du changement en 2016

Les éco-chèques électroniques bénéficient déjà d'un cadre légal. Ils sont disponibles depuis le 1^{er} janvier 2016 et coexistent donc avec leurs homologues en papier. D'où l'importance pour les employeurs de pouvoir prévoir des commandes mixtes.

Les chèques-repas papier, quant à eux, ont définitivement quitté le circuit depuis le 1^{er} janvier, en faveur des seuls chèques-repas électroniques.



Désormais, les employeurs peuvent passer des commandes mixtes.

Source : Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, M.B., 26 novembre 2015 (art. 45 LDD sociale).

Voir également :

- Loi du 30 décembre 1999 portant des dispositions diverses, M.B., 31 décembre 2009 (art. 184/1)

- Loi du 20 juillet 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, M.B., 21 août 2015 (art. 29-30)

➤ VOUS DÉSIREZ VOUS DÉSINSCRIRE ?

Téléphonez gratuitement au 0800 99900.

Cette News est composée avec soin. À cette fin, des sources et des références de qualité sont utilisées. Belfius Banque ne peut être tenue responsable de l'information et de l'utilisation des informations dans cette publication. Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré de manière électronique, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. Le traitement de vos données à caractère personnel est soumis à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Elles sont reprises dans notre fichier marketing. Vous pouvez exercer votre droit de contrôle et de rectification par écrit.

Contact: nadine.debaere@belfius.be
© 2016 - Tous droits réservés

NEWS PROFESSIONS MÉDICALES
en collaboration avec Kluwer (www.kluwer.be)

