

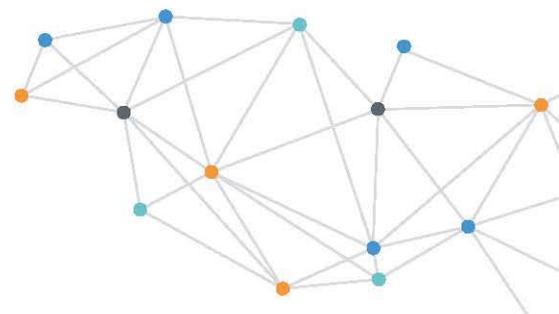


LEGAL WATCH

11-2024

Actualité sociale novembre 2024

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



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





Sommaire

<i>Mise à disposition d'un vélo d'entreprise : changement administratif en vue !</i>	4
Rappel de la situation	4
Pour qui ?	4
Comment déterminer la valeur de l'avantage ?	4
Et au niveau social ?	6
Entrée en vigueur	6
<i>Chômage temporaire : version électronique du C3.2A obligatoire à partir du 1er janvier 2025</i>	7
Bref rappel	7
Depuis le 1er septembre 2023 : possibilité d'utiliser le C3.2 électronique	7
A partir du 1er janvier 2025 : obligation d'utiliser le C3.2 électronique	7
1. Principe	7
2. Exception.....	7
3. En pratique	8
Du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025 : période transitoire	8
1. Demande de l'employeur	8
2. Demande du travailleur	9
<i>Responsabilité extracontractuelle du travailleur : changement à partir du 1er janvier 2025</i>	10
Immunité de responsabilité du travailleur	10
Recours des tiers	10
Situation jusqu'au 31 décembre 2024	10
Situation à partir du 1er janvier 2025	11
<i>Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2025</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	13
Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing à partir du 1er juillet 2023 :	13
Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing avant le 1er juillet 2023 :....	13
<i>Vers une refonte du paysage des réductions groupes-cibles flamandes ...</i>	14
Fin anticipée de la réduction groupe-cible flamande travailleurs âgés en activité	14
Arrêt complet de l'aide à l'emploi flamande « ACS »	14
Suppression de la réduction groupe-cible sectorielle pour le personnel de maison et les travailleurs domestiques	14
Fin de la mesure Troisième circuit de travail (TCT)	14



<i>Contingent étudiant 2025 : où en est-on ?</i>	15
Pourquoi conclure un contrat d’occupation d’étudiant ?	15
Quel est le nombre d’heures de travail à ne pas dépasser ?	15
Et qu’en est-il du contingent en 2025 ?	15
<i>Maladie et jours de vacances</i>	16
<i>Décembre 2024 - Quelques dates clés</i>	17



Mise à disposition d'un vélo d'entreprise : changement administratif en vue !

Depuis l'année de revenus 2024, des changements s'opèrent si vous mettez à disposition de vos travailleurs ou de vos dirigeants d'entreprise des vélos de société. Dorénavant, vous devrez mentionner la valeur de cet avantage vélo sur la fiche fiscale.

Rappel de la situation

La mise à disposition d'un vélo de société est un avantage toute nature exonéré sur le plan de la sécurité sociale et **au niveau du calcul du précompte professionnel** pour autant que votre travailleur utilise ce vélo pour ses déplacements domicile-lieu de travail. Cet avantage étant exonéré, il ne devait donc, jusqu'à présent, pas figurer sur les fiches fiscales de vos travailleurs et de vos dirigeants d'entreprise.

Au niveau de l'impôt des personnes physiques, il faut toutefois faire une distinction entre vos travailleurs ou dirigeants d'entreprise qui optent pour la déduction forfaitaire des frais professionnels et ceux qui justifient leurs frais professionnels réels. En effet, seuls les travailleurs ou dirigeants d'entreprise qui optent pour la déduction forfaitaire des frais professionnels bénéficient de cette exonération.

A partir de l'exercice d'imposition 2025 (revenus de l'année 2024), bien que la mise à disposition de vélos de société reste un avantage exonéré de précompte professionnel, le montant de cet avantage doit figurer sur les **fiches fiscales** 281.10 (travailleurs) et 281.20 (dirigeants d'entreprise). Cette mention sur la fiche fiscale vaut pour tous vos travailleurs/dirigeants d'entreprise, qu'ils aient opté pour la déduction forfaitaire ou non. Le montant de l'avantage sera également mentionné sur le compte individuel.

Pour qui ?

Cette nouvelle mesure vaut pour tous les vélos d'entreprise, tant ceux que vous octroyez à vos travailleurs que ceux qu'ils reçoivent dans le cadre d'un plan cafétéria. Cette mesure vaut également pour les vélos achetés ou loués durant les années antérieures mais que vous mettez toujours à disposition.

Comment déterminer la valeur de l'avantage ?

Lorsqu'un vélo d'entreprise est mis gratuitement à disposition de votre travailleur ou de votre dirigeant d'entreprise, il faut déterminer le montant de l'avantage de toute nature qui en résulte.

Pour ce faire, il y a lieu de prendre en considération les éléments suivants :

- **La nature de l'offre**

La détermination de l'avantage obtenu par le bénéficiaire dépend des biens et services qui lui sont gratuitement mis à disposition : vélo, vélo électrique, accessoires, réparations, entretien, assurance, etc.



- **L'ampleur de l'offre**

L'avantage de toute nature sera différent selon que le bénéficiaire dispose du vélo en permanence ou s'il ne dispose de celui-ci que de façon limitée. Si la disposition est permanente, il faut, le cas échéant, déterminer l'avantage sur une base annuelle. Si, par contre, la disposition est limitée, il faut déterminer l'avantage compte tenu de la fréquence et de la durée d'utilisation, le cas échéant, par jour, par semaine ou par mois. Lorsque le vélo n'est pas attribué à un travailleur en particulier mais que celui-ci peut l'utiliser chaque fois qu'il le souhaite, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'une disposition permanente.

Lorsque la mise à disposition permanente ne couvre pas l'année complète, parce qu'elle intervient ou prend fin en cours d'année, l'avantage calculé sur base annuelle est réduit *pro rata temporis*.

- **La valeur de l'offre**

L'avantage de toute nature sera différent en fonction de la valeur du vélo et des accessoires ainsi que du coût des services offerts.

Ce sera dans tous les cas le montant TVA comprise.

Il vous appartient donc d'évaluer l'avantage à sa valeur réelle pour le bénéficiaire de manière à ce qu'il corresponde à l'économie réalisée par celui-ci en fonction des circonstances de fait propres à chaque situation concrète.

La circulaire du SPF nous fournit quelques exemples de détermination de la valeur de l'avantage lié à l'octroi du vélo de société :

Exemple 1

Un employeur prend un vélo en leasing et le met à la disposition permanente de son travailleur. Le travailleur dispose du vélo, chez lui, toute l'année.

L'avantage peut être déterminé en fonction du coût que vous supportez. Il s'agit en principe du loyer que vous payez pour toute l'année.

Exemple 2

Un employeur prend un vélo en leasing. Le vélo fait partie d'un pool sans être attribué à un travailleur en particulier. Le travailleur peut disposer du vélo toute l'année chaque fois qu'il le souhaite.

L'avantage peut être déterminé en fonction du coût que vous supportez. Il s'agit en principe du loyer que vous payez pour toute l'année.

Exemple 3

Un employeur prend un vélo en leasing et le met à la disposition ponctuelle de son travailleur. Le vélo, fait partie d'un pool sans être attribué à un travailleur en particulier. Le travailleur doit se partager le vélo avec d'autres travailleurs de sorte qu'il ne peut pas en disposer chaque fois qu'il le souhaite mais bien, par exemple, 2 jours en semaine et 1 week-end par mois.



L'avantage peut être déterminé en fonction du coût que vous supportez. Il s'agit en principe du loyer que vous payez auquel un prorata pourra être appliqué en fonction du nombre de jours d'utilisation effective par le travailleur.

ATN = loyer X ((2 jours X 52 semaines) + (2 jours X 12 mois)) / 365 jours (ou 366 jours pour une année bissextile).

Exemple 4

Un employeur achète un vélo électrique et le met à la disposition permanente de son travailleur (valeur : 3.000 €) ainsi que les accessoires (valeur : 500 €). L'employeur prend en charge les frais de réparation et d'entretien (contrat pour 80 € par an). Le travailleur dispose du vélo, chez lui, toute l'année.

L'avantage peut être déterminé sur la base du prix d'acquisition du vélo et des accessoires répartis sur 5 ans, à savoir la durée de vie économique du vélo, auquel on ajoute le coût du contrat de réparation et d'entretien.

ATN = (3.000 € + 500 € = 3.500 €) / 5 = 700 € par année. Contrat d'entretien réparation (80 € par année). Total = 780 €.

Si le vélo est mis à disposition à partir du 1er juillet 2024, le montant de l'avantage de toute nature sera réparti comme suit :

Ex. d'imp. 2025 (revenus 2024) : $780 \times 184/366 = 392,13 \text{ €}$

Ex. d'imp. 2026 (revenus 2025) et suivants : 780 €

Exemple 5

Un employeur achète un vélo électrique et le met à la disposition permanente de son travailleur (valeur : 3.000 €) ainsi que les accessoires (valeur : 500 €). L'employeur prend en charge les frais de réparation, d'entretien et d'assurance de sorte que le travailleur ne doit supporter aucun frais. Le travailleur dispose du vélo, chez lui, toute l'année.

L'avantage peut correspondre au loyer que vous auriez dû supporter si vous aviez contracté un leasing offrant un service similaire.

Et au niveau social ?

La mise à disposition d'un vélo n'est pas considérée comme de la rémunération pour l'ONSS à condition que ce vélo soit effectivement utilisé par votre travailleur pour ses déplacements domicile-lieu de travail.

Entrée en vigueur

Cette nouvelle obligation de mentionner les vélos de sociétés mis à disposition par l'entreprise est d'application à partir de l'année de revenus 2024, ce sont donc les fiches fiscales établies début 2025 qui seront concernées pour la 1ère fois.

Source : Circulaire 2024/C/22 relative à l'exonération de l'indemnité vélo et de l'avantage résultant de la mise à disposition d'un vélo d'entreprise ainsi qu'aux frais professionnels liés à l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile – lieu de travail



Chômage temporaire : version électronique du C3.2A obligatoire à partir du 1er janvier 2025

Le travailleur mis en chômage temporaire devra, à partir du 1er janvier 2025, utiliser la version électronique du formulaire de contrôle C3.2A, appelée « C3.2 électronique » ou « eC3.2 ».

Une période transitoire est cependant prévue jusqu'au 30 juin 2025.

Des spécificités sont également prévues pour le secteur de la construction et pour les travailleurs frontaliers.

Les instructions de l'Onem sont disponibles sur son [site](#) ; en voici un résumé.

Bref rappel

Le formulaire de contrôle C3.2A est délivré par l'employeur :

- à chaque travailleur mis en chômage temporaire ;
- au plus tard le 1er jour de chômage effectif de chaque mois.

Ce formulaire doit ensuite être introduit par le travailleur :

- auprès de l'organisme de paiement des allocations de chômage ;
- à la fin de chaque mois au cours duquel il est mis en chômage temporaire.

Depuis le 1er septembre 2023 : possibilité d'utiliser le C3.2 électronique

Depuis le 1er septembre 2023, la version papier du formulaire C3.2A peut être remplacée par une version électronique, le C3.2 électronique ou eC3.2.

Certaines [conditions et formalités](#) doivent être respectées à cet effet.

A partir du 1er janvier 2025 : obligation d'utiliser le C3.2 électronique

A partir du 1er janvier 2025, le C3.2 électronique ou eC3.2 devient obligatoire.

1. Principe

Le travailleur mis en chômage temporaire qui souhaite obtenir des allocations de chômage temporaire devra utiliser le C3.2 électronique ou eC3.2.

2. Exception

Dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven », il sera toujours possible de choisir entre la version papier du formulaire C3.2A et le C3.2 électronique.



3. En pratique

Dans la mesure où l'utilisation du C3.2 électronique ou eC3.2 devient obligatoire (excepté dans les entreprises mentionnées ci-dessus), il ne faudra plus :

- conclure une convention ou adapter le règlement de travail pour prévoir l'utilisation de la version électronique ;
- compléter le livre de validation.

Quant au travailleur mis en chômage temporaire, il aura accès au C3.2 électronique ou eC3.2 :

- soit via l'application eC32 (carte de contrôle) qu'il installe sur son smartphone/GSM ;
- soit via le site portail de la sécurité sociale (<https://www.socialsecurity.be> ; rubrique Citoyen > Services en ligne > Carte de contrôle chômage temporaire), sur son PC.

En suivant les instructions qui s'affichent sur l'écran de son smartphone/GSM ou de son PC, le travailleur doit :

- à partir du premier jour de chômage temporaire effectif du mois : compléter, si nécessaire, le C3.2 électronique ou eC3.2 ;
- à la fin du mois : envoyer le C3.2 électronique ou eC3.2 à son organisme de paiement.

Du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025 : période transitoire

Une période transitoire sera prévue du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025.

Durant cette période, il sera encore possible d'utiliser la version papier du formulaire C3.2A :

- soit à la demande de l'employeur ;
- soit à la demande du travailleur qui n'a pas encore opté pour la version électronique de ce formulaire.

Les conditions et formalités à respecter à cet effet sont décrites sur le [site](#) de l'Onem ; en voici un résumé.

1. Demande de l'employeur

L'employeur doit faire parvenir une demande motivée :

- au bureau de chômage compétent pour le lieu du siège social de l'entreprise par voie postale ou via le [formulaire de contact](#) ;
- par le biais du [formulaire « dérogation eC3.2 Employeur »](#) ;
- au plus tard le 1er jour suivant le 31 décembre 2024 où l'exécution du contrat de travail d'un travailleur a été suspendue dans le cadre du chômage temporaire (raisons économiques, intempéries, accident technique ou force majeure).

L'employeur doit également en informer les travailleurs.

La demande est, le cas échéant, acceptée par le bureau de chômage pour une durée limitée.

Si la demande est acceptée, l'employeur fournit une version papier du formulaire C3.2A aux travailleurs et (le cas échéant) complète le livre de validation.

Si la demande est refusée, les travailleurs doivent utiliser le C3.2 électronique ou eC3.2.

Attention ! L'employeur ne peut introduire une demande de dérogation si l'utilisation du C3.2 électronique ou eC3.2 est déjà prévue de manière générale dans l'entreprise (via une convention collective de travail ou le règlement de travail).

2. Demande du travailleur

Le travailleur doit communiquer son souhait d'utiliser la version papier du formulaire C3.2A :

- à son employeur ;
- par le biais du [formulaire « notification à l'employeur - dérogation eC3.2 »](#) (envoi recommandé ou remise avec accusé de réception).

Attention ! À partir de cette notification à l'employeur, celui-ci est tenu de fournir une version papier du formulaire C3.2A au travailleur et (le cas échéant) de compléter le livre de validation.

Le travailleur doit également en informer :

- son organisme de paiement et le bureau de chômage compétent pour sa résidence par courrier ou via le [formulaire de contact](#) ;
- par le biais du [formulaire « dérogation eC3.2 Travailleur »](#), accompagné du formulaire « notification à l'employeur - dérogation eC3.2 » ;
- au plus tard le 30ème jour du mois suivant le mois au cours duquel il a été mis en chômage temporaire pour la première fois après le 31 décembre 2024.

La demande est, le cas échéant, acceptée par le bureau de chômage pour une durée limitée.

Si la demande est acceptée, l'employeur fournit une version papier du formulaire C3.2A au travailleur et (le cas échéant) complète le livre de validation.

Si la demande est refusée, l'employeur est informé (par lettre) qu'il ne peut plus délivrer une version papier du formulaire C3.2A au travailleur à partir du mois suivant la notification de la décision de refus à l'employeur.

Sources : arrêté royal du 9 juillet 2024 modifiant les articles 71, 71ter, 137, 138bis et 154 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage concernant l'utilisation obligatoire d'une carte de contrôle électronique par les chômeurs temporaires, M.B., 16 juillet 2024 ; arrêté ministériel abrogeant les articles 83 à 86bis de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage dans le cadre de l'utilisation obligatoire de la carte de contrôle électronique par les chômeurs temporaires, M.B., 16 juillet 2024.



Responsabilité extracontractuelle du travailleur : changement à partir du 1er janvier 2025

Une loi du 7 février 2024 modifie certaines règles en matière de responsabilité extracontractuelle **sur le plan civil**.

Ces modifications concernent notamment la responsabilité extracontractuelle du travailleur, soit sa responsabilité à l'égard des tiers (ex. client ou fournisseur de l'employeur).

Elles entreront en vigueur le 1er janvier 2025 et s'appliqueront aux faits pouvant générer une responsabilité qui se sont produits après l'entrée en vigueur de la loi du 7 février 2024.

Le principe général d'immunité de responsabilité du travailleur sur le plan civil reste inchangé.

Bref état des lieux.

Immunité de responsabilité du travailleur

En vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur bénéficie d'une immunité de sa responsabilité civile, sauf exceptions.

En effet, lorsque le travailleur commet une faute causant un dommage à l'employeur ou à un tiers au cours de l'exécution du contrat de travail, sa responsabilité est engagée uniquement s'il a commis :

- un dol (faute intentionnelle) (ex. vol) ;
- ou une faute lourde (faute non intentionnelle et inexcusable) (ex. conduite en état d'ivresse) ;
- ou une faute légère habituelle (ex. déficits de caisse successifs).

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 n'est ni abrogé, ni modifié par la loi du 7 février 2024.

Les règles décrites ci-dessus seront donc toujours d'application à partir du 1er janvier 2025.

Recours des tiers

Situation jusqu'au 31 décembre 2024

Lorsque le travailleur commet une faute causant un dommage à un tiers au cours de l'exécution du contrat de travail, ce tiers poursuit généralement l'employeur du travailleur pour lui réclamer l'indemnisation de son dommage.

Quasi-immunité du travailleur

Le travailleur ne peut, en effet et en principe, être tenu directement et civilement responsable par un tiers.

Recours contre l'employeur

En vertu de l'article 1384 (al. 3) du code civil, l'employeur est civilement responsable des dommages causés par son travailleur au cours de l'exécution du contrat de travail.

En d'autres termes, l'employeur doit, quelle que soit la gravité de la faute, indemniser le tiers.

Si le dommage résulte d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle du travailleur, l'employeur peut ensuite lui réclamer le remboursement des sommes versées au tiers.

Situation à partir du 1er janvier 2025

Lorsque le travailleur commet une faute causant un dommage à un tiers au cours de l'exécution du contrat de travail, ce tiers pourra se retourner contre l'employeur ou contre le travailleur pour lui réclamer l'indemnisation de son dommage.

Recours contre l'employeur

La loi du 7 février 2024 abroge l'article 1384 du code civil et le remplace par l'article 6.14 du nouveau code civil.

Les règles actuelles ne seront pas, pour autant, fondamentalement modifiées.

Si le tiers choisit de poursuivre l'employeur, celui-ci sera tenu, quelle que soit la gravité de la faute, d'indemniser le tiers (art. 6.14, § 1er).

L'employeur pourra ensuite réclamer au travailleur le remboursement des sommes versées au tiers lorsque le dommage résulte d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle du travailleur.

Recours contre le travailleur

Le tiers pourra poursuivre directement le travailleur (= abandon de la quasi-immunité du travailleur).

Si tel est le cas, le travailleur pourra toujours invoquer, comme moyen de défense, les moyens de défense qu'il peut invoquer contre son employeur comme (notamment) l'immunité de responsabilité prévue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

La loi du 7 février 2024 permettra également au travailleur d'invoquer contre le tiers les mêmes moyens de défense que ceux que son employeur peut invoquer sur la base du contrat qu'il (l'employeur) a conclu avec son cocontractant (le tiers) et qui concernent l'exécution des obligations auxquelles le travailleur collabore (art. 6.3 du nouveau code civil).

Exemple – *Un travailleur, informaticien, effectue une mission chez un client de son employeur. Au cours de cette mission, il endommage du matériel mis à sa disposition par le client. L'employeur et le client ont conclu un contrat dans lequel ils prévoient une limitation du montant du dédommagement dû dans ce type d'hypothèse. Si ce client décide de poursuivre directement le travailleur, celui-ci pourra invoquer, comme moyen de défense, cette limitation.*

Attention ! Le travailleur ne pourra pas invoquer les moyens de défense qui résultent du contrat conclu entre l'employeur et son cocontractant (le tiers) si le dommage résulte d'une atteinte à l'intégrité physique ou psychique ou d'une faute commise avec l'intention de causer un dommage.

Pour anticiper les risques qui découlent de l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles, il vous est conseillé :

- **de revoir les contrats conclus avec vos cocontractants (ex. vos clients) et (si nécessaire) de les adapter ;**
- **(si nécessaire) de souscrire un contrat d'assurance approprié.**

Source : loi du 7 février 2024 portant le livre 6 « La responsabilité extracontractuelle » du Code civil, M.B., 1er juillet 2024.

Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2025

A partir du 1er janvier 2025, 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 2025, 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 181,93 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 2025, le montant de la cotisation CO2 ne pourra en aucun cas être inférieur à 33,22€.

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 2025, la cotisation CO2 sera égale à 75,75 € par mois (= $\{((130 \times 9) - 600) / 12\} \times 181,93 / 114,08$), soit 227,25 € par trimestre.

Ces montants sont communiqués sous réserve de confirmation par l'ONSS.

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 est 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	
01.01.2025	X 2,75
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

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

A partir du :	Cotisation minimale (avant indexation)
01.01.2025	23,41 € (37,33 € après indexation)
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 2,75 depuis le 1er janvier 2025.

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.

SOURCES : ONSS

Vers une refonte du paysage des réductions groupes-cibles flamandes

L'accord du Gouvernement flamand prévoyait, entre autres, des changements majeurs dans les réductions groupes-cibles flamandes existantes. Un projet de législation en prévoit désormais la mise en œuvre concrète.

Fin anticipée de la réduction groupe-cible flamande travailleurs âgés en activité

Après l'interruption au 1er juillet 2024 de la réduction ONSS pour les travailleurs âgés en activité, l'accord du Gouvernement flamand prévoit une révision de cette mesure transitoire.

Pour les travailleurs âgés qui avaient au moins 62 ans au 30 juin 2024, il était initialement prévu que la réduction groupe-cible puisse être appliquée jusqu'au 30 juin 2028 au plus tard. L'accord du Gouvernement flamand avance désormais cette échéance au 30 juin 2025.

Ce changement est motivé par la pénurie sur marché de l'emploi et l'efficacité limitée des subventions permanentes pour l'emploi.

Arrêt complet de l'aide à l'emploi flamande « ACS »

L'aide à l'emploi pour les « agents contractuels subventionnés » (ACS) a été créée à la fin des années 1980. Il s'agit d'un emploi subventionné dans le secteur non-marchand dans le but de passer ensuite à un emploi régulier, le poste ainsi laissé vacant pouvant ensuite être réoccupé.

Après avoir fait l'objet d'un scénario d'extinction, cette mesure devrait désormais être complètement supprimée au 1er juillet 2025. En outre, la réduction groupe-cible ONSS sera complètement arrêtée à partir de cette date.

À compter du 1er février 2025, l'employeur ne pourra plus remplacer les travailleurs occupés dans le cadre du système ACS.

Suppression de la réduction groupe-cible sectorielle pour le personnel de maison et les travailleurs domestiques

L'accord du Gouvernement flamand prévoit la suppression de la réduction sectorielle pour le personnel de maison et les travailleurs domestiques à partir du 1er janvier 2025.

Fin de la mesure Troisième circuit de travail (TCT)

Dans le cadre du TCT, de nombreux demandeurs d'emploi structurels (généralement peu qualifiés) ont été occupés pour des activités dans le secteur non-marchand, dans le but d'accéder à un emploi régulier sans subventions directes des pouvoirs publics. Le poste ainsi devenu vacant pouvait alors être réoccupé.

Bien que le statut TCT fasse déjà l'objet d'un scénario d'extinction, le Gouvernement flamand est invité à mettre en place un régime d'abrogation et d'indemnisation au profit des travailleurs bénéficiant du statut TCT.

Attention : les dispositions ci-dessus sont basées sur un projet de législation et sont donc encore susceptibles de modifications.

Source(s) : Avant-projet de décret-programme accompagnant le budget 2025 (GF 2024 2510 DOC. 1166/3BIS).



Contingent étudiant 2025 : où en est-on ?

L'année 2025 approche à grands pas et avec elle, la question du contingent étudiant. L'étudiant pouvait temporairement prester jusqu'à 600 heures par an en 2023 et en 2024 dans le cadre d'un contrat étudiant. Ce plafond de 600 heures a-t-il été prolongé ?

Pourquoi conclure un contrat d'occupation d'étudiant ?

L'avantage de conclure un contrat d'occupation d'étudiant est que la rémunération que vous versez à votre étudiant n'est pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, il y a simplement une cotisation de solidarité. Cet avantage ne s'applique que lorsque votre étudiant respecte son contingent annuel.

Quel est le nombre d'heures de travail à ne pas dépasser ?

Par contingent, on entend le nombre d'heures de travail à ne pas dépasser.

Pour l'année civile 2024, ce contingent est fixé à 600 heures. Ces heures peuvent être réparties librement au cours de l'année, c'est-à-dire durant la période allant du 1er janvier au 31 décembre, auprès d'un ou de différents employeurs. Le compteur d'heures est remis à zéro au début de chaque année civile.

Et qu'en est-il du contingent en 2025 ?

Jusqu'au 31 décembre 2022, le contingent était fixé à 475 heures par année civile. Le gouvernement a ensuite décidé d'augmenter provisoirement ce contingent à 600 heures pour les années 2023-2024 (600 heures en 2023 et 600 heures en 2024).

L'Onss confirme qu'à partir du 1er janvier 2025, le contingent de vos étudiants retombe à 475 heures par année civile, à moins qu'une nouvelle mesure soit adoptée par le gouvernement en 2025.

Sources : *Instructions administratives T4/2024* www.socialsecurity.be

[Instructions administratives ONSS - Next quarter > Nouveau ce trimestre](#)



Maladie et jours de vacances (29/10/2024)

Dans une communication intermédiaire du [10 novembre 2023](#), un nouveau système de déclaration et de prise de jours de vacances non pris à la suite, entre autres, d'une maladie, a été expliqué.

Cependant, un arrêté royal était encore nécessaire pour mettre en oeuvre un certain nombre de modifications, entre autres en ce qui concerne le bonus à l'emploi. Cet arrêté n'a cependant pas encore été approuvé et ne sera peut-être plus traité par le gouvernement en affaires courantes. La méthode telle qu'expliquée dans la communication intermédiaire du 10 novembre 2023 est donc également suspendue dans l'attente de l'approbation de l'arrêté.

Ce qui signifie donc que pour le 4ème trimestre 2024, la déclaration doit s'effectuer comme suit :

- le simple pécule de vacances pour les jours de vacances non pris doit être déclaré sous le nouveau code de rémunération 15, soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale
 - ici il n'y a pas de code de prestation en contrepartie
- lors des calculs des réductions rien ne change, ce qui signifie donc que
 - lors du calcul de la réduction structurelle ce simple pécule de vacances est aussi pris en compte dans le calcul du salaire trimestriel de référence
 - lors du calcul du bonus à l'emploi ce simple pécule de vacances est aussi pris en compte dans le calcul du salaire mensuel de référence
 - pour les deux réductions ce simple pécule de vacances fait partie intégrante de la base de calcul.

A partir du 1er trimestre 2025 les jours couverts par ce simple pécule de vacances peuvent être pris. Un nouveau code de prestation 16 a été créé pour la prise de ces jours durant les 12 premiers mois après l'année de vacances. Un nouveau code de prestation 17 a également déjà été créé pour la prise des jours éventuellement restants à partir du 13ème mois jusqu'au 24ème mois inclus après l'année de vacances. Le code de prestation 17 ne peut donc être appliqué qu'à partir du 1er trimestre 2026. Il n'y a pas de code de rémunération en contrepartie. Plus de détails sur les modalités seront communiqués ultérieurement.

Dès que le gouvernement a pris une décision sur le projet d'arrêté royal, des explications supplémentaires seront communiquées via une instruction intermédiaire.

Attention, il s'agit ici uniquement du simple pécule de vacances pour les jours de vacances qu'un travailleur n'a pas pu prendre parce qu'il n'y avait plus de jours ouvrables durant l'année de vacances où des jours de vacances pouvaient être pris, par exemple en raison d'une incapacité de travail de longue durée. Il ne s'agit donc pas des jours de vacances qui n'ont pas été pris alors que le travailleur était (de nouveau) au travail.

Source : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#maladie-et-jours-de-vacances-29-10-2024>



Décembre 2024 - Quelques dates clés

15 décembre 2024 :

Ceci est la date ultime pour fixer les jours fériés de remplacement pour 2025.

25 décembre 2024 :

Le 25 décembre, jour de Noël, est un **jour férié légal**.

26 décembre 2024 :

Le 26 décembre est un jour de **Bank Holiday**.

31 décembre 2024 :

Il vous faut payer le pécule de vacances des employés ayant été dans l'impossibilité de prendre leurs congés.

Il vous faut également payer le pécule de sortie des employés qui ont réduit leur temps de travail en cours d'année.