



# LEGAL WATCH 12-2023

Actualité sociale du mois de décembre 2023



La Legal Watch 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](http://www.partena-professional.be)



Persolis   
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT



## VOTRE PAYROLL SUR SAP HCM OU SUCCESSFACTORS EST-IL « À RISQUE » ?

**Nous pouvons vous aider grâce à nos experts payroll**



**En renforçant votre équipe payroll pour une période donnée**



Vous êtes DRH ou responsable payroll et vous devez faire face à des absences dans vos équipes suite à un départ soudain (burnout, accident, licenciement, ...) ou anticipés (pension, démission, mobilité interne, ...).

**Comment assurer la continuité d'un service de qualité ?**



**En externalisant des activités récurrentes de paie**



Vous souhaitez ne plus avoir à gérer certaines tâches récurrentes du payroll, tels que le calcul de bonus annuels, les pécules de vacances, les déclarations trimestrielles, ...

**Vous ne disposez pas des compétences en interne et n'avez pas la capacité de former quelqu'un ?**

### NOTRE ÉQUIPE DE CONSULTANTS PAYROLL SAP/SUCCESSFACTORS PEUT VOUS AIDER :

✓ Nous nous intégrons dans votre équipe pour lui prêter main-forte afin d'assurer l'exécution de votre processus de paie, en temps et heure.

✓ Nous réalisons des tests dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle solution.

✓ Nous examinons la conformité légale de votre configuration.

✓ Nous donnons des formations personnalisées et établissons une documentation ou des manuels utilisateurs visant l'autonomie de vos équipes.

✓ Nous analysons vos processus et procédures liées à la gestion du payroll et établissons des recommandations pour leur optimisation.

✓ Persolis comptant plus de 50 consultants spécialisés dans la mise en œuvre de SAP HCM et SuccessFactors, nos consultants payroll peuvent aussi s'appuyer sur nos experts techniques afin d'identifier des opportunités qui vous permettront de tirer le meilleur de votre outil.

#### En résumé :

Nos experts renforcent vos équipes payroll sur SAP et/ou SuccessFactors en mode «consultance», pour une durée déterminée, afin de garantir la continuité de vos opérations de payroll dans les meilleures conditions.

✓ Nous exécutons pour vous les opérations récurrentes, selon un calendrier prédéfini, et intervenons ainsi à des moments précis dans le mois, le trimestre ou l'année.

✓ Nous analysons vos processus et procédures liées à la gestion du payroll et établissons des recommandations pour leur optimisation.

✓ Persolis comptant plus de 50 consultants spécialisés dans la mise en œuvre de SAP HCM et SuccessFactors, nos consultants payroll peuvent aussi s'appuyer sur nos experts techniques afin d'identifier des opportunités qui vous permettront de tirer le meilleur de votre outil.

#### En résumé :

Nos experts exécutent de façon récurrente une série d'activités sur votre système SAP et/ou SuccessFactors en mode «outsourcing», vous apportant ainsi la tranquillité de l'esprit et la possibilité de vous focaliser sur des tâches à plus forte valeur ajoutée pour votre organisation.



**Nous vous proposons un échange sans engagement pour discuter de vos défis et analyser ensemble votre situation.**



**CHRISTELLE DE BUYSSER**  
M +32 495 22 81 24  
christelle.debuysser@persolis.be

**STÉPHANE SCAILLET**  
M +32 497 05 30 41  
stephane.scaillet@persolis.be





# Sommaire

<i>ONSS : Réduction structurelle à partir du 1er janvier 2024</i> .....	4
<i>Congé-éducation payé : plafond de rémunération 2023-2024</i> .....	4
<i>Budget mobilité : quelques améliorations à partir de 2024</i> .....	5
Budget mobilité - petit rappel .....	5
Champ d'application élargi .....	5
Moyens de transport durables - EEE .....	5
Seuils minimal et maximal du budget mobilité .....	5
Frais de gestion déplacés vers le pilier 2 .....	5
Prochaines étapes .....	5
<i>ONSS : Réduction pour vos travailleurs âgés</i> .....	6
Tableau récapitulatif .....	6
<i>ONSS : nouvelle condition pour la réduction du temps de travail</i> .....	7
Nouvelle condition pour les travailleurs à temps partiel .....	7
<i>ONSS : du changement pour la cotisation d'activation</i> .....	8
Cotisation .....	8
Réduction de 40% du taux de cotisation .....	9
Majoration du taux de la cotisation de 25% .....	9
Autres modifications .....	9
<i>Indemnité kilométrique plus élevée à partir du</i> .....	10
Indexation trimestrielle .....	10
Indexation annuelle .....	10
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique .....	10
<i>Plafonds saisies et cessions en 2024</i> .....	11
<i>Quelques nouveaux montants fiscaux à partir du 1er janvier 2024</i> .....	11
<i>Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2024</i> .....	12
Rappels .....	12
Taux d'émission CO2 à utiliser à partir du 1er janvier 2021 .....	12
Forte augmentation de la cotisation CO2 à partir du 1er juillet 2023 .....	12
Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing à partir du 1er juillet 2023 : .....	13
<i>Bonus salarial CCT no 90 : plafonds 2024</i> .....	13
Contexte .....	13



<b>Plafond social 2024</b> .....	<b>13</b>
<b>Plafond fiscal 2024</b> .....	<b>13</b>
<i>Janvier 2024 - Quelques dates clés</i> .....	<b>14</b>



# ONSS : Réduction structurelle à partir du 1er janvier 2024

Les employeurs du secteur public et du secteur privé bénéficient d'une réduction structurelle de cotisations patronales de sécurité sociale pour leurs travailleurs assujettis à l'ensemble des secteurs de la sécurité sociale, moyennant le respect de certaines conditions.

A partir du 1er janvier 2024, les montants de cette réduction trimestrielle sont modifiés.

Les montants sont les suivants :

<b>réduction structurelle des charges sociales</b>	<b>montants bruts en € par trimestre</b>
<b>(ouvrier &amp; employé)</b>	
<b>catégorie 1</b>	$0 + 0,1400 \times (10.797,67 - S) + 0,4000 \times (6.502,69 - S)$
<b>catégorie 2</b>	$79,00 + 0,2557 \times (9.070,75 - S) + 0,4000 \times (6.678,47 - S) + 0,0600 \times (W - 15.834,76)$
<b>catégorie 3 -Travailleurs valides</b>	$0,1400 \times (11.699,95 - S) + 0,4000 \times (6.502,69 - S)$
<b>catégorie 3 - Travailleurs moins valides</b>	$495,00 + 0,1785 \times (11.108,38 - S) + 0,4000 \times (6.502,69 - S)$

Source : ONSS

## Congé-éducation payé : plafond de rémunération 2023-2024

Pour les absences dans le cadre du congé-éducation, le travailleur a droit au paiement de sa rémunération normale aux échéances habituelles. Celle-ci est toutefois plafonnée à un certain montant (sauf accord de l'employeur de ne pas appliquer ce montant).

Ce montant était jusqu'à présent déterminé chaque année par arrêté royal.

A partir de l'année scolaire 2023- 2024, ce montant sera automatiquement indexé au 1er septembre de chaque année, sans qu'un nouveau texte légal annuel ne soit nécessaire. Le montant auquel la rémunération normale était plafonnée l'année scolaire précédente doit être augmenté de 2% autant de fois que l'index santé lissé a dépassé l'index pivot dans la période du 1er septembre jusqu'au 31 août de l'année scolaire précédente.

Ainsi, pour l'année scolaire 2023-2024 (du 1er septembre 2023 au 31 août 2024), le montant de ce plafond est fixé à 3.500 €.

Source : Loi du 5 novembre 2023 portant des dispositions diverses relatives au travail, article 12, M.B. 23.11.2023



# Budget mobilité : quelques améliorations à partir de 2024

À partir du 1er janvier 2024, quelques modifications législatives devraient impacter à la marge le budget mobilité. Ces changements, découlant du projet de loi portant des dispositions fiscales diverses, apportent de petites améliorations au budget mobilité.

À noter que les nouvelles formules de calcul du budget mobilité entreront également en vigueur à cette date.

## Budget mobilité - petit rappel

Le budget mobilité, déjà connu des travailleurs disposant d'une voiture de société, est un budget permettant de réaffecter le coût total de la voiture à d'autres modes de transport. Il se divise en trois piliers, offrant aux bénéficiaires la possibilité de choisir une voiture respectueuse de l'environnement, des moyens de transport durables et de recevoir le solde en espèces, soumis à une cotisation de 38,07%.

## Champ d'application élargi

Le champ d'application du budget mobilité est étendu aux mandataires locaux, c'est-à-dire les bourgmestres, échevins, et députés provinciaux. Auparavant exclus, ces acteurs pourront désormais bénéficier des avantages du budget mobilité.

## Moyens de transport durables - EEE

Le champ d'application territorial du pilier 2, permettant l'utilisation de différents moyens de transport durables, est clarifié. C'est désormais l'ensemble du pilier 2 qui peut être utilisé dans l'Espace économique européen (EEE). Il est donc possible d'utiliser non seulement les transports en commun dans l'EEE mais aussi des taxis, locations de voitures, etc.

## Seuils minimal et maximal du budget mobilité

Le montant initial du budget est déterminé par le coût annuel brut total de la voiture de société à laquelle le travailleur renonce (ou avait droit), avec des ajustements possibles en cas de changement de fonction ou de promotion. A partir du 1er janvier 2024, il faudra utiliser les nouvelles formules de calcul pour déterminer le montant du budget.

Le budget ainsi calculé doit respecter une fourchette entre 3.000 et 16.000 euros et ne peut dépasser 1/5ème de la rémunération du travailleur. Les seuils de 3.000 et 16.000 euros seront indexés annuellement à partir du 1er janvier 2024 sur base de l'indice santé lissé à respectivement 3.055 et 16.293 euros en 2024.

## Frais de gestion déplacés vers le pilier 2

Les frais de gestion de l'ensemble du budget mobilité faisaient partie du pilier 1. A partir du 1er janvier 2024, ces frais feront partie du pilier 2. Conséquence directe, ils seront dorénavant entièrement exonérés.

## Prochaines étapes

Ces diverses modifications devraient améliorer à nouveau le budget mobilité et le rendre plus attractif. Vous souhaitez mettre en place le budget mobilité dans votre entreprise ? Prenez contact avec un Legal Partners !

*Source : Projet de loi portant des dispositions fiscales diverses (55-3607).*



# ONSS : Réduction pour vos travailleurs âgés

Si vous occupez des travailleurs âgés, vous avez droit à une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale.

Certaines conditions doivent être respectées en ce qui vous concerne mais également par votre travailleur.

Outre une condition d'âge ( 55, 57 ou 61 ans selon la Région compétente), celui-ci ne peut avoir un salaire trimestriel de référence dépassant un certain montant.

Ce montant est indexé au 1er janvier 2024 si vous occupez ce travailleur en Région wallonne (hors Communauté germanophone) ou en Région de Bruxelles- capitale.

Au 1er janvier 2024, ce montant sera de :

- 12.799,43 € en Région de Bruxelles-capitale (auparavant 12.548,46 €)
- 16.995,81 € en Région wallonne (hors Communauté germanophone) (auparavant 16.662,56 €)

Les montants sont inchangés si vous occupez ce travailleur en Région flamande ou en Communauté germanophone.

Pour rappel : l'âge pour accéder à cette mesure en Région flamande augmente au 1er janvier 2024 : il passe de 60 à 61 ans (voir notre infolash du 02.03.2023). En outre, le Gouvernement flamand a déjà fait savoir sa volonté de supprimer cette réduction ONSS à partir du 1er juillet 2024. Ceci vous est communiqué sous réserve car cette décision n'a pas encore fait l'objet d'une publication au Moniteur belge. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

## Tableau récapitulatif

Région où le travailleur est occupé	Age minimum requis à la fin du trimestre	Salaire trimestriel de référence pour le trimestre en cours au 1er janvier 2024
Région de Bruxelles-capitale	57 ans	12.799,43 €
Région wallonne (hors Communauté germanophone)	55 ans	16.995,81 €
Région flamande	61 ans	13.945€ /18.545 €
Communauté germanophone	55 ans	13.942,47 €

Source : ONSS



# ONSS : nouvelle condition pour la réduction du temps de travail

L'employeur qui réduit collectivement et volontairement son temps de travail peut bénéficier d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, moyennant respect de certaines conditions. Une nouvelle condition serait ajoutée pour les travailleurs à temps partiel.

Cette modification est mentionnée dans un projet de loi-programme qui n'est pas encore publié au Moniteur belge à ce jour.

## Nouvelle condition pour les travailleurs à temps partiel

Si vous réduisez de manière collective et volontaire la durée du temps de travail en-deçà de 38h en moyenne par semaine, vous pouvez bénéficier d'une réduction de cotisations ONSS patronales dues pour les travailleurs concernés par cette diminution du temps de travail.

Ouvrent pour vous le droit à cette réduction ONSS :

- Les travailleurs à temps plein concernés ;
- Les travailleurs à temps partiel concernés dont le régime de travail est maintenu tel quel c'est-à-dire dont l'horaire de travail reste inchangé, mais pour qui la rémunération est préévaluée en raison de la diminution du temps de travail.

Exemple : vous réduisez la durée du temps de travail de 38h à 36h/semaine.

Le travailleur occupé à mi-temps (19h/semaine) qui maintient son temps de travail à 19h/semaine malgré la diminution du temps de travail, vous ouvre droit à la réduction ONSS. Par contre, le travailleur occupé à mi-temps (19h/semaine) qui, suite à la diminution du temps de travail, passe à 18h/semaine, ne vous ouvre pas droit à la réduction ONSS.

Une nouvelle condition serait ajoutée pour les travailleurs à temps partiel : leur durée hebdomadaire moyenne normale ne peut être inférieure à 28h.

Cette nouvelle condition s'appliquerait pour les demandes de réduction du temps de travail introduites à partir du 1er novembre 2023.

*Source : Projet de loi-programme Doc 55/3697, articles 90 et 91.*





# ONSS : du changement pour la cotisation d'activation

**Auteur:** Anne Ghysels (Legal Expert)

**Temps de lecture:** 4min

**Date de publication:** 14/12/2023 - 11:50

**Dernière mise à jour:** 14/12/2023 - 11:52

Depuis le 1er janvier 2018, vous êtes redevable d'une cotisation d'activation ( en plus des cotisations sociales ordinaires) si vous autorisez vos travailleurs à être inactifs durant un trimestre complet avec maintien de tout ou partie de leur rémunération.

A partir du 1er janvier 2024, les taux de cette cotisation seraient augmentés. D'autres modifications à cette mesure seraient également prévues.

Ces modifications n'ont pas encore fait l'objet d'une publication au Moniteur belge. Elles vous sont communiquées sous réserve d'adaptations éventuelles.

Cette cotisation spéciale a été créée afin de limiter la pratique d'une dispense complète de prestations comme alternative au système du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) qui doit répondre à des conditions strictes et des limites d'âge.

**Pour rappel :** La cotisation spéciale concerne les employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT et les entreprises publiques autonomes.

La cotisation est due lorsque le travailleur ne fournit aucune prestation durant un trimestre complet auprès du même employeur, sauf dans les cas où l'absence de prestations résulte:

- d'une suspension totale légale de l'exécution du contrat de travail;
- d'une dispense de prestations durant la période de préavis visée à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## Cotisation

La cotisation est égale à un pourcentage du salaire dont le paiement se poursuit pendant la période d'inactivité, avec toutefois un forfait trimestriel minimal.

Le pourcentage dépend de l'âge au début de l'inactivité et reste inchangé tout au long de la période d'inactivité.

Ces pourcentages seraient fort augmentés à partir du 1er janvier 2024 :

Age au début de la période d'inactivité	Pourcentage du salaire trimestriel	Cotisation trimestrielle minimale	
	Jusqu'au 31.12.2023	À partir du 01.01.2024	
< 55	20 %	50 %	300,00 €
≥ 55 et < 58	20 %	<b>50 %</b>	300,00 €
≥ 58 et < 60	20 %	<b>50 %</b>	300,00 €
≥ 60 et < 62	15 %	45 %	225,60 €
≥ 62	10 %	40 %	225,60 €



## Réduction de 40% du taux de cotisation

Si, durant la période de dispense de prestations, le travailleur a eu l'obligation de suivre, pendant les 4 premiers trimestres, un reclassement professionnel de 60h correspondant à la valeur d'1/12 de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède la dispense de prestations, avec une valeur minimale de 1.800 € et une valeur maximale de 5.500 € et qui répond aux critères de qualité de l'article 11/4 de la loi du 05/09/2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (= critères de reclassement professionnel), le taux de la cotisation est réduit de 40% pendant les 4 trimestres en question.

Les taux de cette cotisation deviennent ainsi, à partir du 1er janvier 2024 :

Âge au début de la dispense de prestation	Pourcentage sur le salaire
< 55 ans	30 %
>= 55 < 58 ans	30 %
>= 58 < 60 ans	30%
>= 60 < 62 ans	27 %
>= 62 ans	24 %

La cotisation n'est pas due si le travailleur a effectivement suivi, durant les 4 premiers trimestres de dispense de prestations, le reclassement professionnel ou une formation obligatoire organisée par vos soins, dont le coût équivaut à au moins 20 % du salaire brut annuel auquel il avait droit avant la dispense de prestations.

## Majoration du taux de la cotisation de 25%

Si vous êtes redevable de cette cotisation pour au moins 10% de ses travailleurs, les taux sont augmentés de 25%.

Âge au début de la dispense de prestation	Pourcentage sur le salaire – taux majoré de 25%	Pourcentage sur le salaire – taux – 40% puis majoré
< 55 ans	62,50%	37,50%
>= 55 < 58 ans	62,50%	37,50%
>= 58 < 60 ans	62,50%	37,50%
>= 60 < 62 ans	56,25%	33,75%
>= 62 ans	50%	30%

## Autres modifications

► Actuellement, la cotisation est due pour les travailleurs qui n'effectuent aucune prestation auprès de l'employeur au cours d'un trimestre complet.

À partir du 1er janvier 2024, la cotisation serait due pour les travailleurs qui ont un emploi inférieur à 1/3 d'un emploi temps plein pendant le trimestre en question.

► Actuellement, la cotisation n'est pas due pour les trimestres au cours desquels le travailleur commence un nouvel emploi d'au moins 1/3 auprès d'un autre employeur ou en tant qu'indépendant. Cette modalité serait supprimée à partir du 1er janvier 2024. Cela signifie que la cotisation resterait due dans ces cas-là.

Source : *Projet de loi-programme Doc 55 3697/001, articles 92 et suivants*



## Indemnité kilométrique plus élevée à partir du

En tant qu'employeur, vous pouvez octroyer une indemnité kilométrique forfaitaire à vos travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. À partir du 1er janvier 2024, il faudra tenir compte d'un nouveau montant pour cette indemnité.

### Indexation trimestrielle

Afin de pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix du carburant, le montant de l'indemnité kilométrique est indexé sur une base trimestrielle depuis le 1er octobre 2022. Le nouveau montant à respecter à partir du 1er janvier 2024 s'élèvera à 0,4269 EUR/km (sous réserve de confirmation).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4269 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En résumé, les montants suivants sont applicables pour l'année 2023 et le premier trimestre de 2024 :

1er janvier 2023 - 31 mars 2023	0,4259 EUR/km
1er avril 2023 - 30 juin 2023	0,4246 EUR/km
1er juillet 2023 - 30 septembre 2023	0,4237 EUR/km
1er octobre 2023 - 31 décembre 2023	0,4259 EUR/km
1er janvier 2024 - 31 mars 2024	0,4269 EUR/km

### Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus, cette indemnité s'élève à 0,4280 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4280 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'appliquer le système forfaitaire sur une base annuelle. Vous devrez alors l'appliquer durant toute la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2024 au plus tôt.

### Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

En tant qu'employeur, vous devez donner à vos travailleurs les ressources dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. Par conséquent, si vos travailleurs utilisent leur véhicule privé pour leurs déplacements professionnels, vous devez prendre ces coûts à votre charge.

De nombreux secteurs exigent le paiement d'une indemnité kilométrique forfaitaire. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez payer le montant fixé par votre commission paritaire. Il s'agit souvent (mais pas toujours) de l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement ou annuellement.

Certains secteurs se réfèrent à un arrêté royal récent (de 2017) pour le paiement de l'indemnité kilométrique. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez appliquer l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement.

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1er juillet.

Pour connaître l'indemnité kilométrique que vous devez octroyer, vérifiez les informations relatives à votre secteur.

Rien n'est prévu par votre secteur ? Dans ce cas, vous pouvez opter pour l'un des deux montants (trimestriel ou annuel). Si vous optez pour l'application du système forfaitaire sur une base annuelle, vous devrez appliquer ce montant pour toute la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 inclus.

*Source : Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service.*



## Plafonds saisies et cessions en 2024

Les montants (ou seuils de revenus) pour le calcul des quotités saisissables ou cessibles pour l'année 2024 ont été publiés au Moniteur belge.

Pour rappel, le créancier qui désire obtenir le paiement des sommes qui lui sont dues par son débiteur a la possibilité de s'adresser directement à l'employeur de ce dernier afin d'obtenir le recouvrement de sa créance. Ce droit s'exerce principalement de deux manières : soit sous la forme d'une saisie-arrêt, soit sous la forme d'une cession.

La saisie ou la cession est pratiquée sur la rémunération nette du travailleur, c'est-à-dire après déduction des cotisations de sécurité sociale, du précompte professionnel et des éventuelles retenues destinées à assurer un avantage complémentaire de sécurité sociale et ceci, à l'exclusion de toute autre somme ou retenue.

Par ailleurs, seule une partie de cette rémunération nette peut être saisie ou cédée. La loi fixe, en effet, des tranches de rémunération à l'intérieur desquelles on détermine le montant qui peut être saisi ou cédé. On parlera de quotités saisissables ou cessibles. Le mode de calcul de ces quotités est différent selon qu'il s'agit de revenus professionnels ou de revenus de remplacement.

De plus, le travailleur peut bénéficier d'une immunisation pour enfant(s) à charge. Cette immunisation se traduit par une diminution sur le montant de la quotité saisissable ou cessible obtenue.

Pour l'année 2024, les montants (ou seuils de revenus) pour le calcul des quotités saisissables ou cessibles sont fixés comme suit :

Revenu mensuel net	Partie saisissable ou cessible sur des revenus professionnels (salariés ou indépendants)	revenus de remplacement
Jusqu'à 1.341 €	Rien	Rien
De 1.341,01 € à 1.440 €	20 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 19,80 €	20 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 19,80 €
De 1.440,01 € à 1.589 €	30% de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 44,70 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 59,60 €
De 1.589,01 € à 1.738 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 59,60 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 59,60 €
Au-delà de 1.738 €	Tout peut être saisi ou cédé	Tout peut être saisi ou cédé

L'immunisation pour enfant à charge est augmentée à 83 €.

Les nouveaux montants de quotités cessibles ou saisissables tels que fixés dans ce tableau doivent être pris en considération pour tous les paiements effectués à partir du 1er janvier 2024 même s'ils portent sur des rémunérations proméritées avant le 1er janvier 2024. A l'inverse, pour les rémunérations du mois de janvier 2024 payées anticipativement avant le 1er janvier 2024 il y a lieu d'appliquer les limites applicables en 2023.

**Rappel** : il n'existe aucune limitation lorsque la saisie ou la cession résulte d'une action en paiement d'une pension alimentaire ou d'une action en paiement de la rémunération par application de l'article 221 du Code civil (délégation de salaire). Le système des tranches évoqué ci-dessus n'est donc pas applicable. Toute la rémunération du travailleur peut être saisie ou cédée. De plus, la saisie ou la cession jouit, dans cette hypothèse, d'une priorité absolue sur toutes les autres saisies ou cessions éventuelles.

Source : Arrêté royal du 12 décembre 2023 portant exécution de l'article 1409, § 2, du Code judiciaire, MB 18.12.2023.

## Quelques nouveaux montants fiscaux à partir du 1er janvier 2024

A partir du 1er janvier 2024, certains montants fiscaux sont adaptés suite aux mécanismes d'indexation.

Pour les consulter, [cliquez ici](#).



# Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2024

**Auteur:** Anne Ghysels (Legal Expert)

**Temps de lecture:** 3min

**Date de publication:** 26/12/2023 - 15:11

**Dernière mise à jour:** 26/12/2023 - 15:14

A partir du 1er janvier 2024, la formule de calcul de la cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société est adaptée.

Depuis le 1er janvier 2005, une cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société basée sur le taux d'émission de CO2 a été instaurée. Cette cotisation patronale, calculée mensuellement, doit être versée trimestriellement à l'ONSS dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Concrètement, la cotisation se calcule sur la base du taux d'émission de CO2 du véhicule et d'un montant forfaitaire lié au type de carburant, lequel est indexé au 1er janvier de chaque année. A partir du 1er janvier 2024, la formule de calcul de la cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société sera la suivante :

Type de carburant	Formule de base	Coefficient d'indexation
Essence	$\{[(\text{taux d'émission CO2} \times \text{€} 9) - 768] / 12\} \times$	Multiplié par 175,21 puis divisé par 114,08
Diesel	$\{[(\text{taux d'émission CO2} \times \text{€} 9) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(\text{taux d'émission CO2} \times \text{€} 9) - 990] / 12\} \times$	
Electrique	20,83 € x	

En outre, à partir du 1er janvier 2024, le montant de la cotisation CO2 ne pourra en aucun cas être inférieur à 31,99 €.

*Exemple : le travailleur utilise à des fins privées un véhicule de société type SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic. Le carburant utilisé est le diesel. Le taux d'émission pour cette catégorie de véhicule est de 130 g/km. En 2024, la cotisation CO2 sera égale à 72,95 € par mois (=  $[(130 \times 9) - 600] / 12 \times 175,21 / 114,08$ ), soit 218,85 € par trimestre.*

## Rappels

### Taux d'émission CO2 à utiliser à partir du 1er janvier 2021

La valeur à prendre en compte à partir du 1er janvier 2021 pour déterminer le montant de la cotisation CO2 est :

- la valeur CO2 NEDC 1.0 lorsque le véhicule a uniquement une valeur NEDC ;
- la valeur CO2 WLTP lorsque le véhicule a uniquement une valeur WLTP ;
- la valeur CO2 NEDC 2.0 ou la valeur CO2 WLTP (libre choix) lorsque le véhicule dispose à la fois d'une valeur CO2 NEDC 2.0 et d'une valeur CO2 WLTP. Si le véhicule a 2 taux d'émission de CO2, il est donc préférable de choisir le taux d'émission de CO2 le plus bas pour calculer la cotisation CO2.

### Forte augmentation de la cotisation CO2 à partir du 1er juillet 2023

Dans le cadre du verdissement de la mobilité, la cotisation CO2 a été fortement augmentée depuis le 1er juillet 2023 sur base d'un coefficient et pour certains véhicules. La cotisation CO2 minimale sera également augmentée.



## Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing à partir du 1er juillet 2023 :

La cotisation CO2 est à multiplier par les coefficients suivants :

A partir du :	Facteur d'augmentation / coefficient
01.07.2023	X 2,25
01.01.2025	X 2,75
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

En outre, la cotisation Co2 minimale augmentera à partir de 2025:

A partir du :	Cotisation minimale (avant indexation)
Actuellement	20,83 € (31,99 € après indexation)
01.01.2025	23,41 €
01.01.2026	25,99 €
01.01.2027	28,57 €
01.01.2028	31,15 €

Remarque : les véhicules électriques étant soumis à la cotisation minimale, le montant de leur cotisation CO2 n'est pas soumis au coefficient de 2,25 depuis le 1er juillet 2023.

Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing avant le 1er juillet 2023 :

La cotisation CO2 ne doit pas être multipliée par un coefficient. Elle est calculée uniquement sur base de la formule explicitée au début de cet infoflash.

Source : ONSS

## Bonus salarial CCT no 90 : plafonds 2024

Les plafonds du bonus salarial CCT no 90 pour 2024 sont connus. Découvrez jusqu'à quel montant vous pouvez octroyer un bonus salarial non imposable à vos travailleurs.

### Contexte

Le bonus salarial CCT n° 90, également appelé avantage non récurrent lié aux résultats, est une manière de récompenser les travailleurs qui ont atteint certains objectifs collectifs définis au préalable. Ce bonus salarial bénéficie d'un traitement social et fiscal spécifique qui le rend financièrement plus avantageux que le bonus classique.

### Plafond social 2024

Une exonération de cotisations ordinaires de sécurité sociale s'applique jusqu'à un plafond de **4 020 EUR** par travailleur **en 2024** (plafond 2023 : 3 948 EUR).

Notez toutefois que le travailleur paie une cotisation de solidarité de 13,07 %, et que vous devez payer une cotisation patronale spéciale de 33 % en tant qu'employeur.

Si le bonus salarial dépasse 4 020 EUR par travailleur en 2024, la partie au-delà du plafond sera soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

### Plafond fiscal 2024

Le bonus salarial est exonéré d'impôt des personnes physiques jusqu'à un plafond de **3 496 EUR** par travailleur **en 2024** (sous réserve de confirmation du montant - plafond 2023 : 3 434 EUR).

Tant que ce plafond par travailleur est respecté en 2024, aucun précompte professionnel ne sera retenu sur le bonus salarial.



## Janvier 2024 - Quelques dates clés

### **4 janvier 2024 :**

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 4 janvier 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.

### **15 janvier 2024 3 :**

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