

SOMMAIRE

- p. 1/ La loi du 26 décembre 2013 introduisant un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence
- p. 8/ Déclaration Isoc obligatoire via Biztax déjà à partir de l'exercice 2014

La loi du 26 décembre 2013¹ introduisant un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence

Introduction – Ce 1^{er} janvier 2014, une page de l'histoire sociale belge se tourne

Le droit du travail belge connaît depuis « toujours » la distinction fondamentale, pour ne pas dire la *summa divisio*, entre le statut des travailleurs dits ouvriers et le statut des travailleurs dits employés.

A l'époque industrielle, il était aisé de distinguer un travailleur manuel d'un travailleur intellectuel, tant la nature de leurs tâches respectives, le lieu de leurs prestations, leurs habits de travail et tout ce qui les caractérisait les opposaient. Et au début du XX^e siècle, personne ne trouvait choquant ni même anormal que la condition contractuelle des premiers soit inférieure à celle des seconds, notamment en ce qui concerne la différence de durée des préavis qui leur étaient notifiés en cas de licenciement (en raison d'une meilleure mobilité des ouvriers sur le marché du travail).

Ce déséquilibre fut d'abord tempéré par l'adoption de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui garantit aux ouvriers engagés à durée indéterminée une forme de stabilité d'emploi consistant en une indemnité de six mois de rémunération si leur employeur n'est pas en mesure de démontrer que leur licenciement est « *effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ». Ensuite, le législateur a prévu la possibilité de modifier par arrêté royal, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, les délais de préavis des ouvriers « *dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux* ».

Au fil du temps, cette dichotomie des travailleurs est apparue de moins en moins justifiée.

Un premier coup de semonce est intervenu le 8 juillet 1993 (arrêt n° 56/93), lorsque la Cour d'arbitrage,

1 Publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2013 (p. 104.147 à 104.170).

saisie du caractère potentiellement discriminatoire des délais de préavis distincts, a souligné que cette distinction devait être progressivement supprimée par le législateur, par étapes successives.

La situation n'a toutefois guère évolué durant les années suivantes, si bien que, saisie de nouvelles questions préjudicielles portant sur les délais de préavis et le jour de carence en cas de maladie des ouvriers, la même Cour, rebaptisée constitutionnelle, a constaté le 7 juillet 2011 (arrêt n° 125/2011) le caractère discriminatoire de ces deux différences de traitement. Par souci de « sécurité juridique », la haute juridiction a néanmoins laissé au législateur un délai de deux ans pour harmoniser les statuts sur ces points.

Quelques jours avant cette date butoir, le 5 juillet 2013, les négociateurs mandatés par les partenaires sociaux sont parvenus à formuler une proposition de solution consacrée dans un compromis entériné par le Comité ministériel restreint le 8 juillet 2013.

Ce compromis a été transposé dans un projet de loi qui a été approuvé par le Conseil des ministres le 27 septembre 2013 et, après avoir fait l'objet de l'avis du Conseil d'Etat du 6 novembre 2013, voté à la Chambre en séance plénière le 12 décembre 2013. Le Sénat a évoqué le projet pour finalement voter le texte sans amendement dès le 19 décembre. La loi a été publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013.

Nous exposons ici les lignes directrices de ces nouvelles dispositions.

I. La durée des préavis de licenciement et de démission à partir du 1er janvier 2014

Première nouveauté, le préavis débutera systématiquement le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

Quant au délai, le but poursuivi est que tout travailleur se voie octroyer, tout au long de sa carrière, un préavis dont la durée est exclusivement proportionnelle à son ancienneté ininterrompue au sein de l'entreprise, selon une progressivité variable au cours du temps.

Il est tenu compte de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le

travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (en comptabilisant en outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation en tant qu'intérimaire dans une fonction identique, en ce compris les périodes d'inactivité de sept jours ou moins, et ce à concurrence de maximum un an).

Les nouveaux délais de préavis de **licenciement** sont les suivants :

Ancienneté	Délai de préavis
0 à moins de 3 mois	2 semaines
3 à moins de 6 mois	4 semaines
6 à moins de 9 mois	6 semaines
9 à moins de 12 mois	7 semaines
12 à moins de 15 mois	8 semaines
15 à moins de 18 mois	9 semaines
18 à moins de 21 mois	10 semaines
21 à moins de 24 mois	11 semaines
2 à moins de 3 ans	12 semaines
3 à moins de 4 ans	13 semaines
4 à moins de 5 ans	15 semaines
5 ans à moins de 20 ans	+ 3 semaines par année d'ancienneté supplémentaire (jusqu'à 60 semaines)
20 ans à moins de 21 ans	62 semaines
A partir de 21 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté supplémentaire

Dans les secteurs où les préavis des ouvriers étaient au 31 décembre 2013 encore inférieurs aux délais fixés par la CCT n° 75, ces nouveaux délais ne s'appliqueront qu'à partir du 1^{er} janvier 2018, car un passage immédiat au nouveau régime pourrait porter atteinte à l'emploi dans ces secteurs. Du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2017, ces ouvriers se verront appliquer des délais dérogatoires plafonnés à 16 semaines pour ceux dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans (sauf évolution plus rapide vers les nouveaux délais, à prévoir par CCT sectorielle).

Ces délais dérogatoires resteront d'application au-delà du 1^{er} janvier 2018 pour les ouvriers n'ayant pas de lieu fixe de travail et accomplissant habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités énumérées par la loi (sont essentiellement visés les travaux de construction au sens large). Cette exception est justifiée par la pénurie de main d'œuvre dans ce secteur, et pour favoriser le maintien de la protection sociale liée à l'existence de contrats de travail à durée indéterminée.

Lorsque le congé est donné par l'employeur en vue de mettre fin à un contrat à durée indéterminée à par-

tir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum 26 semaines.

En cas de congé donné par l'employeur en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (ex. «prépension»), les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration au sens de la réglementation sur le régime de chômage avec complément d'entreprise. Un arrêté royal devra fixer les modalités et conditions de cette possibilité.

Autre nouveauté: en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenant après la notification par l'employeur d'un congé moyennant un préavis à prester, l'employeur pourra résilier le contrat en payant une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir, en déduisant le salaire garanti payé au début de cette incapacité.

Les droits à un délai de préavis accumulés auprès d'un même employeur jusqu'au 31 décembre 2013 sont fixés dans le respect des règles en vigueur. Cela signifie que les nouvelles dispositions s'appliqueront aux nouveaux contrats mais également aux anciens, pour la période postérieure au 1^{er} janvier 2014. Ainsi, pour les travailleurs déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, la durée du préavis résultera de l'addition des préavis applicables dans les deux régimes successifs:

- pour l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013: application des règles en vigueur jusqu'à cette date, sous la réserve que les employés dits «supérieurs» (ceux dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 EUR bruts au 31 décembre 2013) se voient accorder forfaitairement:
 - en cas de licenciement, un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois (il ne sera donc plus fait application de formules de calcul intégrant les facteurs d'âge et de rémunération, telle que la «grille Claeys» pour citer la plus connue);
 - en cas de démission, un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée (avec un maximum de quatre mois et demi ou de six mois selon que la rémunération annuelle atteint ou non 64.508 EUR bruts);
- pour l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014: application du nouveau régime (le préavis

de démission ne pouvant toutefois pas dépasser 13 semaines).

Outre cette disposition transitoire, il est prévu que les (ex)ouvriers ne subiront pas indéfiniment le «désavantage» de l'ancienneté antérieure à 2014. Ainsi, suivant des modalités fixées par l'arrêté royal du 9 janvier 2014, l'ONEm est chargée de payer à ces travailleurs une «indemnité en compensation du licenciement» destinée à compenser la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant auquel le travailleur aurait eu droit si toute son ancienneté avait été valorisée en vertu de la nouvelle législation. Pour obtenir cette indemnité, l'ouvrier doit avoir été engagé avant le 1^{er} janvier 2014 et être licencié après cette date, et justifier d'une ancienneté:

- d'au moins 30 ans au 31 décembre 2013;
- d'au moins 20 ans au 1^{er} janvier 2014;
- d'au moins 15 ans au 1^{er} janvier 2015;
- d'au moins 10 ans au 1^{er} janvier 2016.

A partir du 1^{er} janvier 2017, les ouvriers ne devront plus justifier d'aucune ancienneté.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les allocations de chômage.

Les ouvriers qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté pour prétendre à cette compensation pourront encore obtenir l'allocation de licenciement instaurée par la loi du 12 avril 2011.

Les nouveaux délais de préavis de **démission** sont quant à eux fixés à la moitié de ceux que l'employeur doit respecter, arrondis vers le bas et plafonnés à 13 semaines:

Ancienneté	Délai de préavis
0 à moins de 3 mois	1 semaine
3 à moins de 6 mois	2 semaines
6 à moins de 12 mois	3 semaines
12 à moins de 18 mois	4 semaines
18 à moins de 24 mois	5 semaines
2 à moins de 4 ans	6 semaines
4 à moins de 5 ans	7 semaines
5 à moins de 6 ans	9 semaines
6 à moins de 7 ans	10 semaines
7 à moins de 8 ans	12 semaines
A partir de 8 ans	13 semaines

En cas de contre-préavis du travailleur ayant trouvé un autre emploi, le plafond est limité à 4 semaines.

Le droit du travailleur de rompre le contrat de travail sans préavis durant les périodes de chômage économique (ou après un mois de chômage intempéries pour les ouvriers) est maintenu.

Précisons enfin que, contrairement à ce qui était jusqu'à présent autorisé, les (sous-) commissions paritaires ne pourront désormais plus, par voie de CCT sectorielle, déroger aux nouveaux délais de préavis.

II. Rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

Nouveauté destinée à compenser la disparition des clauses d'essai (voy. *infra*): chacune des parties à un (premier) contrat conclu à durée déterminée (ou pour l'exécution d'une tâche nettement définie) peut dorénavant résilier le contrat avant terme, durant la première moitié de la durée convenue (avec un maximum de six mois), moyennant respect d'un préavis d'une durée identique à celle d'un contrat à durée indéterminée (sinon en payant une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée de ce préavis).

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'une durée supérieure à sept jours, il demeure par ailleurs possible de rompre sans préavis ni indemnité un contrat à durée déterminée de moins de trois mois, du moins après l'écoulement de deux semaines de contrat. Si le contrat est d'une durée déterminée supérieure à trois mois, il reste permis de le résilier après six mois d'incapacité de travail, moyennant une indemnité de rupture de maximum trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

III. Suppression du licenciement abusif des ouvriers conditionnée par l'instauration d'une obligation généralisée de motivation du licenciement

Actuellement, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le licenciement d'un ouvrier est abusif et, ce faisant, donne droit au paiement d'une indemnité correspondant à six mois de rémunération si la rupture des relations contractuelles est effectuée pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite

de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

La loi prévoit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 cesse de s'appliquer, en principe le 1^{er} janvier 2014 au plus tard, dès qu'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail rendue obligatoire par arrêté royal pour les employeurs du secteur privé aura été adoptée concernant la motivation du licenciement. Un régime analogue devra être instauré pour les employeurs du secteur public, ne ressortant pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

A ce jour, aucun accord n'a été trouvé par les partenaires sociaux.

IV. Reclassement professionnel - Outplacement

Actuellement, conformément à la convention collective de travail n°82 prise en exécution de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, une procédure de reclassement professionnel (ou « outplacement ») est en principe réservé aux travailleurs licenciés âgés de plus de 45 ans qui justifient d'une ancienneté de minimum une année.

Désormais, à ce régime particulier d'outplacement destiné aux travailleurs du secteur privé âgés de plus de 45 ans, se greffe un nouveau régime général destiné à tous les travailleurs. Ces deux régimes sont régis par le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001.

Nous épinglons ci-après les conditions essentielles d'application du nouveau régime, intitulé régime général de reclassement professionnel :

- Il concerne tous les employeurs, que ceux-ci relèvent ou non du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les employeurs du secteur public sont donc dorénavant concernés.
- Il entre en vigueur pour les travailleurs licenciés à partir du 1^{er} janvier 2014 qui ont droit à un préavis minimum de 30 semaines ou à une

indemnité compensatoire de préavis couvrant au minimum cette période.

Il est donc applicable à tous les travailleurs licenciés à compter de la septième année d'ancienneté entamée, indépendamment de l'âge des travailleurs.

Les travailleurs âgés de plus de 45 ans peuvent donc également revendiquer le nouveau régime général d'outplacement. Si ces travailleurs ne satisfont pas aux conditions du nouveau régime général, ils conservent le droit au régime particulier de reclassement régi par la 2^{ème} section du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, pour autant qu'il s'agisse de travailleurs du secteur privé.

La valeur et le caractère contraignant ou non du nouveau régime général de reclassement professionnel varient en fonction des modalités de rupture du contrat de travail et de la date à laquelle intervient le licenciement :

- En cas de licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'au moins trente semaines, intervenu avant le 1^{er} janvier 2016, le travailleur a le choix d'accepter ou de refuser le régime de reclassement professionnel proposé par son employeur.

Si le travailleur accepte l'offre de reclassement professionnel, conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la loi, et que celle-ci est effectivement mise en œuvre par l'employeur, le travailleur a droit à l'ensemble des mesures suivantes :

1° Un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement avec une valeur minimale de 1.800 EUR et une valeur maximale de 5.500 EUR.

2° Une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle la valeur du reclassement professionnel est imputée à concurrence de 4 semaines de rémunération.

Si le travailleur refuse l'offre de reclassement professionnel suite à son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis intervenu avant le 1^{er} janvier 2016, il conserve le droit au paiement intégral de son indemnité compensatoire de préavis.

- En cas de licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines, intervenu à compter du 1^{er} janvier 2016, le travailleur qui refuse le reclassement professionnel, voit son indemnité compensatoire imputée de quatre semaines correspondant à la valeur du reclassement professionnel.

- En cas de licenciement moyennant la prestation d'un préavis d'au moins trente semaines, quelle que soit la date à laquelle il intervient, le travailleur a droit à l'ensemble des mesures suivantes :

1° un reclassement professionnel évalué à 60 heures. Le temps consacré à ce reclassement est imputé sur la durée pendant laquelle le travailleur, avec maintien de son salaire, peut s'absenter du travail afin de chercher un nouvel emploi en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 ;

2° un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

V. Mesures sectorielles favorisant l'employabilité

Le projet de loi dispose que les secteurs doivent au plus tard pour le 1^{er} janvier 2019 adopter une convention collective de travail prévoyant pour les travailleurs bénéficiant d'un préavis minimum de 30 semaines ou d'une indemnité compensatoire minimale de 30 semaines, des mesures qui entendent augmenter l'employabilité de ces travailleurs sur le marché du travail.

Dans ce cas, les deux tiers de la durée du préavis doivent, comme par le passé, être prestés ou payés sous forme d'indemnité. Le tiers restant est, par contre, remplacé par des mesures visant à accroître l'employabilité grâce par exemple à une formation ciblée prise en charge par l'employeur tendant à conférer des compétences manquantes aux travailleurs. En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur 26 semaines. Le reclassement professionnel visé par la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

VI. Le congé de sollicitation

Le droit de s'absenter pour chercher un nouvel emploi, avec maintien de la rémunération, est étendu à tous les travailleurs.

Pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

Néanmoins lorsque le travailleur bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel au sens du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une à deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse(nt) pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Ces règles sont applicables aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à la durée de leurs prestations.

VII. Suppression de la période d'essai

Les normes générales régissant la période d'essai dans le contrat de travail des ouvriers (article 48 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), des employés (articles 67 et 81 de la loi) et des domestiques (articles 109 et 117 de la loi) sont abrogées.

Les règles actuelles relatives à la période d'essai perdent en effet leur fondement dès lors que les nouveaux délais de préavis durant la première année d'occupation sont relativement courts, à savoir en cas de licenciement entre deux et sept semaines et en cas de démission entre une et deux semaines.

Selon l'exposé des motifs de la loi, dans le nouveau système, les parties au contrat de travail pourront continuer à considérer que « *les premiers moments de la relation de travail constitue une période permettant d'évaluer la qualité de leur collaboration professionnelle* ».

Les clauses d'essai antérieures au 1^{er} janvier 2014 continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance.

Les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 faisant expressément référence à la période d'essai ont donc été aménagées. Ainsi en est-il des clauses d'écolage (article 22bis de la loi du 3 juillet 1978) et de non-concurrence (articles 65, 86 et 104 de la loi du 3 juillet 1978). Vu la suppression de la période d'essai, il est prévu que les clauses d'écolage et de non concurrence sont dorénavant inopérantes durant les six premiers mois à partir de la date à laquelle le contrat est exécuté ou aurait dû être exécuté.

Pour des raisons liées au caractère éphémère de certains types de contrats, le régime de l'essai est appliqué automatiquement à raison des trois premiers jours d'occupation, d'une part, pour les contrats d'occupation d'étudiants et, d'autre part, pour les contrats visés dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Durant les trois premiers jours d'occupation, chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité, sans que la convention ne doive contenir de disposition à ce sujet.

La loi prévoit l'interdiction de clauses d'essai successives dans le cadre de contrats de travail intérimaires successifs lorsque le travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur.

VIII. Suppression du jour de carence et dispositions en cas de maladie

Actuellement, sous réserve des dispositions sectorielles en la matière qui sont de plus en plus nombreuses depuis l'accord interprofessionnel 2003-2004, le jour de carence en cas de maladie pour les ouvriers est en principe non rémunéré. Par jour de carence, il faut entendre le premier jour de la période d'incapacité de travail de moins de 14 jours n'étant pas la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La loi supprime purement et simplement ce jour de carence.

En contrepartie, lorsque le travailleur ne justifie pas son absence pour cause de maladie conformément à ses obligations légales, à savoir s'il omet d'informer immédiatement son employeur de son absence, de présenter son certificat médical dans le délai prescrit ou encore s'il se soustrait au contrôle effectué par le médecin-contrôleur, la loi prévoit désormais que dans chacune de ces hypothèses, l'employeur est autorisé à ne pas payer le salaire garanti pour les jours qui précèdent l'information, la remise du certificat médical ou le contrôle, sauf cas de force majeure ou « raisons valables » invoquées par le travailleur.

Pour le surplus, la loi prévoit la possibilité d'insérer dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou encore dans le règlement de travail, des dispositions qui déterminent que le travailleur en incapacité de travail doit se tenir à disposition du médecin contrôleur durant une partie de la journée de maximum 4 heures consécutives entre 7 heures et 20 heures, soit à son domicile ou en un autre lieu de résidence communiqué à l'employeur, pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté dans le cadre de l'objectif poursuivi par le contrôle médical.

Enfin, la loi prévoit des réductions de cotisations de sécurité sociale pour les deux premiers jours de salaire garanti, par travailleur et par année calendaire.

IX. Compensations financières pour les employeurs

En vue d'atténuer l'impact de la hausse des coûts suite au nouveau régime de préavis, la loi prévoit des mesures financières compensatoires diverses.

Ainsi, deux projets d'arrêtés royaux, soumis actuellement à l'avis du Conseil national du travail, prévoient un abaissement des charges patronales d'un montant de 80 millions d'euros afin de compenser la suppression du jour de carence.

Par ailleurs, actuellement, plusieurs conventions collectives de travail sectorielles prévoient, en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'employeur, le paiement d'indemnités complémentaires aux travailleurs, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis. Désormais, la loi prévoit qu'en cas de résiliation du contrat par l'employeur intervenue à partir du 1^{er} juillet 2015, il sera inter-

dit d'attribuer une telle indemnité complémentaire si elle est inférieure à la différence entre :

- d'une part, le coût du licenciement lié au délai de préavis ou à l'indemnité compensatoire de préavis calculé sur la base des nouvelles dispositions légales en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014 et,
- d'autre part, le coût du licenciement calculé conformément aux dispositions en vigueur avant le 1^{er} janvier 2014.

Si par contre, l'indemnité complémentaire est supérieure à cette différence, les dispositions sectorielles demeurent applicables pour la partie de l'indemnité complémentaire qui dépasse cette différence.

Rodrigue CAPART et Géraldine MASSART
Avocats au barreau de Liège - elegis



Déclaration Isoc obligatoire via Biztax déjà à partir de l'exercice 2014

Les contribuables qui doivent introduire une déclaration à l'impôt des sociétés (Isoc), sont tenus, déjà à partir de l'exercice d'imposition 2014, de le faire par voie électronique via Biztax. Cette obligation ne s'applique toutefois pas aux contribuables ou à la personne qu'ils ont mandatée pour l'introduction d'une telle déclaration, qui ne disposent pas des moyens informatiques nécessaires.

Introduction électronique avancée

La loi du 17 juin 2013 (art. 27 et art. 36, al. 3) imposait l'introduction électronique de la déclaration Isoc à partir de l'exercice d'imposition 2015. Ce délai d'introduction est aujourd'hui avancé d'un an par AR (AR du 7 février 2014).

Un second AR du 7 février 2014 insère les modalités d'introduction de la déclaration (électronique) Isoc dans l'AR/CIR 1992 (nouveaux art. 127/1 et 127/2 AR/CIR 1992).

Déclaration Isoc via Biztax

Celui qui doit introduire une déclaration Isoc doit, pour ce faire, utiliser à partir l'exercice d'imposition 2014 l'application Biztax que l'administration fiscale met à disposition sur le site internet du SPF Finances.

Pour avoir accès à Biztax, le contribuable n'a besoin que d'une carte d'identité électronique ou d'un certificat digital de classe 3 (reconnu par une autorité de certification).

La déclaration est introduite par la signature digitale de celle-ci

Un accusé de réception au format PDF avec la signature digitale du SPF Finances est délivré comme preuve que la déclaration a bien été introduite.

Après introduction, le contribuable ou la personne qu'il a mandatée pour l'introduction de la déclaration peut consulter, au moyen de son certificat ou de sa carte d'identité électronique, les documents PDF de l'accusé de réception, la déclaration et les annexes.

Déclaration Isoc sur papier

Lorsque les contribuables ou, le cas échéant, la personne qu'ils ont mandatée pour introduire la déclaration Isoc, ne disposent pas des moyens informatiques nécessaires, ils introduisent annuellement une déclaration écrite signée auprès du bureau de contrôle compétent.

Après réception de la déclaration, le bureau de contrôle délivre aux contribuables une formule de déclaration.

Entrée en vigueur

Les deux AR du 7 février 2014 sont d'application à partir de l'exercice d'imposition 2014 pour les contribuables soumis à l'impôt des sociétés.

Source: Arrêté royal du 7 février 2014 portant exécution de l'article 307bis, § 3, alinéa 3, du Code des impôts sur les revenus 1992 relative aux modalités pour l'introduction électronique des déclarations à l'impôt des sociétés, à l'impôt des personnes morales, à l'impôt des non-résidents/sociétés et à l'impôt des non-résidents/personnes morales, M.B., 14 février 2014.

Arrêté royal du 7 février 2014 relatif à l'entrée en vigueur anticipée de l'introduction électronique obligatoire des déclarations à l'impôt des sociétés, M.B., 14 février 2014.

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. **Editeur responsable**: Jean-Marie CONTER, IPCF – av. Legrand 45, 1050 Bruxelles, Tél. 02/626.03.80, Fax. 02/626.03.90 e-mail: info@ipcf.be, URL: <http://www.ipcf.be> **Rédaction**: Jean-Marie CONTER, Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Xavier SCHRAEPEN, Chantal DEMOOR. **Comité scientifique**: Professeur P. MICHEL, Professeur Emérite de Finance, Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.

Réalisée en collaboration avec kluwer – www.kluwer.be