

La Question du Mois

Septembre 2019

CONSTITUTION D'UN PASSIF SOCIAL

J'occupe des travailleurs qui comptent au moins 5 années de service dans mon entreprise. Mon comptable me signale que cela me permettrait de bénéficier d'un avantage fiscal. De quoi s'agit-il ? Est-ce réellement intéressant ?

La constitution d'un passif social trouve son origine dans la loi du 26/12/2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés. Il s'agit d'une exonération des bénéfices ou profits imposables à concurrence d'un certain montant de rémunération versé au travailleur. Pour bénéficier de cet avantage, les travailleurs doivent avoir au moins 5 années de service à compter du 01/01/2014. Cette mesure n'entrera dès lors réellement en vigueur que pour les exercices clôturés au plus tôt en 2019.

■ 1. Raison d'être ■

La loi sur le statut unique est entrée en vigueur le 01/01/2014. Pour **réduire les coûts supplémentaires liés au licenciement**, le Code des impôts sur les revenus 1992 (art.67 quater) accorde une exonération fiscale en faveur des entreprises qui occupent des salariés avec au moins 5 années de service dans le statut unique.

■ 2. Conditions ■

2.1 Dans le chef de l'entreprise :

- être assujettie à l'**impôt des personnes physiques ou des sociétés**. Les ASBL relevant de l'impôt des personnes morales sont par conséquent exclues
- avoir une base imposable suffisante pour affecter l'exonération
- tenir une liste nominative avec certaines mentions obligatoires (voir point 7).

2.2 Dans le chef du travailleur :

Le travailleur doit comptabiliser auprès de l'employeur un minimum de **5 années de service à dater du 01/01/2014**.

Si l'engagement a débuté avant 2014, les années ne seront prises en compte qu'à partir du 01/01/2014.

En clair, la mesure est effective au + tôt à partir du 01/01/2019 (= à partir de la 6^{ème} année de service).

Cela signifie que l'exonération peut généralement être appliquée pour la première fois à partir de l'exercice d'imposition 2020 et restera d'application tant que le travailleur est occupé.

■ 3. Montant ■

Le montant à exonérer par travailleur s'élève à :

- **3 semaines** de rémunération de la 6^{ème} à 20^{ème} année de service
- 1 semaine de rémunération à partir de la 21^{ème} année de service.

■ 4. Mode de calcul ■

Pour calculer la rémunération hebdomadaire, il y a lieu de déterminer une **rémunération mensuelle brute moyenne** (cotisations ONSS travailleur comprises) calculée sur le nombre de mois de la période imposable pour laquelle l'exonération est demandée.

Sont exclus de la base de calcul les éléments qui ne sont pas considérés comme une rémunération normale allouée régulièrement tels que les indemnités exceptionnelles, pécules de vacances, prime de fin d'année, rémunération variable et bonus liés aux résultats ou à la participation des travailleurs. Les heures supplémentaires doivent par contre être prises en considération.

La rémunération mensuelle moyenne est ensuite **plafonnée** comme suit (art.46 ter, AR/CIR 92).

Rémunération (à indexer)	Exonération des bénéfices et profits de l'année de revenus concernée
Première tranche de ≥ 0,01 € à ≤ 1.500,00 €	100%
Deuxième tranche de ≥ 1.500,01 € à ≤ 2.600,00 €	30% maximum 330 €
Troisième tranche > 2.600,00 €	0%

La **rémunération hebdomadaire** s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle moyenne par 3 pour ensuite la diviser par 13.

Exemple :

Un employeur occupe un travailleur dont la rémunération mensuelle brute moyenne est de 3.000 €. Afin de faciliter l'exemple, on part de l'hypothèse que la rémunération n'évolue pas d'une année à l'autre. En 2019, le travailleur comptabilise 5 années de service dans le statut unique :

- Rémunération mensuelle plafonnée : 1.830 € (1.500 € + 330 €)
- Rémunération hebdomadaire : 422,31 € (1.830 € x 3/13)
- Passif social de 3 semaines : 1.267 €

■ 5. Etalement sur 5 années ■

Pour des raisons purement budgétaires, le Gouvernement a décidé d'étaler l'avantage sur 5 ans.

L'exonération pour la première année du passif social est de **20%** du montant total. Le solde des 80% restant est accordé par tranches de 20% pour chacune des années suivantes. En définitive, ce n'est qu'au terme de la période imposable X+4 que l'entièreté du passif social est pris en compte.

Le passif social à étaler est acquis par période imposable. Cela signifie que pour le calcul de l'exonération totale de la période imposable X+1, il peut être pris en compte une somme de 20% du passif social issu de la période X, à laquelle s'ajoutent 20% du passif social de la période imposable X+1.

Exemple :

L'exonération du passif social équivalent à 3 semaines de rémunération s'élève à 1.267 €. Le passif social échelonné par tranche de 20% correspond à 253,40 €. Le montant de l'exonération par période imposable évoluera comme suit :

- X : 253,40 €
- X +1 : 506,80 €
- X +2 : 760,20 €
- X +3 : 1.013,60 €
- X +4 : 1.267 €

L'exonération pour passif social appartient au groupe des **éléments non imposables** auquel se réfère l'art.76, alinéa 1er, 2°, C de l'AR/C.I.R. De ce fait, si les bénéfices de la société pour une période imposable déterminée sont insuffisants pour permettre la déduction du montant total des éléments non imposables (code 1610), la partie de l'exonération afférente au montant global des différents éléments non imposables, non déduite n'est pas reportable sur les périodes imposables

suyvantes. Cette partie est donc, le cas échéant, définitivement perdue.

■ 6. Départ du travailleur ■

Lorsque le travailleur concerné quitte l'entreprise (peu importe la raison !), le montant total déjà exonéré (exonérations cumulées) pour ce travailleur doit être **repris dans les bénéfices et profits** de la période imposable au cours de laquelle l'occupation prend fin (art.67 quater alinéa 8, CIR 92). La partie restante du passif social échelonné pour ce travailleur est également perdue.

Compte tenu du fait qu'inévitablement le travailleur quittera un jour ou l'autre l'entreprise, l'avantage fiscal est sérieusement à nuancer !

■ 7. Formalités ■

En vertu de l'art 46 quater, AR/CIR 92, pour pouvoir bénéficier de l'exonération, l'employeur est tenu de communiquer annuellement, par voie électronique (Belcotax), la **liste nominative** des travailleurs embauchés, ainsi que pour chaque travailleur :

- l'identité complète et le numéro national ou le numéro d'identification bis attribué par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale ;
- la date d'entrée en service ;
- l'ancienneté acquise dans le statut unique ;
- le montant de l'exonération, par travailleur ;
- le cas échéant, la date de fin du contrat de travail ;
- le cas échéant, le montant qui doit être repris dans les bénéfices et profits de la période imposable en cas de départ du travailleur ;
- les rémunérations versées au travailleur (à limiter au montant maximum).

■ 8. En conclusion ■

Cette nouvelle disposition sera effective dès l'exercice d'imposition 2020. Elle contient encore de nombreuses **zones d'ombres** telles que : l'imprécision sur les éléments salariaux à prendre en compte, l'impact en cas de courtes périodes d'interruption d'ancienneté, les conséquences en cas de transfert d'entreprise etc.

Il serait souhaitable que le SPF Finances apporte au plus vite les éclaircissements utiles.

Par ailleurs, son étalement dans le temps de même que le « retour de flamme » en cas de départ du travailleur réduisent fortement son intérêt.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations.