

La Question du Mois

Février 2016

En tant qu'indépendant en personne physique, j'emploie actuellement 2 travailleurs depuis plusieurs années. Si je décide d'exercer mon activité en société à partir du 01/04/2016, ma société devenant par définition un nouvel employeur, pourra-t-elle bénéficier de l'exonération des cotisations sociales patronales à vie pour un 1^{er} travailleur engagé si elle engage les 2 travailleurs que j'employais au 31/03/2016 ?

■ 1. RAPPEL DES PRINCIPES

1.1 Les principes jusqu'au 31/12/2015

Des réductions de cotisations sociales patronales existaient déjà avant le 01/01/2016, pour les 5 premiers travailleurs engagés. Le principe était le suivant : les 5 premiers travailleurs engagés ouvraient le droit à une réduction des cotisations patronales durant un certain nombre de trimestres sur une période de 20 trimestres.

Les réductions étaient les suivantes :

1 ^{er} travailleur	1.550€ durant 5 trimestres	1.050€ durant les 4 trimestres suivants	450€ durant les 4 derniers trimestres
2 ^{ème} travailleur	1.050€ durant 5 trimestres	450€ durant les 8 trimestres suivants	
3 ^{ème} travailleur	1.050€ durant 5 trimestres	450€ durant les 4 trimestres suivants	
4 ^{ème} travailleur	1.000€ durant 5 trimestres	400€ durant les 4 trimestres suivants	
5 ^{ème} travailleur	1.000€ durant 5 trimestres	400€ durant les 4 trimestres suivants	

1.2 Les nouveautés en vigueur au 01/01/2016

Deux nouveautés importantes entrent en vigueur à partir du 01/01/2016 :

- D'une part, un 1^{er} travailleur engagé ouvre désormais un droit à une **exonération totale** des cotisations sociales patronales de base (c'est-à-dire une exonération de

32,4 % de la rémunération), durant une durée indéterminée, autrement dit, **à vie** ;

- D'autre part, des réductions de cotisations patronales sont introduites pour un 6^{ème} travailleur et les règles en vigueur avant le 01/01/2016 concernant les 5 premiers travailleurs engagés, s'appliquent désormais du 2^{ème} au 6^{ème} travailleur engagé.

1.2 Les conditions d'octroi de l'exonération ou des réductions

1.1. Dans le chef de l'employeur

- ➔ Pour bénéficier de l'exonération à vie pour le 1^{er} travailleur, il faut être un « *nouvel employeur d'un premier travailleur* » au sens de l'article 343, §1^{er} de la loi-programme du 24/12/2002, autrement dit, un employeur qui n'a :
 - jamais occupé de personnel autre que des apprentis, des travailleurs ayant 18 ans dans l'année où ils travaillent, des travailleurs domestiques et des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture, ou ;
 - pas occupé de personnel durant les 4 derniers trimestres précédant l'engagement.
- ➔ Pour bénéficier des réductions liées aux travailleurs 2 à 6, il faut être un « *nouvel employeur d'un deuxième, troisième, quatrième, cinquième ou sixième travailleur* », au sens de l'article 343, §§2 à 3/3 de la loi-programme du 24/12/2002, autrement dit, un employeur qui n'a pas occupé, **simultanément**, de deuxième, troisième,

quatrième, cinquième ou sixième travailleur durant les 4 trimestres qui précèdent l'engagement du deuxième, troisième, quatrième, cinquième ou sixième travailleur.

1.2. Dans le chef du travailleur

Tout engagement d'un 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} travailleur ouvre le droit aux réductions.

Les réductions ne seront toutefois effectivement appliquées, en ce qui concerne les travailleurs dont l'occupation est inférieure à un mi-temps, que pour un travailleur dont les prestations atteignent, sur un trimestre, 27,5 % d'un temps plein.

1.4 La notion d'Unité Technique d'Exploitation (UTE) (Art. 344 de la loi-programme du 24/12/2002)

Une UTE existe entre plusieurs employeurs distincts dès lors qu'elles présentent un lien économique (appartenance au même groupe économique, être administrées par une même personne,...) et social (même bâtiment, gestion et politique communes du personnel, même règlement de travail,...) entre elles.

Les conditions d'octroi énoncées ci-dessus s'apprécient bien entendu au niveau d'une même UTE. En effet, un 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème} ou 6^{ème} travailleur engagé pour remplacer un travailleur qui était actif chez un autre employeur d'une même UTE, n'ouvre pas le droit aux réductions.

1.5 L'avantage est lié à l'engagement et non à la personne du travailleur

Les réductions sont octroyées pour les 6 premiers engagements et ne sont donc pas liées à la personne du travailleur.

Un travailleur peut donc être licencié ou démissionner, tant qu'il est remplacé par un autre travailleur, les réductions continuent d'être octroyées.

■ 1. LE CAS DE FIGURE ENVISAGE

Dans le cas d'un employeur en personne physique qui crée une société et y transfère son personnel, sans augmenter l'effectif du personnel d'une unité

supplémentaire (au minimum), le droit aux réductions n'est pas ouvert puisqu'il ne s'agit que d'un transfert de personnel d'une entité vers une autre.

Un employeur personne physique au 31/03/2016, qui souhaite créer sa société et transfère les 2 travailleurs qu'il occupait, ne bénéficiera de réductions **que** s'il engage, le jour du transfert, au minimum une 3^{ème} personne, en plus des 2 travailleurs déjà occupés.

En effet, vis-à-vis des 2 premiers travailleurs, la société nouvellement créée constitue une même UTE avec l'employeur personne physique qui les employait auparavant, de sorte qu'elle n'est pas considérée comme un 'nouvel employeur' au sens de la loi-programme du 24/12/2002.

Vis-à-vis du 3^{ème} travailleur, en revanche, la société nouvellement créée est un nouvel employeur et ce 3^{ème} travailleur sera en réalité le 1^{er} travailleur engagé par ce nouvel employeur, pour autant qu'il soit engagé **le jour** du transfert du personnel.

L'engagement de ce 3^{ème} travailleur, le jour du transfert du personnel, ouvrira donc le droit à l'exonération à vie des cotisations sociales patronales de base pour la société nouvellement constituée.

Dès lors que les réductions ne sont pas liées aux travailleurs eux-mêmes, l'employeur pourra choisir le travailleur sur lequel l'exonération devra être appliquée (et pourra donc choisir le travailleur le plus ancien par exemple). Notez toutefois que notre programme informatique effectue ce choix automatiquement sur le travailleur qui offrira le plus grand avantage.

En toute hypothèse, pour les 2 travailleurs qui étaient occupés et dont les postes sont maintenus en 2016, l'employeur pourra bénéficier du solde des réductions éventuellement non encore utilisées pour ces travailleurs moyennant une demande de transfert, auprès de l'ONSS, des réductions en cours.

Ex : si, pour un des 2 travailleurs occupés, 3 trimestres étaient utilisés sur les 13 disponibles, 10 trimestres sont encore à prendre pour ce travailleur.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.