

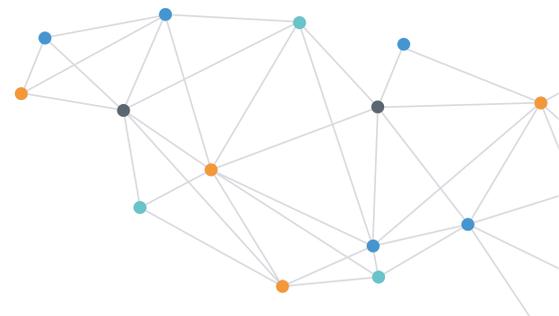
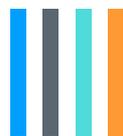


LEGAL WATCH

12-2024

Actualité sociale décembre 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





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>Attestations de vacances des nouveaux employés : préparez-vous au décompte final</i>	4
Régularisation du simple pécule de sortie pour les employés	4
Régularisation du simple pécule mentionné sur le chèque de vacances lors du passage du statut d'ouvrier à celui d'employé	4
Régularisation en 2 étapes depuis début 2024.....	4
Étape 1 : paiement de 10 % du salaire lors de la prise d'un jour de vacances sur la base de l'attestation.....	4
Étape 2 : décompte final en décembre (ou plus tôt en cas de départ).....	5
Exemple à titre d'illustration :	5
Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?	6
<i>Clarté sur le sort du Federal Learning Account !</i>	8
Contexte du Federal Learning Account	8
Obligations relatives au Federal Learning Account	8
Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour vous ?	8
Conclusion	9
<i>Seuils de rémunération en matière de contrat de travail - 2025</i>	10
<i>Indemnité kilométrique diminuée à partir du 1er janvier 2025</i>	12
Indexation trimestrielle.....	12
Indexation annuelle	12
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique.....	13
<i>Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2025 sont connus !</i>	14
Évaluation forfaitaire de l'avantage	14
Le taux d'émission de CO2 de référence détermine le pourcentage CO2	14
Diminution des taux d'émission de CO2 de référence.....	14
Concrètement ?.....	15
<i>Relèvement de l'âge de la pension à 66 ans en 2025 : ce que vous devez savoir en tant qu'employeur</i>	16
Âge légal de la pension.....	16
Fin du contrat de travail	16
Délai de préavis réduit	16
Percevoir des revenus complémentaires en tant que pensionné	17
Occupation en tant que flexi-travailleur	17
Pension complémentaire	17



Crédit-temps de fin de carrière.....	17
Conclusion	17
<i>Découvrez les nouveaux plafonds pour le bonus salarial CCT no 90 en 2025</i>	19
Qu'est-ce que le bonus salarial CCT n°90 ?.....	19
Plafond social 2025	19
Plafond fiscal 2025	19
<i>Revenus autorisés des enfants en cas de saisie et de cession sur salaires – Montants 2025</i>	20
<i>Plafonds saisies et cessions en 2025.....</i>	21
<i>Rapports de durabilité (ESG) obligatoires à partir de 2025 : êtes-vous prêts ?</i>	22
Quelles sont les entreprises qui doivent se conformer à la CSRD ?.....	22
Les PME non cotées en bourse doivent également examiner leur stratégie ESG.	23
Que faut-il mentionner dans le rapport de durabilité ?.....	23
<i>Comment se déroule le décompte de décembre ?.....</i>	24
Principe et objectif du « décompte de décembre ».....	24
Exemple de « décompte de décembre ».....	24
Calcul du décompte de décembre	25
Simple pécule.....	25
Double pécule.....	25
Double pécule complémentaire.....	25
Points pratiques	25
<i>Quelques nouveaux montants fiscaux à partir du 1er janvier 2025.....</i>	26
<i>Janvier 2025 - Quelques dates clés.....</i>	27



Attestations de vacances des nouveaux employés : préparez-vous au décompte final

Depuis le début de cette année, une [nouvelle méthode de régularisation](#) est d'application pour le simple pécule de vacances de sortie des employés qui viennent d'être engagés. Cette régularisation se fait désormais en 2 étapes. En décembre 2024, de nombreux employeurs appliqueront, pour la première fois, la deuxième étape de cette régularisation. Une méthode de régularisation similaire est également appliquée lors du passage du statut d'ouvrier à celui d'employé. Nous vous en rappelons brièvement les grands principes ci-dessous.

Régularisation du simple pécule de sortie pour les employés

Lorsqu'un employé sort de service, l'employeur doit lui verser son pécule de vacances de sortie. Ce pécule de sortie couvre le salaire pour les jours de vacances qui n'ont pas été pris pendant l'année où la relation de travail a pris fin (= simple pécule de vacances), et éventuellement le double pécule si celui-ci n'a pas encore été payé. L'employeur est également tenu de verser un simple pécule et un double pécule, calculés sur la base du salaire perçu pendant l'année en cours, à titre de préfinancement des jours de vacances qu'il prendra l'année suivante chez son nouvel employeur.

Ce pécule de sortie est mentionné sur les attestations de vacances remises au nouvel employeur lors de l'entrée en service du travailleur. Le montant repris sur les attestations de vacances doit être régularisé par le nouvel employeur dans la mesure où ces jours de vacances sont effectivement pris.

Depuis le 1er janvier 2024, la régularisation du **simple** pécule de vacances se fait en 2 étapes successives.

Régularisation du simple pécule mentionné sur le chèque de vacances lors du passage du statut d'ouvrier à celui d'employé

Une méthode de régularisation similaire (dans les grandes lignes) est également appliquée depuis le début de cette année lors du passage du statut d'ouvrier à celui d'employé. Notez néanmoins qu'un (ancien) ouvrier reçoit son pécule de vacances chaque année en mai-juin de la caisse de vacances ou de l'ONVA. C'est ce qui est communément appelé le chèque de vacances.

Régularisation en 2 étapes depuis début 2024

Étape 1 : paiement de 10 % du salaire lors de la prise d'un jour de vacances sur la base de l'attestation

Lorsque l'employé prend un jour de vacances sur la base d'une attestation de vacances (ou d'un chèque de vacances), l'employeur lui paie, dans un premier temps, son salaire pour ce jour diminué d'un montant forfaitaire correspondant à 90 % du salaire journalier brut du mois au cours duquel l'employé prend ses vacances.

Pour chaque jour de vacances pris, l'employé ne reçoit donc que 10 % de son salaire journalier brut.



Étape 2 : décompte final en décembre (ou plus tôt en cas de départ)

En décembre de l'année de vacances, ou au plus tôt à la fin du contrat de travail, l'employeur doit alors procéder à un décompte final.

Seront alors calculées, lors de cette deuxième étape, les corrections découlant de la différence entre le simple pécule de vacances de 10 % qui a été payé durant l'année chez le nouvel employeur (pour les jours de congés acquis chez l'ancien employeur) et le simple pécule de vacances effectivement dû par le nouvel employeur, duquel a été déduit le simple pécule de vacances de sortie déjà payé par le précédent employeur (ou par la caisse de vacances).

L'attestation sera plafonnée au salaire actuel, le cas échéant : en effet, l'employeur ne peut imputer un pécule de vacances supérieur à celui qu'il aurait lui-même dû payer si l'employé avait travaillé pour lui l'année précédente.

Le solde peut être positif (si les retenues à 90 % étaient trop élevées par rapport au salaire de base de l'attestation) ou négatif (si, par exemple, le travailleur gagne moins chez son nouvel employeur ou si aucun ou trop peu de jours ont fait l'objet de la retenue à 90 %).

L'éventuel trop-perçu de simple pécule de vacances constitue une avance et la régularisation doit respecter la loi sur la protection de la rémunération : l'employeur peut retenir 1/5e du salaire après déduction des retenues sociales et fiscales et, le cas échéant, si la limite d'1/5e est dépassée, la retenue sera répartie sur 2 mois, *sauf* si le travailleur accepte explicitement une retenue unique.

Attention !

- Rien ne change en ce qui concerne la régularisation du double pécule de vacances : il est toujours régularisé en une seule fois, et ce, en principe, au moment où le travailleur prend ses vacances principales ;
- La nouvelle méthode de régularisation n'affectera pas les employeurs qui appliquent déjà une retenue effective par jour de vacances ;
- La régularisation (avec déduction de 90 %) ne doit être effectuée que pour les jours de vacances légales pris sur la base d'une attestation de vacances ou d'un chèque de vacances. Rien ne doit évidemment être régularisé pour les jours de vacances acquis pendant l'exercice de vacances chez le nouvel employeur (ou sous le nouveau statut d'employé) ;
- Seuls les jours de vacances qui sont *effectivement* pris chez le nouvel employeur sur la base de l'attestation de vacances (ou du chèque de vacances) seront régularisés.

Exemple à titre d'illustration :

Le 31/12/2023, un travailleur quitte l'employeur A chez qui il a travaillé à temps plein pendant toute l'année (5 jours par semaine dans un régime de 38h/semaine). Sa rémunération annuelle brute était de 30.000 EUR (2.500 EUR par mois). Il a reçu le pécule de vacances de sortie suivant : $30.000 \times 15,34 \% = 4.602$ EUR (2.301 EUR de simple pécule et 2.301 EUR de double pécule). Chez son nouvel employeur, il a droit à 20 jours de congés dans un régime de 5 jours par semaine.

Le 01/01/2024, le travailleur entre en service chez l'employeur B, pour un salaire mensuel brut de 3.000 EUR. Il travaille à temps plein, 38 heures par semaine, réparties sur 5 jours.

Étape 1



- En **mars 2024** (mois de 21 jours ouvrables), le travailleur prend 5 jours de vacances couverts par l'attestation de vacances reçue de l'employeur A. Les montants suivants sont déduits de son salaire de mars : 3.000 EUR (salaire brut de mars) x 5/21 x 90 % = 642,86 EUR.
- En **septembre 2024** (mois de 21 jours ouvrables), le travailleur prend 15 jours de vacances couverts par l'attestation de vacances reçue de l'employeur A. Les montants suivants sont déduits de son salaire de septembre : 3.000 EUR (salaire de septembre) x 15/21 x 90 % = 1.928,57 EUR.

Pour information : une régularisation du **double pécule de vacances** est également effectuée ce mois-là (puisque septembre est le mois durant lequel le travailleur prend ses vacances principales). Cette opération se fait toujours en une seule fois. Nous ne nous étendrons pas sur ce point puisqu'il ne s'agit pas d'une nouveauté.

Étape 2 (décompte final)

- En **décembre 2024**, une correction est effectuée concernant les paiements forfaitaires de 10 % du salaire journalier brut de simple pécule de vacances : les montants déjà retenus à 90 % par jour de vacances pris sur la base de l'attestation de vacances sont pris en compte dans ce cadre : 642,86 EUR + 1.928,57 EUR = **2.571,43 EUR**.
- Étant donné que le salaire chez l'employeur B est toujours plus élevé que celui chez l'employeur A, la déduction basée sur l'attestation de vacances ne sera pas limitée. La déduction définitive sur la base de l'attestation doit donc être calculée comme suit : 2.500 EUR x 12 x 7,67 % = **2.301 EUR**.
- Il convient alors de comparer ces 2 montants. => Le solde est positif : les montants de 90 % déduits en mars et septembre étaient trop élevés par rapport au salaire de base mentionné sur l'attestation de vacances. En décembre, le travailleur recevra encore un montant supplémentaire de (2.571,43 EUR - 2.301 EUR =) **270,43 EUR** brut, pour le simple pécule de vacances, en plus de son salaire mensuel.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

Sachez également que le législateur a renforcé l'**obligation d'information** de l'employeur suite à cette modification des règles de régularisation :

- L'employeur doit informer l'employé, par le biais de la fiche de paie, du montant retenu/payé à la suite des corrections effectuées (lors du décompte final en décembre ou plus tôt au moment de son départ) ;
- Si l'employé en fait la demande, l'employeur doit l'informer par le moyen le plus approprié (électronique ou papier) du mode de calcul et des règles de régularisation du pécule de vacances. Vous pouvez bien entendu vous adresser à votre *Payroll Consultant* à cet effet ;
- L'attestation de vacances doit mentionner, de façon générale et compréhensible, que le simple pécule de sortie constitue un paiement anticipé pour les vacances qui seront prises auprès d'un autre employeur et que ce montant sera régularisé par ce nouvel employeur. Les partenaires sociaux ont approuvé un texte type à cet effet.

Il convient enfin de ne pas oublier que, pour certains employés, d'**autres décomptes du pécule de vacances** peuvent intervenir au mois de décembre, à savoir :

- « Décompte de décembre » : lorsqu'un employé a réduit sa durée (moyenne) de travail hebdomadaire au cours de l'année civile, l'employeur doit lui payer une régularisation de son pécule de vacances en décembre de l'année concernée (ainsi qu'en décembre de l'année suivante) pour les jours de vacances que le travailleur n'a pas pu prendre en raison de la réduction de ses prestations ;
- Paiement des **jours de vacances reportés** qui n'ont pas pu être pris pendant l'année de vacances en raison d'une suspension déterminée.



Source(s) : Arrêté royal du 28 septembre 2023 portant modification des articles 46, 48 et 49 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B. 18 octobre 2023 ; [Instructions administratives de l'ONSS](#).



Clarté sur le sort du Federal Learning Account !

C'est in extremis que la séance plénière de la Chambre a approuvé certaines modifications relatives au Federal Learning Account.

Alors, report ou non ? Telle est la question ! Poursuivez votre lecture pour le savoir !

Contexte du Federal Learning Account

Le *Federal Learning Account* est une application numérique développée par Sigedis qui reprend des informations sur les droits de formation individuels et sectoriels et sur les formations formelles et informelles suivies.

Les obligations dans le cadre du *Federal Learning Account* ne s'appliquent qu'aux employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968, c'est-à-dire, au sens large, aux employeurs du secteur privé.

Obligations relatives au Federal Learning Account

L'une des obligations incombant aux employeurs dans le cadre du *Federal Learning Account* est l'enregistrement à temps des formations suivies par les travailleurs.

Initialement, les employeurs devaient donc enregistrer dans le *Federal Learning Account*, pour le 30 novembre 2024 au plus tard, les formations suivies par leurs travailleurs durant la période du 1er janvier 2024 au 30 septembre 2024 inclus.

Le projet de loi approuvé modifie le délai susmentionné.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour vous ?

Vous devez vérifier s'il existe une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation pour votre entreprise. Pour ce faire, consultez la page [suivante](#).

1. Employeur relevant d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation

Les employeurs qui relèvent d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation doivent enregistrer les formations suivies depuis le 1er janvier 2024 dans le *Federal Learning Account*, et ce, pour le 31 mars 2025 au plus tard.

Malgré le report de l'échéance initiale, nous vous recommandons néanmoins de conserver les données des formations suivies.

2. Employeur ne relevant pas d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation

Du 1er avril 2024 au 31 mars 2025 au plus tard, les employeurs qui ne relèvent pas d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation doivent conserver certaines données dans le compte formation individuel ou dans le *Federal Learning Account*.



Le compte formation individuel est un document papier ou électronique qui contient au moins les informations suivantes :

- L'identité du travailleur : nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, numéro de registre national ;
- Le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé ;
- La/les commission(s) paritaire(s) ou sous-commission(s) paritaire(s) compétente(s) ;
- Le crédit de formation (= le nombre de jours de formation dont dispose un travailleur durant une année donnée) ;
- Le nombre de jours de formation suivis et le nombre de jours restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante. Lorsque le travailleur suit une formation, il faut le mentionner le plus rapidement possible dans le compte formation individuel ;
- La trajectoire de croissance, c'est-à-dire le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixé par la loi doit être atteint.

À partir du 1er avril 2025, les employeurs concernés devront obligatoirement utiliser le *Federal Learning Account*.

Conclusion

Malgré le report partiel de l'enregistrement des formations suivies, l'enregistrement et le suivi actif des formations suivies par vos travailleurs restent d'une importance capitale.

Ceci permet notamment de garantir le droit individuel à la formation et d'élaborer un plan de formation à plus grande échelle.

Source :

- *Projet de loi du 28 novembre 2024 portant diverses dispositions modificatives en vue d'un report temporaire de l'obligation d'enregistrement dans le Federal Learning Account (DOC 56 0297/011).*



Seuils de rémunération en matière de contrat de travail - 2025

Au 1er janvier 2025, les seuils de rémunération annuelle pour l'application de certaines dispositions de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail font l'objet d'une adaptation suite à l'indexation annuelle.

Dispositions de la loi sur les contrats de travail	Seuils de rémunération annuelle (1) en vigueur en 2024	Seuils de rémunération annuelle (1) en vigueur en 2025
Clause de non concurrence		
- clause interdite si la rémunération est de :	41.969 € et –	43.106 € et –
- clause autorisée pour des fonctions déterminées par C.C.T. si la rémunération est comprise entre :	Entre + de 41.969 € et 83.939 €	entre + de 43.106 € et 86.212 €
- clause autorisée sauf pour des fonctions interdites par C.C.T. si la rémunération est de :	+ de 83.939 €	+ de 86.212 €
Clause d'arbitrage		
- clause interdite si la rémunération est de :	83.939 € et –	86.212 € et –
- clause autorisée si la rémunération est égale à :	+ de 83.939 €	+ de 86.212 €
Clause d'écolage		
- clause interdite (2) si la rémunération est de :	41.969 € et -	43.106 € et -
- clause autorisée si la rémunération est égale à :	+ de 41.969 €	+ de 43.106 €



(1) Par rémunération annuelle, on entend la rémunération mensuelle brute extrapolée sur un an (= rémunération mensuelle brute x 12) à laquelle s'ajoutent le double pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération est variable, il faut prendre en compte les montants payés au cours des 12 derniers mois qui précèdent le moment auquel on se place pour déterminer le seuil de rémunération.

(2) Sauf si la clause concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions.

Source : Adaptation au 1er janvier 2025 des montants de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indice général des salaires conventionnels pour employés (article 131), M.B. 5 décembre 2024.



Indemnité kilométrique diminuée à partir du 1er janvier 2025

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 2025, 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 2025 s'élèvera à 0,4290 EUR/km (sous réserve de confirmation).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4290 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 2024 et le premier trimestre de 2025 :

1er janvier 2024 - 31 mars 2024	0,4269 EUR/km
1er avril 2024 – 30 juin 2024	0,4265 EUR/km
1er juillet 2024- 30 septembre 2024	0,4297 EUR/km
1er octobre 2024- 31 décembre 2024	0,4293 EUR/km
1er janvier 2025 - 31 mars 2025	0,4290 EUR/km

Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025 inclus, cette indemnité s'élève à 0,4415 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4415 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 2024 au 30 juin 2025 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2025 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 2024 au 30 juin 2025 inclus.

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

Circulaire n° 747 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er janvier 2025 au 31 mars 2025, M.B., 12 décembre 2024.



Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2025 sont connus !

Lorsque vous mettez une voiture de société à la disposition de vos collaborateurs, ceux-ci bénéficieront d'un avantage de toute nature imposable lorsqu'ils peuvent également l'utiliser à des fins privées. Le calcul de cet avantage imposable s'effectue, entre autres, sur la base d'un taux d'émission de CO2 de référence, qui vient d'être fixé pour l'année de revenus 2025.

Évaluation forfaitaire de l'avantage

L'avantage de toute nature se rapportant à la mise à disposition d'une voiture de société est calculé comme suit :

(valeur catalogue x coefficient de dégressivité) x 6/7 x pourcentage CO2

Pour les voitures de société électriques, le pourcentage CO2 s'élève toujours à 4 %. Pour les autres voitures de société, le pourcentage CO2 est déterminé sur la base des taux d'émission de CO2 dits de référence.

Le taux d'émission de CO2 de référence détermine le pourcentage CO2

Pour déterminer le pourcentage CO2, le taux d'émission de CO2 du véhicule est comparé à un taux d'émission de CO2 de référence. Pour **2025**, les taux d'émission de CO2 de référence s'élèvent à :

- 71 g/km pour les véhicules alimentés à l'essence, au GPL ou au gaz naturel ;
- 59 g/km pour les véhicules à moteur diesel.

Le pourcentage de base CO2 s'élève à 5,5 % pour les taux d'émission de CO2 de référence susmentionnés. Lorsque le taux d'émission du véhicule concerné est supérieur/inférieur au taux d'émission de référence, le pourcentage de base est augmenté/diminué de 0,1 % par gramme de CO2. Le pourcentage CO2 minimal s'élève à 4%. Le pourcentage CO2 maximal s'élève à 18%.

Diminution des taux d'émission de CO2 de référence

Les taux d'émission de CO2 de référence pour l'année de revenus 2024 s'élevaient à :

- 78 g/km pour les véhicules alimentés à l'essence, au GPL ou au gaz naturel ;
- 65 g/km pour les véhicules à moteur diesel.

Les taux d'émission de CO2 de référence pour 2025 sont de nouveau inférieurs à ceux de 2024. Ceci entraîne une augmentation du pourcentage de CO2 et, par conséquent, une augmentation de l'avantage de toute nature imposable.



Concrètement ?

Prenons l'exemple d'une voiture de société de type BMW X1, essence, état neuf, valeur catalogue de 40.350 EUR, taux d'émission de CO2 de 162 grammes :

- En 2024, (taux d'émission de CO2 de référence = 78), l'ATN annuel imposable s'élève à **4807,41 EUR** ($40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 78))$) ;
- en 2025 (taux d'émission de CO2 de référence = 71), l'ATN annuel imposable s'élèvera à **5049,51 EUR** ($40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 71))$)

Ainsi, la baisse du taux d'émission de CO2 de référence, passant de 78 à 71, limite l'augmentation de l'ATN imposable (242 EUR sur une base annuelle).

Source : Arrêté royal du 8 décembre 2024 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92 résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition, M.B. 12 décembre 2024.

Relèvement de l'âge de la pension à 66 ans en 2025 : ce que vous devez savoir en tant qu'employeur

Il y a quelques années, le gouvernement a décidé de relever progressivement l'âge légal de la pension. L'âge de la pension sera porté à 66 ans en 2025. Puisque la pension commence le premier jour du mois suivant l'anniversaire, l'augmentation de l'âge légal de la pension n'aura d'effet que sur les pensions prenant effet à partir du 1^{er} février 2025.

De quoi devez-vous tenir compte au sein de votre entreprise ? Passons en revue plusieurs changements majeurs.

Âge légal de la pension

L'âge légal de la pension passera à 66 ans en 2025, puis à 67 ans en 2030. L'âge légal de la pension dépend de votre date de naissance.

Date de naissance	Âge légal de la pension
Personne née avant le 01/01/1960	65 ans
Personne née entre le 01/01/1960 et le 31/12/1963	66 ans
Personne née à partir du 01/01/1964	67 ans

Veillez noter qu'il existe une distinction entre la pension légale et la pension anticipée. Les conditions pour bénéficier de la pension anticipée restent inchangées à ce jour.

Fin du contrat de travail

L'atteinte de l'âge de la pension ne met pas automatiquement fin au contrat de travail. Le travailleur peut tout à fait continuer à travailler dans le cadre de son contrat de travail en cours après avoir atteint l'âge de la pension.

Néanmoins, si l'une des parties ou les deux décident de mettre fin au contrat de travail, cela doit se faire par voie d'accord mutuel, de licenciement ou de démission.

Délai de préavis réduit

Un employeur souhaitant mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée d'un travailleur en vue de sa pension doit appliquer les délais de préavis normaux avec un maximum de 26 semaines. Le contrat de travail peut se terminer au plus tôt le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

Si l'employeur licencie un travailleur occupé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est limité à 26 semaines maximum.

Remarques importantes :

- Ce délai de préavis maximum s'applique au licenciement tant d'un ouvrier que d'un employé.
- Ce délai de préavis réduit peut être également appliqué lorsque le travailleur est déjà à la pension, mais qu'il continue à travailler.
- Le délai de préavis réduit ne s'applique pas en cas de démission du travailleur. Dans ce cas, ce sont les délais normaux qui s'appliquent.



L'employeur qui met fin au contrat de travail et verse une indemnité de licenciement au travailleur peut recourir au délai de préavis réduit de 26 semaines à condition que la rupture du contrat soit signifiée au plus tôt le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

Percevoir des revenus complémentaires en tant que pensionné

Un pensionné qui touche une pension peut continuer à exercer une activité professionnelle. Les revenus qu'il en tire ne doivent pas dépasser certains plafonds, sous peine de perdre le droit à sa pension. Le montant qu'un pensionné est autorisé à gagner dépend de son âge, de sa carrière, du type de pension ou d'allocation et de la charge ou non d'enfants.

Si le travailleur a atteint l'âge légal de la pension ou qu'il peut justifier de 45 ans de carrière, le montant qu'il est autorisé à gagner est illimité. En 2025, il faudra donc tenir compte du nouvel âge de départ à la pension (66 ans) pour pouvoir gagner un revenu complémentaire illimité.

Occupation en tant que flexi-travailleur

Les pensionnés peuvent également travailler dans le cadre d'un contrat flexi-job, à condition toutefois de respecter un certain nombre de conditions. Parmi ces conditions, le travailleur doit avoir travaillé dans un régime de 4/5e temps pour un ou plusieurs autres employeurs que ceux auprès desquels le flexi-job sera exercé au cours du trimestre T-3 (= troisième trimestre précédent celui au cours duquel le flexi-job prend cours).

Des règles spécifiques s'appliquent toutefois aux pensionnés.

- Un pensionné n'ayant pas encore atteint l'âge légal de la pension devra satisfaire à cette condition d'emploi ou figurer au Cadastre des pensions au trimestre T-2.
- Un pensionné ayant atteint l'âge légal de la pension de 66 ans en 2025 ne devra pas justifier d'une activité principale au cours des trimestres précédant son occupation en tant que flexi-travailleur. Il ne devra pas non plus attendre de figurer au Cadastre des pensions.

Pension complémentaire

Le travailleur ne peut demander le paiement de sa pension complémentaire qu'au moment de son départ à la pension. Cela signifie qu'en principe, le paiement de la pension complémentaire ne sera possible qu'à partir de 2025 pour celles et ceux dont l'âge légal de la pension est porté à 66 ans.

Crédit-temps de fin de carrière

La modification de l'âge de la pension a également une incidence sur le crédit-temps de fin de carrière. S'il n'est pas assorti d'une durée maximale, le crédit-temps de fin de carrière n'est toutefois accordé que jusqu'à la date de début de la pension au plus tard. En d'autres termes, le crédit-temps de fin de carrière est limité à 66 ans au maximum en 2025. Les travailleurs qui ont demandé un crédit-temps de fin de carrière d'une certaine durée ont intérêt à vérifier s'ils doivent demander une prolongation de leur crédit-temps.

Conclusion

Le relèvement de l'âge de la pension entraîne divers changements, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. N'oubliez pas qu'il peut également avoir des répercussions sur plusieurs autres aspects



de votre entreprise, notamment le statut RCC dont les travailleurs relèveront plus longtemps, le bonus de pension, les éventuelles réductions groupe-cible encore en cours, etc.

Nous vous recommandons donc d'examiner attentivement tous les points qui, au sein de votre entreprise, sont susceptibles d'être impactés par cette modification et de procéder à des ajustements si nécessaire. En plus de vous préparer au mieux pour l'avenir, vous serez en mesure d'informer et de soutenir correctement vos travailleurs.



Découvrez les nouveaux plafonds pour le bonus salarial CCT no 90 en 2025

Les plafonds du bonus salarial CCT no 90 pour 2025 sont connus. Découvrez jusqu'à quel montant vous pouvez octroyer un bonus salarial non imposable à vos travailleurs.

Qu'est-ce que le bonus salarial CCT n°90 ?

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 2025

Une exonération de cotisations ordinaires de sécurité sociale s'applique jusqu'à un plafond de **4.164 EUR** par travailleur **en 2025** (sous réserve de confirmation du montant - plafond 2024 : 4020 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 4.164 EUR par travailleur en 2025, la partie au-delà du plafond sera soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Plafond fiscal 2025

Le bonus salarial est exonéré d'impôt des personnes physiques jusqu'à un plafond de **3.622 EUR** par travailleur **en 2025** (sous réserve de confirmation du montant - plafond 2024 : 3.496 EUR).

Tant que ce plafond par travailleur est respecté en 2025, aucun précompte professionnel ne sera retenu sur le bonus salarial.



Revenus autorisés des enfants en cas de saisie et de cession sur salaires – Montants 2025

Les revenus autorisés des enfants en cas de saisie et de cession sur salaires ont été publiés au Moniteur belge. Pour rappel, l'article 1409, §1er bis du Code judiciaire fixe des limitations aux sommes susceptibles d'être saisies ou cédées (voyez [notre Infoflash](#) du 16 décembre 2024).

Le travailleur dont la rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession peut, sous certaines conditions et en respectant plusieurs formalités, bénéficier d'une immunisation spécifique sur les quotités saisissables et cessibles calculées sur sa rémunération.

Cela signifie plus concrètement que ces quotités seront diminuées de 86 € (en 2025) par enfant à charge. On entend par « enfant à charge » au sens de l'article 1409, §1er bis du Code judiciaire, toute personne :

1. de moins de 25 ans accomplis OU sous statut de minorité prolongée ;
2. pour laquelle le titulaire des revenus saisis ou cédés pourvoit de manière substantielle, aux frais d'entretien, d'hébergement ou d'éducation ;
3. et ce, en vertu d'un lien de filiation au premier degré OU en qualité de parent social.

Cette dernière notion vise tant le partenaire d'un parent qui a reconstitué une nouvelle cellule familiale que le grand – parent ou toute autre personne qui assume, en remplacement du ou des parents, l'hébergement, l'entretien ou l'éducation de l'enfant.

Le critère déterminant doit être celui du lien privilégié et du rôle assumé, aux côtés d'un parent ou en substitution de l'un ou des deux parents.

L'intervention financière est considérée comme substantielle lorsque l'enfant à charge cohabite de manière durable, même si ce n'est pas de manière exclusive et continue, avec le titulaire des revenus saisis ou cédés.

L'intervention financière est également considérée, en tout état de cause, comme substantielle lorsque le titulaire des revenus saisis ou cédés verse une part contributive d'un montant supérieur à la majoration, soit d'un montant supérieur à 86 € (en 2025).

Ne peuvent toutefois être considérés comme enfant à charge, les enfants qui ont disposé, dans les 12 mois qui précèdent la déclaration, de ressources nettes d'un montant supérieur à :

- 3.933 € nets, si le parent titulaire de revenus saisis ou cédés est cohabitant ;
- 5.680 € nets, si la parent titulaire, de revenus saisis ou cédés est isolé ;
- 7.202 € nets, si l'enfant a le statut d'handicapé au sens de l'article 135 du CIR/92.

Ces montants seront en vigueur à partir du 1er janvier 2025.

Pour bénéficier de cette majoration des quotités insaisissables ou incessibles, le travailleur dont la rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession, devra en faire la déclaration au moyen d'un formulaire dont le modèle a été publié au Moniteur belge du 30 novembre 2006. Il devra joindre à ce formulaire les pièces établissant la réalité de la charge invoquée.

Source : Avis relatif à l'indexation des montants fixés à l'article 1er, alinéa 4, de l'arrêté royal du 27 décembre 2004 portant exécution des articles 1409, § 1er, alinéa 4, et 1409, § 1er bis, alinéa 4, du Code judiciaire relatif à la limitation de la saisie lorsqu'il y a des enfants à charge, M.B, 13 décembre 2024.

Plafonds saisies et cessions en 2025

Les montants (ou seuils de revenus) pour le calcul des quotités saisissables ou cessibles pour l'année 2025 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 2025, 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 1.388€	Rien	Rien
De 1.388,01 € à 1.492 €	20 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 20,80 €	20 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 20,80 €
De 1.492,01 € à 1.646 €	30% de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 46,20 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 61,60 €
De 1.646,01 € à 1.800 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 61,60 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 61,60 €
Au-delà de 1.800 €	Tout peut être saisi ou cédé	Tout peut être saisi ou cédé

L'immunisation pour enfant à charge est augmentée à 86 €.

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 2025 même s'ils portent sur des rémunérations proméritées avant le 1er janvier 2025. A l'inverse, pour les rémunérations du mois de janvier 2025 payées anticipativement avant le 1er janvier 2025 il y a lieu d'appliquer les limites applicables en 2024.

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 5 décembre 2024 portant exécution de l'article 1409, § 2, du Code judiciaire, MB 13.12.2024.



Rapports de durabilité (ESG) obligatoires à partir de 2025 : êtes-vous prêts ?

Avec le « European Green Deal », l'Europe s'engage pleinement à passer à une économie durable. Dans ce cadre, un projet de législation visant à transposer la directive européenne 2022/2464 sur les rapports de durabilité des entreprises (« Corporate Sustainability Reporting Directive » – CSRD) dans la réglementation nationale a été récemment adopté.

Par conséquent, toutes les grandes entreprises et les PME cotées en bourse seront bientôt tenues d'inclure des **informations** standardisées, transparentes et détaillées **concernant la durabilité** dans leur **rapport annuel**.

Attention : les PME (non cotées en bourse) peuvent également être confrontées de diverses manières à la nouvelle obligation de reporting, étant donné qu'elles peuvent être interrogées par des entreprises qui sont soumises à cette obligation (par exemple des clients ou des fournisseurs). La nouvelle réglementation entrera progressivement en vigueur à partir de 2025.

Quelles sont les entreprises qui doivent se conformer à la CSRD ?

1. Pour les **entreprises cotées en bourse** et les **institutions financières** de plus de 500 travailleurs, l'obligation de reporting *ESG* s'applique à partir de **2025** pour l'exercice 2024. Sont concernées les entreprises relevant déjà de la directive *NFRD* et qui sont donc déjà tenues d'inclure certaines informations non financières dans leur rapport annuel.
2. À partir de **2026**, les **grandes entreprises** devront aussi présenter un rapport concernant l'exercice 2025. Une « grande entreprise » est définie comme une entreprise qui, pendant deux exercices consécutifs, dépasse au moins deux des trois critères suivants :
 - Total du bilan de 25 millions d'euros ;
 - Chiffre d'affaires annuel net de 50 millions d'euros ;
 - Effectif d'emploi moyen annuel de 250 travailleurs.

Cette catégorie comprend également les filiales de sociétés mères non européennes.

À partir de **2027**, les **PME cotées en bourse** seront également soumises à l'obligation de reporting *ESG*. Elles pourront éventuellement encore obtenir un report jusqu'à l'exercice 2028, mais devront pouvoir justifier ce report.

3. À partir de **2029** (rapport relatif à l'exercice 2028), les **entreprises non européennes (non cotées en bourse)** seront également tenues de présenter un rapport de durabilité si elles remplissent les conditions suivantes :
 - Avoir un chiffre d'affaires net de plus de 150 millions d'euros au sein de l'UE (pour chacune des deux dernières années consécutives) ;ET
 - Avoir au moins une grande filiale ou une filiale cotée en bourse dans l'UE ou un établissement dans l'UE dont le chiffre d'affaires était d'au moins 40 millions d'euros au cours de l'exercice précédent.

Les PME non cotées en bourse doivent également examiner leur stratégie ESG.

Bien que les PME non cotées en bourse, les micro-entreprises et les organisations à but non lucratif ne soient pas explicitement soumises à l'obligation de reporting, il est préférable qu'elles en tiennent déjà compte.

Il peut notamment leur être demandé de fournir des informations aux clients et aux fournisseurs (qui doivent, eux, établir un rapport de durabilité) parce que ces derniers font partie intégrante de la chaîne de valeur.

En outre, une politique de durabilité professionnelle intégrée à la stratégie de l'entreprise contribue de manière significative à l'image positive de l'entreprise.

Que faut-il mentionner dans le rapport de durabilité ?

Les entreprises susmentionnées doivent élaborer un rapport de durabilité concernant un certain nombre de thèmes ESG, avec une **analyse approfondie** des éléments suivants :

- E = *Environmental* : climat, pollution, eau, biodiversité, écosystèmes, économie circulaire...
- S = *Social* : propres travailleurs et travailleurs de la chaîne de valeur, impact sur les communautés, clients, utilisateurs finaux...
- G = *Governance* : management, éthique d'entreprise, engagement politique, systèmes internes de contrôle et de gestion des risques...

L'entreprise doit toujours envisager la question de la durabilité sous deux angles (double matérialité). Il convient d'étudier d'une part l'impact de l'entreprise sur les personnes et l'environnement (*inside-out*), et d'autre part, l'impact des questions de durabilité sur l'entreprise (*outside-in*).

La réalisation d'une étude de durabilité requiert le **savoir-faire** et l'**expertise** nécessaires. Pensez, par exemple, aux obligations suivantes :

- Les rapports sont à la fois rétrospectifs et prospectifs, basés sur des informations qualitatives et quantitatives ;
- L'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise doit être cartographié, y compris l'impact des clients et des fournisseurs sur la durabilité. Ces parties prenantes devront faire l'objet d'une enquête ;
- Des normes de durabilité standardisées (« *European Sustainability Reporting Standards* » – *ESRS*) doivent obligatoirement être appliquées ;
- Les informations devront être étiquetées selon une taxonomie numérique (XBRL) et respecter le format *ESEF* (« *European Single Electronic Format* ») ;
- Le rapport de durabilité devra obligatoirement être validé par un auditeur externe (assurance limitée).



Comment se déroule le décompte de décembre ?

Comme le veut la tradition, la fin de l'année s'accompagne d'une multitude de calculs. Pensez notamment au calcul de la prime de fin d'année et aux différents calculs des pécules de vacances, comme le décompte de décembre.

Mais qu'entend-on exactement par « décompte de décembre » ?

Principe et objectif du « décompte de décembre »

Les jours de vacances d'un employé sont calculés sur la base des prestations et/ou des absences assimilées (p.e. les vacances annuelles, les jours fériés et le congé de maternité...) durant l'exercice de vacances.

Ces jours de vacances doivent toujours être limités au régime d'occupation au moment de la prise des vacances.

Par conséquent, il est possible qu'un employé ayant réduit sa durée de travail **pendant l'année en cours et/ou l'année précédente** ne puisse pas prendre l'intégralité des jours de vacances qu'il s'est constitués. En outre, il est aussi possible que cet employé n'ait pas encore reçu l'intégralité de son double pécule de vacances.

Lors du décompte de décembre, il est contrôlé si l'intéressé a reçu suffisamment de pécule de vacances sur la base de ses prestations et des périodes assimilées durant l'exercice de vacances. Dans ce cadre, on calcule le montant des pécules simple et double que l'intéressé doit encore recevoir.

Exemple de « décompte de décembre »

Durant toute l'année 2023, Simon travaille à temps plein (5 jours/semaine), avec un salaire mensuel de 3.500 EUR.

En 2024 :

- Il est occupé à temps plein (38/38 – 5 jours/semaine) du 1er janvier 2024 au 31 mai 2024, avec un salaire mensuel de 3.500 EUR.
- Du 1er juin 2024 au 31 décembre 2024, il est occupé à temps partiel (19/38 – 5 jours/semaine) avec un salaire mensuel de 1.750 EUR.

En mai 2024, il prend 3 semaines de vacances. Simon a reçu 2.975 EUR de double pécule de vacances (3.500 EUR x 85%). Il a en outre reçu 245 EUR de double pécule complémentaire (3.500 x 7%). Il a reçu un simple pécule de 2.282,61 EUR.

En juillet 2024, il prend encore une semaine de vacances pour laquelle il reçoit un simple pécule de 380,43 EUR.

En décembre 2024, le décompte de décembre est établi.



Calcul du décompte de décembre

La rémunération annuelle brute de 2023 (hors prime de fin d'année) est de 42.000 EUR.

Simple pécule

a) Simple pécule à payer sur la base des prestations et/ou des activités assimilées en 2023 : 42.000 EUR x 7,67 % = 3.221,40 EUR

b) Simple pécule déjà reçu en 2024 :

- Mai 2024 = 2.282,61 EUR
- Juillet 2024 = 380,43 EUR

En 2024, l'employé a déjà reçu un simple pécule de vacances de 2.663,04 EUR.

En décembre 2024, l'employeur doit encore payer 558,36 EUR de simple pécule.

Double pécule

a) Double pécule à payer sur la base des prestations et/ou des activités assimilées en 2023 : 42.000 EUR x 6,80 % = 2.856 EUR

b) Double pécule déjà reçu en 2024 = 2.975 EUR

En décembre 2024, l'employeur doit encore payer - 119 EUR de double pécule (à ajouter au double pécule complémentaire ci-dessous)

Double pécule complémentaire

a) Double pécule complémentaire à payer sur la base des prestations et/ou des activités assimilées en 2023 : 42.000 EUR x 0,87 % = 365,40 EUR

b) Double pécule complémentaire déjà reçu en 2024 = 245 EUR

En décembre 2024, l'employeur doit encore payer 120,40 EUR de double pécule complémentaire. En total, l'employeur doit encore payer un montant de 1,4 EUR (120,40 EUR - 119 EUR) de double pécule et de double pécule complémentaire.

Attention : dans cet exemple, un décompte de décembre devra également être effectué en décembre 2025.

Points pratiques

Pour certains employés, d'**autres décomptes du pécule de vacances** peuvent intervenir au mois de décembre, à savoir :

- Le **décompte final** pour la régularisation des attestations de vacances des nouveaux employés;
- Paiement des **jours de vacances reportés** qui n'ont pas pu être pris pendant l'année de vacances en raison d'une suspension déterminée.



Quelques nouveaux montants fiscaux à partir du 1er janvier 2025

A partir du 1er janvier 2025, certains montants fiscaux sont adaptés suite aux mécanismes d'indexation.

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



Janvier 2025 - Quelques dates clés

1^{er} janvier 2025 :

Le 1^{er} janvier, jour de l'An, est un **jour férié légal**.

Rappel :

[Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2025](#)
[Carte C3.2A électronique ONEM](#)

31 janvier 2025 :

DmfA: envoi de la déclaration 2024/4 et paiement du solde des cotisations 2024/4

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Brochure Belcotax-on-web revenus 2024 disponible

[Belcotax-on-web | SPF Finances](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)