

LETTRE D'INFORMATION

Numéro 5

MAI 2023

12^{ème} année

Délais de préavis

Source : Lex4You

Le délai de préavis en cas de démission du travailleur bientôt limité à treize semaines

La loi a été publiée au Moniteur Belge du 28 avril 2023 et entrera en vigueur le 28 octobre 2023.

Délai de préavis calculé en deux parties

Si votre travailleur était déjà en service avant 2014, son délai de préavis est calculé en deux parties.

- La 1^{ère} partie est calculée sur l'ancienneté de votre travailleur jusqu'au 31 décembre 2013.
- La seconde partie sur son ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Le délai de préavis total équivaut à la somme des deux parties.

C'est le cas tant si votre travailleur démissionne que s'il est licencié.

Pour la première partie du délai de préavis, un délai de préavis d'un mois et demi par tranche entamée de cinq ans d'ancienneté est en effet prévu en cas de démission du travailleur.

Si votre travailleur démissionne, la somme des deux parties est généralement limitée à treize semaines. Pour certains employés, le délai de préavis peut toutefois atteindre quatre mois et demi ou six mois.

Qu'est-ce qui change en cas de démission de votre travailleur ?

Dès l'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure le 28 octobre prochain, le délai de préavis applicable si votre travailleur démissionne sera de **treize semaines maximum.**

Cela vaut tant pour vos ouvriers que pour vos employés.



TABLE DES MATIERES

Page 1

Délais de préavis
Dates importantes
Indices

Page 2

Écarts de revenus

Page 3

Succession de CDD et de contrats de remplacement

Page 4

Autoliquidation

DATES IMPORTANTES

- Pour le 5 mai : paiement de la provision ONSS ;
- Pour le 20 mai : paiement de la TVA pour les assujettis mensuels et de l'éventuel acompte pour les assujettis trimestriels.

INDICE D'AVRIL 2023

BASE	INDICE SANTE
2013	126,70
2004	153,02
1996	174,09

Écarts de revenus

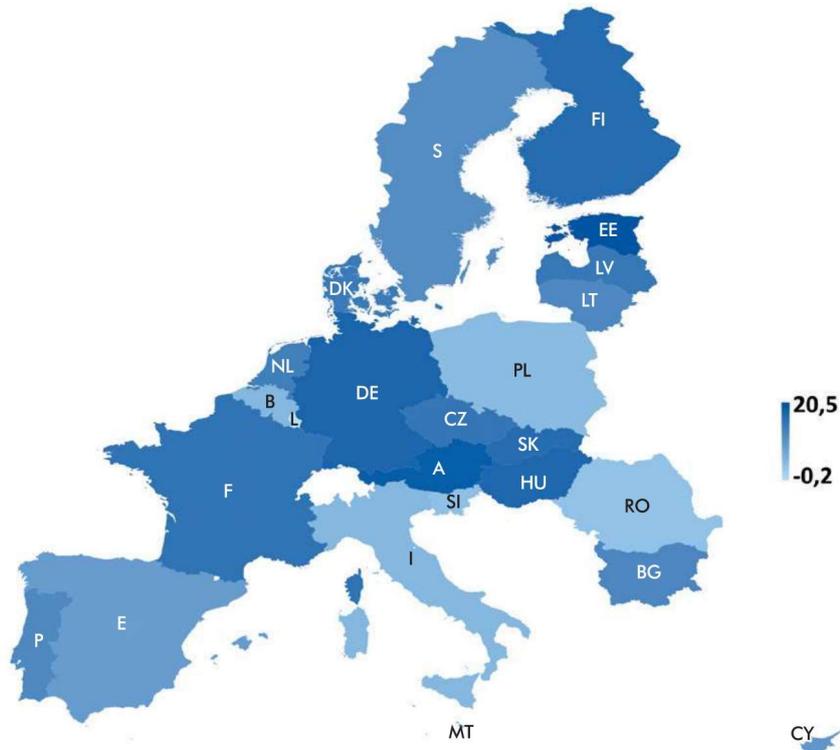
Sources : UCM et Statbel



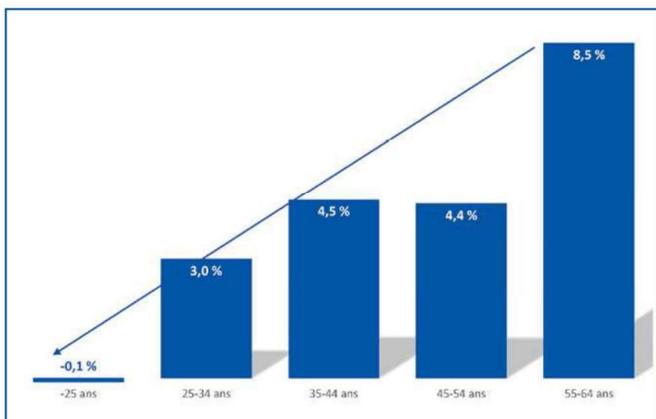
En 2021, les salariées gagnaient en moyenne 5 % de moins que leurs homologues masculins en Belgique. L'écart s'est réduit presque de moitié en dix ans et notre pays fait partie des bons élèves européens. Chez les indépendants, le revenu moyen des femmes est très inférieur à celui des hommes.

Écart salarial dans les pays de l'Union européenne

	2021
Luxembourg (L)	- 0,2 %
Roumanie (RO)	3,6 %
Slovénie (SI)	3,8 %
Pologne (PL)	4,5 %
Belgique (B)	5,0 %
Italie (I)	5,0 %
Espagne (E)	8,9 %
Chypre (CY)	9,7 %
Malte (MT)	10,5 %
Suède (S)	11,2 %
Portugal (P)	11,9 %
Lituanie (LT)	12,0 %
Bulgarie (BG)	12,2 %
Pays-Bas (NL)	13,5 %
Danemark (DK)	14,2 %
Lettonie (LV)	14,6 %
République tchèque (CZ)	15,0 %
France (F)	15,4 %
Finlande (FI)	16,5 %
Slovaquie (SK)	16,6 %
Hongrie (HU)	17,3 %
Allemagne (DE)	17,6 %
Autriche (A)	18,8 %
Estonie (EE)	20,5 %



Écart salarial homme-femme en Belgique par tranches d'âge



Écart de revenu homme-femme chez les indépendants à titre principal (2021)

Le **CHIFFRE** d'**UCM**

25,5 %

Les femmes entrepreneures gagnent en moyenne un quart de moins que leurs homologues masculins.

Source : Statbel

Succession de CDD et de contrats de remplacement

Source : Lex4You

La succession de contrats à durée déterminée (CDD) ne peut en principe pas excéder deux ans.
A défaut, les règles relatives au contrat à durée indéterminée s'appliquent.

Certains employeurs détournaient l'interdiction des CDD successifs en alternant ceux-ci avec un contrat de remplacement.

La loi a désormais limité ce procédé à deux ans.

Quel était le problème ?

La succession de CDD et de contrats pour un travail nettement défini (CTND) est limitée par la loi relative aux contrats de travail.

La succession de contrats de remplacement pendant plus de deux ans est par ailleurs interdite.

Un flou juridique subsistait cependant en présence d'une succession alternée de CDD et/ou de CTND et de contrats de remplacement.

En effet, la loi n'interdisait pas explicitement cette alternance.

Que va prévoir la loi ?

Un nouvel article a été introduit dans la loi relative aux contrats de travail.

Les règles seront plus claires à partir du **8 mai 2023, date à laquelle ce nouvel article entrera en vigueur :**

- La durée totale de la succession de CDD ou pour un travail nettement défini et des contrats de remplacement sera **limitée à deux ans**
- Ce délai de deux ans ne pourra être dépassé que si l'interruption entre les deux types de contrats de travail est **attribuable au travailleur**
- Si la période couverte par les contrats de travail successifs excède deux ans, ce seront les règles du **contrat de travail à durée indéterminée** (CDI) qui seront d'application

Application des règles du CDI

Si votre succession de contrats dépasse la période autorisée par la loi, votre travailleur sera présumé être occupé dans les liens d'un CDI. Vous devrez alors mettre fin au contrat si vous ne désirez plus continuer à l'occuper. Pour ce faire, vous devrez respecter un délai de préavis. Toutes les autres règles liées à la rupture d'un CDI seront par ailleurs applicables.

Quelle exception sera prévue ?

Nature du travail ou motifs légitimes

Une exception sera prévue pour le contrat de remplacement qui suit la succession de CDD (et/ou de CTND) justifiée **par la nature du travail ou d'autres motifs légitimes.**

Peuvent être considérés comme des motifs légitimes,

- l'intérêt du travailleur,
- les circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise,
- l'usage du secteur (l'industrie textile ou les entreprises de spectacle),
- les contrats saisonniers
- le remplacement d'un travailleur malade
- plusieurs absences consécutives de différents travailleurs en incapacité de travail.

Autres conditions

Cette exception s'appliquera uniquement pour le premier contrat de remplacement.

Ce contrat ne sera donc pas pris en compte pour calculer le délai maximal de deux ans applicable à la succession de contrats, mais uniquement pour une seule fois.

Enfin, le recours à cette exception **ne pourra pas avoir pour effet que la succession de contrats dépasse trois ans.**



Autoliquidation

Source : SPF Finances



Changements relatifs à la facturation des travaux immobiliers

- **Nouvelle mention obligatoire sur les factures**

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la mention « cocontractant » ou « autoliquidation » a été remplacée par une mention obligatoire plus étendue en cas de facturation de travaux immobiliers dans l'hypothèse où la TVA est autoliquidée par le cocontractant. La nouvelle mention suivante doit figurer sur toutes les factures émises selon ce régime :

« Autoliquidation : En l'absence de contestation par écrit, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la facture, le client est présumé reconnaître qu'il est un assujetti tenu au dépôt de déclarations périodiques. Si cette condition n'est pas remplie, le client endossera, par rapport à cette condition, la responsabilité quant au paiement de la taxe, des intérêts et des amendes dus. »

- **Le client est une petite entreprise ou un exploitant agricole soumis au régime du forfait**

Les petites entreprises (assujetti franchisé – art 56bis du code TVA) et les exploitants agricoles soumis au régime du forfait (art 57 du code TVA) doivent, depuis le 1^{er} janvier 2023, informer leurs cocontractants qu'ils ne déposent pas de déclaration périodique de TVA afin que ces derniers puissent facturer avec TVA. Jusqu'à ce jour, cela n'était pas toujours clair pour le cocontractant qui devait émettre une facture.

Si la petite entreprise ou l'exploitant agricole soumis au régime du forfait ne notifie pas qu'il ne dépose pas de déclarations périodiques, le cocontractant peut émettre une facture sans TVA, et ajouter la nouvelle mention sur la facture comme mentionné ci-dessus.

Cette mention permet d'éviter que les cocontractants appliquent de manière incorrecte l'autoliquidation.

- **Le client est une entreprise étrangère**

Jusqu'au 31 décembre 2022, si une entreprise étrangère est identifiée à la TVA en Belgique, l'autoliquidation ne s'applique (cf. article 20 AR n°1) que si elle a désigné un représentant responsable.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'autoliquidation pour les travaux immobiliers s'appliquera également aux entreprises étrangères disposant d'un numéro de TVA belge via une identification directe à la TVA en Belgique.