



LEGAL WATCH 04-2023

Actualité sociale du mois d'avril 2023



La Newsletter Persolis est diffusée avec la collaboration de PARTENA PROFESSIONAL- Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, partenaire HRM pour indépendants et employeurs, met sa documentation au service des entreprises soucieuses de s'informer sur la réglementation sociale applicable. En s'appuyant sur la documentation de PARTENA PROFESSIONAL, Persolis met à disposition de ses clients une information sociale fiable. Pour en savoir plus: www.partena-professional.be



Persolis 
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT



Sommaire

<i>Indemnités résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence de droits d'auteur et de droits voisins dans le domaine des arts</i>	3
Quoi?	3
Conditions?	3
Limitations?	3
DmfA?.....	3
Condition supplémentaire?	3
<i>RAPPEL : CCT no 164 - bientôt une indemnité vélo pour tous les travailleurs du secteur privé</i>	5
Que stipule la CCT no 164 ?.....	5
CCT de nature supplétive	5
Quand entrera en vigueur cette CCT ?	5
<i>Région wallonne : la réduction ONSS pour les travailleurs âgés change au 1er juillet 2023</i>	6
Qui peut ouvrir le droit à la réduction ONSS ?	6
De 55 ans à 59 ans	6
De 60 ans jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il a atteint l'âge légal de la pension	6
Quel sera le montant de la réduction ONSS ?.....	7
Qu'en est-il des réductions en cours au 1er juillet 2023 ?	7
<i>Délais de préavis en cas de démission des travailleurs en service avant 2014 : changement en vue !</i>	8
Quelle est la situation actuelle ?.....	8
La suite ?.....	9
Quand ?	9
<i>ONSS international : nouvel accord-cadre européen à partir du 1er juillet 2023</i>	10
Principe.....	10
Exception	10
Nouvel accord-cadre à partir du 1er juillet 2023	10
Et au niveau fiscal ?	11
<i>Mai - Quelques dates clés</i>	12



Indemnités résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence de droits d'auteur et de droits voisins dans le domaine des arts

Quoi?

Il s'agit de l'exonération des indemnités qui sont payées par un employeur pour la cession faite par son travailleur

- de **droits d'auteur et de droits voisins**, ainsi que des **licences légales et obligatoires** organisées par la loi, visés au livre XI, titre 5, du Code de droit économique ou par des dispositions analogues de droit étranger,
- qui se rapportent à des **œuvres littéraires ou artistiques originales** visées à l'article XI.165 du Code de droit économique ou à des prestations d'**artistes-interprètes ou exécutants** visées à l'article XI.205 du même Code
- en vue de l'**exploitation** ou de l'**utilisation effective de ces droits**.

Il s'agit donc des mêmes indemnités que celles visées dans la législation fiscale. Ce régime a été instauré à partir du 1er trimestre 2023 par l'arrêté royal du 7 avril 2023 modifiant l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 (MB du 14 avril 2023).

Conditions?

- Le travailleur est payé pour ces droits ou licences dans le cadre de la cession ou de l'octroi en licence à un tiers aux fins de **communication au public**, d'**exécution** ou de **représentation publique**, ou de **reproduction**
- ou le travailleur (titulaire originaire des droits) détient une **attestation du travail des arts**.
- Ces indemnités (non assujetties) sont déclarées à l'ONSS.

Limitations?

- Le montant des indemnités octroyées ne peut pas dépasser 30% de la somme
 - du montant total de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale auquel le travailleur a droit
 - et du montant total des indemnités accordées par l'employeur au travailleur concerné pour la cession ou la concession sous licence de droits d'auteur et de droits voisins.
 - Il s'agit donc de 30 % maximum de la **somme** des deux montants.
- Lorsque le montant des indemnités octroyées dépasse 30%, le montant dépassant les 30% est assujetti aux cotisations de sécurité sociale.
- La rémunération aussi bien que les indemnités déterminées d'une manière conforme au marché. L'employeur tient à la disposition de l'ONSS les pièces justificatives des différents éléments d'appréciation. Celles-ci peuvent être demandées lors d'un contrôle.

DmfA?

Les indemnités qui remplissent les conditions pour ne pas être assujetties, sont déclarées en DmfA sous le code rémunération 47.

Condition supplémentaire?

- Les indemnités ne sont pas octroyées en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.
- Cette interdiction de conversion de rémunération ne vaut pas pour les avantages:



- qui ont été déclarés à l'impôt des personnes physiques comme des revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92, pour la période imposable 2022 ou 2021, 2020, 2019 ou 2018
 - dont le montant de l'indemnité est limité au plus petit des montants suivants pour l'année 2022 ou 2021, 2020, 2019 ou 2018:
 - le montant déclaré à l'impôt des personnes physiques comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92 ;
 - la différence entre l'indemnité qui a été déclarée auprès du fisc et l'indemnité qui a été déclarée auprès de l'ONSS comme rémunération en exécution d'un contrat de travail;
- pour lesquels l'employeur déclare **avant fin 2023** auprès de l'ONSS le montant à convertir et présente sur demande la preuve du montant converti; il s'agit du montant pour l'année 2022 **mais lorsque rien n'a été déclaré en 2022**, respectivement pour 2021, 2020, 2019 ou 2018; de cette façon, une apparente diminution de rémunération dans le cadre d'une occupation continuée est justifiée; dans une communication subséquente, l'ONSS précisera de quelle manière et sous quelles modalités.
- Les employeurs qui, à tort, n'auraient pas déclaré les indemnités de droits d'auteurs à l'ONSS mais bien en tant que telles au fisc, peuvent procéder à leur régularisation. Ils peuvent régulariser auprès de l'ONSS la situation de chacun de leurs travailleurs pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 sur base de la situation fiscale en vue d'éventuelles inspections par confrontation avec les données fiscales. L'employeur effectue à cette fin, avant le 30 juin 2023, une **déclaration à l'ONSS de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS** qui correspondent aux montants déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92.
 - Les montants régularisés ne donnent plus lieu au paiement de cotisations, majorations, indemnités forfaitaires ou intérêt à l'ONSS.
 - À cette fin, l'employeur effectue avant le 30 juin 2023 une déclaration à l'ONSS de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS qui correspondent aux montants déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92. À cet effet, le même code rémunération 47 est utilisé comme pour la déclaration des indemnités à partir du 1er janvier 2023. Puisque techniquement le code rémunération n'était pas prévu dans les déclarations des années antérieures, cette modification ne peut cependant être effectuée que lorsque la possibilité de la déclaration du 2ème trimestre 2023 sera en production.

Source : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#indemnites-resultant-de-la-cession-ou-de-l-octroi-d-une-licence-de-droits-d-auteur-et-de-droits-voisins-dans-le-domaine-des-arts-26-04-2023>



RAPPEL : CCT no 164 - bientôt une indemnité vélo pour tous les travailleurs du secteur privé

Le 24 janvier, les partenaires sociaux ont conclu une nouvelle CCT no 164 au sujet de l'indemnité vélo pour les déplacements domicile - lieu de travail. Cette CCT prévoit que tous les travailleurs du secteur privé se rendant au travail à vélo auront droit à une indemnité vélo à partir du 1er mai 2023.

Que stipule la CCT no 164 ?

La CCT prévoit une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre pour les déplacements domicile - lieu de travail. Ce montant sera indexé chaque année. Cette indemnité est exonérée socialement et fiscalement.

L'octroi de l'indemnité est plafonné. En effet, l'employeur doit accorder l'indemnité pour un maximum de 40 kilomètres par jour (20 km par trajet simple).

Afin d'avoir droit à l'indemnité vélo, le travailleur doit utiliser le vélo régulièrement pour ses déplacements domicile - lieu de travail (p. ex. au moins une fois par semaine).

Si le travailleur utilise, pour lesdits déplacements, plusieurs modes de déplacement, dont le vélo, il a la possibilité de recevoir, pour chacun de ceux-ci, une indemnité de la part de son employeur, pour autant que ces différentes indemnités aient trait :

- soit à différentes parties du trajet domicile - lieu de travail ;
- soit à un même trajet (ou à un même tronçon) effectué pendant différentes périodes de l'année.

Ainsi, une même distance parcourue au même moment ne peut être remboursée plus d'une fois par l'employeur. Par conséquent, le travailleur doit toujours choisir le mode de transport le plus approprié à sa situation.

Enfin, le travailleur doit également remplir et signer une déclaration sur l'honneur. Il doit y indiquer le nombre de kilomètres qu'il parcourt à vélo entre son domicile et son lieu de travail, ainsi que le nombre de jours du mois où il se rend au travail à vélo.

CCT de nature supplétive

Cette CCT s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé et est de nature supplétive.

Si un montant est déjà prévu par CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise pour les déplacements domicile - lieu de travail effectués à vélo, ce montant continuera donc à s'appliquer même s'il est inférieur au montant prévu par la CCT no 164.

Quand entrera en vigueur cette CCT ?

Cette CCT entrera en vigueur le 1er mai 2023 pour une durée indéterminée.

Les commissions paritaires constituées pour la première fois depuis le 1er janvier 2020 ne devront octroyer cette indemnité qu'à partir du 1er janvier 2024.

Cette CCT sera réévaluée au cours du second semestre de 2024.

Source : CCT no 164 du 24 janvier 2023



Région wallonne : la réduction ONSS pour les travailleurs âgés change au 1er juillet 2023

Le Gouvernement wallon a décidé d'apporter des modifications à la réduction groupe-cible de cotisations patronales de sécurité sociale pour l'occupation de travailleurs âgés à partir du 1er juillet 2023.

En fonction de son âge, il sera éventuellement requis que le travailleur soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem la veille de son engagement.

Qui peut ouvrir le droit à la réduction ONSS ?

Les conditions d'accès à la réduction groupe-cible seront différentes selon l'âge du travailleur :

De 55 ans à 59 ans

Le travailleur devra :

- Relever de la catégorie 1 de la réduction structurelle ;
- Être occupé ou dépendre d'une unité d'établissement en Région wallonne de langue française ;
- Être âgé d'au moins 55 ans à 59 ans au dernier jour du trimestre au cours duquel il est engagé chez l'employeur ;
- Avoir un salaire trimestriel de référence inférieur à 16.662,56 € ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au Forem la veille de son entrée en service.

Le flux d'information relatif à la condition d'inscription comme demandeur d'emploi se fera via ECARO.

De 60 ans jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il a atteint l'âge légal de la pension

Le travailleur devra :

- Relever de la catégorie 1 de la réduction structurelle ;
- Être occupé ou dépendre d'une unité d'établissement en Région wallonne de langue française ;
- Être âgé d'au moins 60 ans au dernier jour du trimestre ;
- Avoir un salaire trimestriel de référence inférieur à 16.662,56 €.



Quel sera le montant de la réduction ONSS ?

Le montant de la réduction dépend de l'âge du travailleur.

Âge du travailleur au dernier jour du trimestre	Montant de la réduction/trimestre
55 à 57 ans	400 €
58 à 59 ans	1000 €
60 à 64 ans	1000 €
À partir de 65 ans jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension	1500 €

Ces montants sont valables pour un travailleur occupé temps plein ayant des prestations complètes sur le trimestre.

Comme c'est le cas actuellement, la réduction groupe-cible n'est octroyée que s'il y a des prestations effectives sur le trimestre complet, hors cas de suspensions visée par la loi du 3 juillet 1978 et cas de dispense de prestations autorisée par l'employeur pendant la période de préavis.

Qu'en est-il des réductions en cours au 1er juillet 2023 ?

La réduction groupe-cible travailleurs âgés appliquée avant le 1er juillet 2023 continuera à s'appliquer tant que le travailleur sera en service de manière ininterrompue auprès de l'employeur.

Source : Décret du 21 décembre 2022 contenant le budget général des dépenses de la Région wallonne pour l'année budgétaire 2023, M.B. 08.03.2023.



Délais de préavis en cas de démission des travailleurs en service avant 2014 : changement en vue !

Une nouvelle loi prévoyant d'apporter une adaptation aux dispositions concernant les délais de préavis en cas de démission des travailleurs engagés avant 2014 vient d'être publiée. Elle prévoit que le délai de préavis ne peut jamais dépasser 13 semaines pour tous ces travailleurs. Cette loi entrera en vigueur le 28 octobre 2023.

Quelle est la situation actuelle ?

Les délais de préavis actuels en cas de démission sont exprimés en **semaines** et se constituent de la manière suivante :

Ancienneté	Délai
– de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à – de 4 mois	2 semaines
De 4 mois à – de 5 mois	2 semaines
De 5 mois à – de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à – de 9 mois	3 semaines
De 9 mois à – de 12 mois	3 semaines
De 12 mois à – de 15 mois	4 semaines
De 15 mois à – de 18 mois	4 semaines
De 18 mois à – de 21 mois	5 semaines
De 21 mois à – de 24 mois	5 semaines
De 2 ans à – de 3 ans	6 semaines
De 3 ans à – de 4 ans	6 semaines
De 4 ans à – de 5 ans	7 semaines
De 5 ans à – de 6 ans	9 semaines
De 6 ans à – de 7 ans	10 semaines
De 7 ans à – de 8 ans	12 semaines
8 ans et +	13 semaines

Ces délais de préavis sont applicables à **tous les travailleurs** (ouvriers et employés) occupés dans les liens d'un contrat à durée **indéterminée dont l'exécution a débuté à partir du 1er janvier 2014**.

Il y a lieu en effet de faire la distinction entre les travailleurs dont l'exécution du contrat débute à partir du 1er janvier 2014 et ceux dont l'exécution du contrat a débuté avant le 1er janvier 2014.

Les travailleurs (ouvriers et employés) dont l'exécution du contrat a débuté **avant le 1er janvier 2014** ont droit à un préavis dont la durée se calcule en **trois étapes** (système du **cliquet**) :

- **Etape 1** : détermination du délai sur la base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 selon les règles en vigueur au 31 décembre 2013.

Attention ! Pour les employés, la règle suivante est applicable. Le délai de préavis est fixé à 1,5 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée, avec un maximum de :

- 3 mois lorsque la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 32.254€ au 31 décembre 2013, (= employés inférieurs)



- 4,5 mois lorsque la rémunération annuelle brute est supérieure à 32.254€ mais ne dépasse pas 64.508€ au 31 décembre 2013, (= employés supérieurs)
- 6 mois lorsque la rémunération annuelle brute est supérieure à 64.508€ au 31 décembre 2013 (= employés très supérieurs).

Si le délai déterminé à l'étape 1 atteint les maxima de 3 mois, 4,5 mois et 6 mois (selon l'importance de la rémunération au 31 décembre 2013), il n'y a pas lieu d'ajouter le délai de préavis déterminé à l'étape 2. Le délai de préavis final est le délai déterminé à l'étape 1.

Dans le cas contraire, on passe à l'étape 2.

- **Etape 2** : détermination du délai sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 selon le tableau ci-dessus ;
- **Etape 3** : addition de ces deux délais.

Attention ! Pour les employés, la règle est la suivante. Si la somme obtenue par l'addition du délai obtenu à l'étape 1 et le délai obtenu à l'étape 2 est égale ou supérieure à 13 semaines, le délai de préavis final est plafonné à 13 semaines.

La suite ?

Avec cette nouvelle loi, la limitation du délai de préavis à 13 semaines en cas de démission s'appliquera à tous les travailleurs (ouvriers et employés) dont l'exécution du contrat débute avant le 1er janvier 2014. Cela signifie qu'il n'y aura plus de distinction ni entre les ouvriers et les employés ni entre les employés inférieurs et les employés supérieurs.

Il ne sera plus nécessaire de faire une distinction entre l'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014 et celle acquise à partir du 1er janvier 2014.

Pour calculer le délai de préavis en cas de démission des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2014, on appliquera uniquement l'article 37/2 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats travail, soit le tableau ci-dessus. L'ancienneté du travailleur sera donc d'au moins 8 ans et le délai de préavis sera ainsi fixé à 13 semaines.

Quand ?

Cette loi entrera en vigueur le 28 octobre 2023 .

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de cette loi continuent à sortir tous leurs effets.

Source : Loi du 20 mars 2023 modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur, M.B. 28.04.2023.



ONSS international : nouvel accord-cadre européen à partir du 1er juillet 2023

Un accord-cadre européen a été conclu en vue de faciliter le télétravail à partir du 1er juillet 2023. En effet, l'exception mise sur pied en période Covid-19 au principe d'assujettissement en matière de sécurité sociale internationale prend fin au 30 juin 2023.

Principe

Le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale prévoit la disposition suivante : un travailleur qui vit dans un pays de l'UE/EEE ou en Suisse et qui travaille dans un autre pays est soumis à la sécurité sociale du pays où il travaille (Etat d'emploi, Etat où est établi son employeur).

Toutefois, en cas d'activité substantielle dans l'Etat membre de résidence (c'est-à-dire 25% de son temps de travail), le travailleur sera assujéti à la sécurité sociale de son Etat de résidence.

En raison de l'appel à tous au télétravail, l'activité du travailleur pourrait devenir substantielle dans son Etat de résidence et entraîner ainsi une modification de la législation applicable en matière de sécurité sociale.

Exemple : un travailleur réside en Belgique et travaille en France (où son employeur est établi). Il est assujéti à la sécurité sociale française car il passe moins de 25% de son temps de travail (dans le cas présent 0%) dans son Etat de résidence (la Belgique).

Exception

Pour la période du 13 mars 2020 au 30 juin 2023, une exception à ce principe a été mise sur pied suite au recours accru au télétravail en période de crise Covid-19.

Si en raison du Covid-19, l'employeur lui a demandé d'effectuer du télétravail et ce pour tous les jours de la semaine, il a exercé 100% de son temps de travail dans son Etat de résidence. L'application du règlement européen 883/2004 stipule que le travailleur devrait être alors assujéti à la sécurité sociale belge.

En raison des circonstances exceptionnelles et pour éviter une surcharge administrative, les autorités belges avaient décidé qu'il n'en serait rien.

Dans notre exemple, le travailleur est resté - malgré ce dépassement des 25% de son temps de travail dans son Etat de résidence - la Belgique, assujéti à la sécurité sociale française. Rien n'a changé.

Les périodes de télétravail effectuées par les travailleurs sur le territoire belge en raison du coronavirus, à titre exceptionnel, ne sont pas prises en compte pour la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale et n'ont donc aucune influence sur leur affiliation à la sécurité sociale et ce, jusqu'au 30 juin 2023.

Nouvel accord-cadre à partir du 1er juillet 2023

Puisque cette exception prend fin au 30 juin 2023, cela signifie que le principe redeviendrait d'application.

Or, entretemps, le télétravail est appliqué de manière plus large. La conséquence en serait éventuellement l'assujétiement du travailleur à la sécurité sociale de son Etat de résidence et non plus son Etat d'emploi à partir du 1er juillet 2023 si le travailleur y passe au moins 25% de son temps de travail.

Ainsi, dans notre exemple, le travailleur exerçant 60 % de son temps de travail en France (son Etat d'emploi) et 40% en télétravail en Belgique (son Etat de résidence), devrait être assujéti à la sécurité sociale belge à partir du 1er juillet 2023.

Afin d'éviter cela, un accord-cadre européen a été conclu afin de permettre aux travailleurs exerçant moins de 50% de leur temps de travail dans leur Etat de résidence, de rester assujéti à la sécurité sociale de leur Etat d'emploi.



Exemple : le travailleur exerçant son activité à 60% en France (son Etat d'emploi) et 40% en Belgique (son Etat de résidence), pourra rester assujéti à la sécurité sociale française, comme c'était le cas grâce à l'exception en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.

La limite du principe à 25% est élevée à 50% à partir du 1er juillet 2023.

Les différents Etats membres doivent à présent chacun adhérer à cet accord-cadre européen. La Belgique a déjà fait savoir que cela sera le cas.

Et au niveau fiscal ?

A ce jour, aucune modification n'a été annoncée au niveau fiscal. Les règles issues des conventions préventives de double imposition s'appliquent. Les rémunérations sont, en principe, imposées dans l'Etat d'activité, c'est-à-dire le pays où le travailleur est effectivement occupé, sauf si la règle dite « des 183 jours » s'applique. Dans ce dernier cas, les rémunérations sont imposées dans l'Etat de résidence du travailleur.

Pour de plus amples informations à ce sujet, nous vous invitons à adresser vos questions par email à GEConsulting@partena.be

Source : www.international.socialsecurity.be



Mai - Quelques dates clés

1er mai 2022 :

La fête du travail est un jour férié.

6 mai 2023 :

Le plafond qui détermine l'obligation de payer des provisions de cotisations de sécurité sociale à l'ONSS est fixé à 4.000,00 euros. Si vous êtes tenu de provisionner les cotisations, ce montant doit se trouver pour le 6 mai au plus tard soit sur le compte du Secrétariat Social si vous êtes affilié au Secrétariat Social, soit sur le compte de l'ONSS si vous n'êtes pas affilié au Secrétariat Social.

13 mai 2023 :

Ceci est la date ultime pour verser le précompte professionnel mensuel et rentrer votre déclaration 274.

18 mai 2023 :

Le jeudi de l'Ascension est un jour férié.

29 mai 2023 :

Le lundi de Pentecôte est un jour férié.