

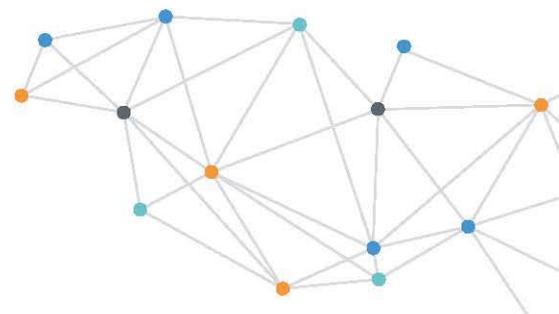


LEGAL WATCH

01-2025

Actualité sociale janvier 2025

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





Sommaire

<i>Nouvelle protection (contre le licenciement) pour les travailleurs revendiquant le salaire minimum</i>	4
Contexte	4
Champ d'application.....	4
Protection contre les mesures défavorables (1) et le licenciement (2)	4
Entrée en vigueur	5
<i>En 2025, deux réductions groupes-cibles flamandes ainsi que la mesure ACS seront supprimées</i>	6
<i>Enregistrement du temps : la Cour de Justice réaffirme sa jurisprudence et la renforce</i>	7
Arrêt 'CCOO'(2019).....	7
Arrêt 'Loredas' (2024).....	7
Réaction en Belgique.....	8
Législation actuelle	8
Jurisprudence	9
Des changements législatifs en vue ?	9
Quel impact pour vous ?	9
<i>Remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise</i>	10
Fourniture d'électricité et remboursement d'électricité	10
Remboursement des frais d'électricité: rappel des principes.....	10
Exception	11
Conditions.....	11
Mise à disposition d'une borne de recharge	11
Système de communication spécifique	12
Remboursement sur base des frais d'électricité réels	12
Tarif CREG	12
Publication du montant fixe maximal par kWh	13
Remboursements des frais de recharge aux bornes de recharge publiques	13
Transfert de propriété de la borne de recharge	13
Voiture privée	13
Entrée en vigueur – Fin de vigueur	13
Remboursements avant le 1er janvier 2025	14
Et sur le plan de la sécurité sociale ?	14
<i>Rapport annuel du SIPPT : pensez-y !</i>	15
Que devez-vous faire ?	15
Rapport annuel	15



Important !	15
Nouveaux codes NACE-BEL en 2025 : ce qu'il faut savoir.....	16
Qu'est-ce que les codes NACE-BEL ?	16
A quoi servent les codes NACE-BEL ?	16
Comment s'effectuera la transition vers les nouveaux codes NACE-BEL ?	16
L'entrepreneur doit-il intervenir pour se mettre en ordre ?	16
Vérification des codes NACE-BEL.....	16
Mise à disposition d'un logement : indexation du RC 2025	17
Avantage de toute nature.....	17
Revenu cadastral indexé 2025	17
Avantages locatifs des dirigeants d'entreprise: coefficient de revalorisation 2025	18
Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe – variante bis : une mise à jour s'impose	19
Contexte	19
Précisions.....	19
Un seul facteur de correction pour l'ensemble de l'entreprise.....	19
Limitation éventuelle du montant de la dispense	21
Exemple	21
Complément supplémentaire de chômage temporaire : adaptation du plafond salarial	22
Champ d'application.....	22
Montant	22
Conditions.....	22
Exclusion.....	23
Dispense pour la recherche et le développement : directive Belpo 2025	23
L'inscription est une condition essentielle.....	23
Moment de l'inscription	23
Quels changements en 2025 ?.....	24
Nouvelle procédure d'avis	24
Nous nous tenons à votre entière disposition.....	24
Février 2025 - Quelques dates clés.....	25



Nouvelle protection (contre le licenciement) pour les travailleurs revendiquant le salaire minimum

À partir du 1er janvier 2025, les travailleurs qui déposent une plainte contre leur employeur parce qu'ils estiment que leurs droits en matière de salaire minimum ne sont pas respectés, seront mieux protégés. D'une part, l'employeur ne pourra pas adopter de mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur et, d'autre part, une protection contre le licenciement sera d'application.

Contexte

Le 31 décembre 2024, une loi stipulant certaines mesures de protection en matière de salaire minimum a été publiée au Moniteur belge afin de transposer la directive européenne 2022/2041 relative aux salaires minimaux adéquats :

- Contrôle des négociations collectives relatives à la détermination du salaire au niveau national interprofessionnel (taux de couverture minimum de 80 %, fixé tous les deux ans) ;
- Publication des « salaires minimums conventionnels » sur le site web du SPF ETCS ;
- Meilleure protection des travailleurs contre un traitement défavorable ou un licenciement en cas de violation de leurs droits en matière de salaire minimum.

Les nouveaux mécanismes de protection auront principalement un impact sur les employeurs. Ils sont abordés plus en détail ci-dessous.

Champ d'application

Les nouvelles mesures de protection s'appliquent aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail. Dès lors, la protection est non seulement valable pour les travailleurs du secteur privé, mais aussi pour les travailleurs contractuels du secteur public.

Par ailleurs, les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt d'une plainte bénéficient également de la même protection.

Protection contre les mesures défavorables (1) et le licenciement (2)

Lorsqu'une **plainte** est déposée contre l'employeur (en interne, auprès des services d'inspection ou par voie judiciaire) par un travailleur en raison d'une violation de ses droits en matière de salaire minimum, l'employeur (en cas de travail intérimaire, l'utilisateur est assimilé à l'employeur) :

1. **ne peut adopter une mesure défavorable** à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à la plainte.

Une **période de protection** de 12 mois prend cours à partir du dépôt de la plainte. Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur, le délai de la période de protection est prolongé jusqu'à trois mois après le jour où la décision est passée en force de chose jugée.

Au cours de cette période de protection, l'employeur doit pouvoir prouver qu'une mesure ayant un impact négatif sur le travailleur n'est pas liée à la plainte déposée. Si l'employeur n'est pas en mesure de le faire, il doit verser une **indemnité** forfaitaire égale à deux ou trois mois de salaire brut ou correspondant au préjudice réellement subi ;



2. **ne peut licencier le travailleur** ni préparer un tel licenciement, sauf si celui-ci n'est pas lié à la plainte déposée.

Si le travailleur le demande, l'employeur doit l'informer par écrit des motifs du licenciement. Pour ce faire, l'employeur doit prouver que le motif du licenciement est étranger à la plainte déposée.

Si le motif invoqué pour le licenciement est lié à la plainte déposée ou lorsque l'employeur ne donne pas de motif, l'employeur devra payer une **indemnité forfaitaire** égale au salaire brut de quatre à six mois.

Cette indemnité peut être cumulée avec une indemnité de rupture.

Entrée en vigueur

Les nouveaux mécanismes de protection sont en vigueur depuis le 31 décembre 2024.

Source : loi du 17 décembre 2024 transposant partiellement la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, M.B. 31 décembre 2024.



En 2025, deux réductions groupes-cibles flamandes ainsi que la mesure ACS seront supprimées

Avec la publication du décret-programme flamand, la suppression de la réduction groupe-cible flamande pour le personnel de maison est une réalité depuis le 1er janvier 2025. Le 30 juin 2025, il sera également mis fin à la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés en activité. En outre, les mesures ACS et TCT seront progressivement supprimées.

Le 30 décembre 2024, le décret-programme accompagnant le budget 2025 a été publié au Moniteur belge. Les réformes prévues des réductions groupes-cibles flamandes (cf. [Infoflash du 15 novembre 2024](#)) seront donc définitives.

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu de ces modifications :

1. Réduction groupe-cible pour le **personnel de maison** : suppression le **1er janvier 2025**.
2. Régime « agents contractuels subventionnés » (**ACS**) : plus de remplacements à partir du **1er février 2025**.
3. Réduction groupe-cible pour les **travailleurs âgés en activité** : suppression le **30 juin 2025**.
4. Régime « agents contractuels subventionnés » (**ACS**) : suppression complète le **1er juillet 2025**.
5. Régime « troisième circuit de travail » (**TCT**) : scénario d'extinction (suppression encore à déterminer).

Source(s) : décret-programme du 20 décembre 2024 accompagnant le budget 2025, M.B. 30 décembre 2024, p. 143835.



Enregistrement du temps : la Cour de Justice réaffirme sa jurisprudence et la renforce

En 2019, la Cour de Justice de l'Union européenne a rendu un arrêt particulièrement marquant en matière de temps de travail (arrêt CCOO). Elle avait jugé que les Etats membres devaient mettre en place un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail.

A l'époque, le Ministre de l'emploi, Kris Peeters, avait déclaré suite à l'arrêt 'CCOO' que les mesures nécessaires à l'exécution des heures supplémentaires étaient en place et qu'il était exagéré de déduire de cet arrêt une obligation générale d'enregistrement du temps.

Fin 2024, dans un nouvel arrêt 'Loredas', elle réitère sa position et déclare que le droit européen s'oppose à ce qu'un Etat membre exonère certains employeurs – ici, les employeurs domestiques – de l'obligation d'établir un système d'enregistrement du temps de travail pour les employés de maison. Elle précise à quelles conditions des dérogations à l'obligation d'enregistrer le temps peuvent être prévues.

L'arrêt 'Loredas' aura-t-il un impact sur le droit du travail belge ?

Arrêt 'CCOO'(2019)

Le 14 mai 2019, la Cour de Justice, statuant sur une question préjudicielle posée par une juridiction espagnole, avait conclu que « les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un **système objectif, fiable et accessible** permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ».

La Cour a considéré que cette obligation d'enregistrement du temps de travail est nécessaire afin de garantir l'effectivité de la directive européenne sur le temps de travail et de protéger ainsi les conditions de vie et de travail des travailleurs.

En effet, les travailleurs ont droit à des périodes de repos et à une durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et l'effet utile de ces droits ne peut, selon la Cour, être garanti sans enregistrement du temps.

La Cour avait également précisé qu'en raison de la marge d'appréciation laissée aux Etats membres, ceux-ci peuvent définir « les **modalités concrètes** de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille ».

Arrêt 'Loredas' (2024)

A la suite de l'arrêt 'CCOO' de 2019, l'Espagne a introduit une obligation générale d'enregistrement du temps de travail, avec cependant des exceptions à cette obligation, notamment pour les employés de maison.

Dans l'arrêt 'Loredas', rendu par la Cour de Justice le 19 décembre 2024, une travailleuse espagnole engagée comme employée de maison exposait avoir presté des heures supplémentaires régulières et demandait le paiement de ces heures. Elle ne prouvait cependant pas la prestation de celles-ci mais invoquait l'absence d'enregistrement du temps.



La Cour, dans cet arrêt, reprend les principes déjà énoncés dans l'arrêt 'CCOO' et précise que les modalités de mise en œuvre d'un système de suivi du temps ne peuvent vider de leur substance les droits des travailleurs à la limitation de la durée maximale de travail et aux périodes de repos, droits consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

Comme le travailleur est la partie faible dans la relation de travail, la Cour précise également qu'en l'absence de système de suivi du temps objectif et fiable, « il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits » conférés par la Charte.

Selon l'interprétation jurisprudentielle des dispositions espagnoles applicables, les employeurs sont exemptés de mettre en place un système de suivi du temps pour les employés de maison, les privant de la possibilité de déterminer de façon fiable et objective le nombre d'heures de travail effectuées et la répartition dans le temps de celles-ci. Pour la Cour, cette interprétation ne respecte manifestement pas la directive relative au temps de travail.

La Cour rappelle encore, ce qu'elle avait déjà précisé dans l'arrêt 'CCOO', qu'une réglementation peut prévoir concernant le système d'enregistrement du temps « des particularités soit en raison du secteur d'activité concerné, soit en raison des spécificités de certains employeurs, notamment leur taille, pour autant que cette réglementation [fournisse] aux employés des **moyens effectifs** de nature à garantir le respect des règles relatives, notamment, à la durée maximale hebdomadaire de travail ».

Elle cite par exemple la possibilité de prévoir des dérogations pour les heures supplémentaires et le travail à temps partiel à condition cependant « de ne pas vider de sa substance la réglementation en cause ». La vérification de cette exigence est laissée à l'appréciation du juge national.

L'arrêt 'Loredas' soulève également une question de discrimination indirecte fondée sur le sexe, étant donné que 95% des employés de maison sont, en fait, des employées de maison. La Cour laisse le soin à la juridiction nationale de vérifier si cette dérogation pour les employés de maison constitue également une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Réaction en Belgique

Législation actuelle

Suite à l'arrêt 'CCOO', l'Espagne a adapté sa législation et prévu une obligation générale d'enregistrement du temps tout en prévoyant quelques dérogations qui ont, comme on vient de le voir, mené à un nouvel arrêt contre l'Espagne.

En Belgique, une telle obligation générale d'utiliser un système de suivi du temps n'existe actuellement pas, même si des obligations spécifiques existent dans différents régimes : flexi-jobs, dérogations à l'horaire des travailleurs à temps partiel, horaires flottants, horaires variables, Par ailleurs, la Belgique connaît diverses mesures encadrant les horaires de travail et la prestation d'heures supplémentaires.

Le lendemain de l'arrêt 'CCOO', Kris Peeters avait déclaré : « Il s'agit donc avant tout d'une affaire espagnole dans laquelle la Cour de Justice a procédé à une évaluation de la législation espagnole sur le temps de travail et de son interprétation en Espagne. La Cour de Justice n'a pas examiné la législation belge sur le temps de travail dans cette affaire.

En droit du travail belge, les mesures nécessaires sont en place en ce qui concerne l'exécution des heures supplémentaires. (...) Le droit du travail belge contient également un certain nombre



d'obligations en matière d'enregistrement du temps de travail. (...) Il est donc exagéré de déduire de cet arrêt une obligation pour chaque employeur belge d'installer une pointeuse. »

L'arrêt 'CCOO' n'a donc jusqu'à présent entraîné aucune modification législative.

Jurisprudence

Aucune question préjudicielle n'a encore été posée sur la conformité du droit belge avec la directive européenne. La Cour de Justice n'a donc pas encore eu l'occasion de se prononcer à ce sujet.

Quant à la jurisprudence belge, les Cours et Tribunaux belges ont rendu des décisions allant parfois dans le sens d'un allègement ou d'un partage de la charge de la preuve pour le travailleur (en l'absence de système de suivi du temps). D'autres décisions ont quant à elles estimé qu'il n'était pas possible d'interpréter le droit belge conformément à cette jurisprudence sans créer de nouvelle obligation pour les employeurs et ont rejeté les demandes des travailleurs en l'absence de preuve des heures supplémentaires alléguées.

Des changements législatifs en vue ?

En 2022, le ministre du travail, monsieur Pierre-Yves Dermagne, a invité le Conseil national du Travail à formuler des propositions quant à l'obligation imposée par l'arrêt de la Cour de Justice de 2019. Les partenaires sociaux ont rendu à ce sujet un avis dans lequel ils n'ont pu dégager de consensus.

Le sujet sera peut-être abordé lors des négociations de l'accord interprofessionnel 2025-2026.

La question ne semble pas abordée dans le cadre des négociations actuelles pour la formation d'un gouvernement. L'arrêt 'Loredas' relancera peut-être ce sujet.

Une difficulté majeure tant pour les partenaires sociaux que le gouvernement, réside dans la conciliation entre les droits des travailleurs au respect de leur temps de travail, assuré par un système d'enregistrement, et des modes de travail plus flexibles, tels que le télétravail, qui offrent davantage de liberté pour organiser son temps de travail.

Quel impact pour vous ?

Comme on vient de le voir, l'arrêt 'Loredas', comme l'arrêt 'CCOO', ne crée pas de nouvelle obligation en droit belge et n'a pas encore mené à une modification législative.

Soulignons toutefois qu'en cas de litige avec un travailleur au sujet du nombre d'heures prestées ou de leur répartition (pensez, par exemple, aux prestations effectuées en soirée ou le week-end), l'absence de système d'enregistrement du temps peut parfois jouer votre défaveur.

Des solutions existent cependant ! Vous pouvez envisager la mise en place d'un système d'enregistrement du temps.

Une autre option est de revoir votre règlement de travail pour éviter les contestations au sujet des heures supplémentaires.

Source : CJUE, 19 décembre 2024, C-531/23 [Loredas].

Avis n° 2.324 du CNT du 25 octobre 2022.



Remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise

Le fisc a commenté dans une circulaire récente le traitement fiscal dans le chef du travailleur des frais d'électricité remboursés par l'employeur pour la recharge à domicile d'un véhicule électrique ou hybride rechargeable mis à disposition.

Fourniture d'électricité et remboursement d'électricité

Sur le plan fiscal, il existe une distinction entre, d'une part, une fourniture gratuite d'électricité et, d'autre part, un remboursement de frais d'électricité.

Pour une **fourniture gratuite d'électricité**, l'électricité est facturée au nom de l'employeur et les coûts qui y sont associés sont payés directement par l'employeur au fournisseur d'énergie (par exemples, mise à disposition gratuite d'une carte avec laquelle le travailleur peut recharger sa voiture d'entreprise à une borne de recharge publique, recharge gratuite dans l'enceinte de l'entreprise, installation d'un compteur électrique supplémentaire au domicile du travailleur pour la recharge de la voiture d'entreprise pour laquelle l'employeur a conclu un contrat d'énergie distinct avec un fournisseur d'énergie,...).

Lorsque l'employeur met à disposition une voiture d'entreprise et que la politique automobile applicable prévoit également la fourniture gratuite d'électricité, dans ce cas, un seul avantage de toute nature sera imposé dans le chef du travailleur, à savoir, l'avantage de toute nature relatif à la mise à disposition d'un véhicule de société. Dans ce cas, la fourniture gratuite d'électricité ne donne pas lieu à un avantage de toute nature imposable supplémentaire, mais est comprise dans l'évaluation forfaitaire de l'avantage de toute nature.

En cas de **remboursement de l'électricité**, celle-ci est facturée au nom du travailleur et les coûts qui y sont associés sont payés par le travailleur directement au fournisseur d'énergie. L'employeur rembourse ensuite en tout ou en partie ces coûts au travailleur.

Le remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, même si ce principe est inclus dans la politique automobile, ne fait pas partie de l'évaluation forfaitaire de l'avantage de toute nature pour l'utilisation à des fins personnelles de ce véhicule, mais constitue un avantage distinct. En effet, il ne s'agit pas ici d'une fourniture d'électricité par l'employeur, mais bien d'un remboursement de frais d'électricité.

Une circulaire fiscale du 5 décembre 2024 commente le traitement fiscal dans le chef du travailleur du remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile de la voiture d'entreprise. Ce traitement fiscal s'applique également aux dirigeants d'entreprise.

Remboursement des frais d'électricité: rappel des principes

Pour le traitement fiscal du remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile de la voiture d'entreprise, il convient de faire une distinction selon la nature du déplacement.

Le remboursement de l'électricité relative aux **déplacements professionnels** constitue un remboursement non imposable de dépenses propres à l'employeur pour autant que l'employeur apporte la double preuve que l'indemnité est destinée à couvrir des frais qui lui sont propres et qu'elle a effectivement été consacrée à de tels frais.



Le remboursement de l'électricité relative aux **déplacements domicile-lieu de travail** constitue une indemnité accordée par l'employeur en remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Le remboursement de l'électricité relative aux **déplacements privés** proprement dits constitue pour le travailleur un avantage de toute nature imposable pour le montant effectivement payé.

Exception

Afin d'encourager le verdissement du parc automobile, une dérogation aux principes de base repris ci-dessus est accordée pour la recharge à domicile, mais sous certaines conditions destinées à éviter les abus éventuels.

Conditions

Lorsqu'un employeur :

- en plus d'une voiture d'entreprise électrique, met également à la disposition de son travailleur un chargeur à domicile ou une borne de recharge électrique ;
- qui dispose d'un système de communication spécifique qui transmet à l'employeur la quantité d'électricité consommée ;
- et si la « car policy » applicable prévoit en outre le remboursement de l'électricité chargée par le chargeur à domicile ;

L'administration fiscale accepte alors que la mise à disposition de la voiture d'entreprise électrique avec borne de recharge et le remboursement par l'employeur de l'électricité chargée avec cette borne de recharge soient traités fiscalement de la même manière que la mise à disposition d'une voiture d'entreprise avec carte de carburant associée.

Dans ce cas, un seul avantage de toute nature est imposé, à savoir l'avantage de toute nature évalué forfaitairement applicable à la voiture d'entreprise électrique. Dans ces circonstances, le remboursement de l'électricité ne donne lieu à aucun avantage imposable supplémentaire, pour autant que le remboursement concerne uniquement l'électricité chargée pour la voiture d'entreprise électrique mise à disposition.

Le remboursement par l'employeur doit s'effectuer sur base des frais d'électricité réels du travailleur. Tous les moyens de preuve du droit commun sont admis à cet effet, à l'exception du serment.

Mise à disposition d'une borne de recharge

La mise à disposition par l'employeur d'un chargeur à domicile ou d'une borne de recharge électrique n'est toutefois pas une condition absolue pour l'application de l'exception.

Dans ce cadre, le travailleur peut tout aussi bien faire usage d'une borne de recharge dont il est propriétaire (éventuellement, par exemple, à la suite d'un transfert de propriété à l'expiration du contrat de leasing de l'employeur). À condition toutefois que la borne de recharge privée dispose d'un système de communication spécifique transmettant à l'employeur la quantité d'électricité consommée pour la recharge à domicile de la voiture d'entreprise mise à sa disposition.

Lorsque plusieurs membres d'un ménage disposent d'une voiture d'entreprise électrique, ils peuvent utiliser une même borne de recharge (par exemple la borne de recharge mise à disposition par l'employeur d'un des membres du ménage) à condition que les frais de recharge de chaque voiture d'entreprise puissent être déterminés séparément d'une manière vérifiable.

Système de communication spécifique

Parce que l'employeur doit s'assurer que le remboursement ne puisse se rapporter qu'à l'électricité utilisée au domicile pour recharger la voiture d'entreprise mise à disposition, la borne de recharge doit être équipée d'un système de communication spécifique qui communique à l'employeur la consommation d'électricité pour la recharge de la voiture d'entreprise.

Diverses formes de communication peuvent être acceptées, pour autant bien sûr qu'elles soient vérifiables (un compteur intermédiaire par exemple).

En ce qui concerne la mesure de la quantité d'électricité qui est consommée, il est exigé que tout système nouvellement acheté, pris en location ou en leasing à partir du 1er janvier 2025 dispose, pour les remboursements des frais d'électricité qui se rapportent à la période débutant le 1er janvier 2025, d'un compteur électrique qui réponde à certaines conditions d'exactitude précisées dans la circulaire.

Remboursement sur base des frais d'électricité réels

Le remboursement par l'employeur doit s'effectuer sur base des frais d'électricité réels du travailleur qui doivent être justifiés. Tous les moyens de preuve de droit commun sont admis à cet effet, à l'exception du serment.

Cependant, un calcul exact de ces frais d'électricité réels n'est pas toujours évident. En effet, de nombreux paramètres (tarif de jour et tarif de nuit, contrat d'énergie fixe, variable ou dynamique, changement(s) de contrat(s) au cours de l'année, électricité via des panneaux solaires, batterie domestique, tarif capacitaire, ...) doivent être pris en compte pour pouvoir calculer les frais d'électricité réels par travailleur et par session de recharge. Cela peut entraîner une charge administrative importante tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Pour remédier à cette situation, il est accepté qu'un montant fixe par kWh puisse être utilisé pour calculer les frais d'électricité réels, mais uniquement à la condition que ce montant fixe par kWh ne dépasse pas le tarif CREG mentionné dans la circulaire.

Tarif CREG

Pour chaque trimestre concerné, le montant fixe maximal par kWh est déterminé par Région en fonction du lieu de résidence du travailleur. Cela signifie qu'un montant fixe maximal par kWh n'est déterminé que quatre fois par année civile et par Région. La circulaire précise comment est fixé ce montant.

L'employeur peut donc rembourser l'électricité consommée sans dépasser le montant fixe maximal par kWh, en tenant compte de la Région dans laquelle le travailleur a son domicile (l'employeur peut, bien entendu, rembourser un montant inférieur).

L'employeur peut également décider de ne pas tenir compte du lieu de résidence de ses employés pour le remboursement de l'électricité consommée. Dans ce cas, le montant fixe maximal par kWh est égal au tarif le plus bas applicable dans l'une des Régions pour le trimestre concerné. Ce choix s'applique alors à l'ensemble de l'année civile.

Publication du montant fixe maximal par kWh

Pour le premier trimestre 2025, le montant fixe maximal par kWh s'élève à :

- Région flamande : 28,22 centimes d'euro/kWh
- Région de Bruxelles-Capitale : 32,94 centimes d'euro/kWh
- Région wallonne : 32,56 centimes d'euro/kWh.

Pour les trimestres suivants, l'Administration publiera le montant fixe maximal par kWh par le biais d'un addendum à la circulaire.

Remboursements des frais de recharge aux bornes de recharge publiques

L'exception décrite ci-dessus ne s'applique pas aux remboursements des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge de la voiture d'entreprise à une borne de recharge publique.

Lorsqu'un travailleur recharge sa voiture d'entreprise à une borne de recharge publique et que l'employeur lui rembourse les frais d'électricité, alors les principes généraux repris ci-dessus (« Rappel des principes ») s'appliquent.

Transfert de propriété de la borne de recharge

Lorsqu'un employeur met à la disposition de son travailleur, en plus d'une voiture d'entreprise, une borne de recharge qu'il a fait installer au domicile du travailleur et qu'au terme de cette mise à disposition, la propriété de cette borne de recharge est transférée gratuitement au travailleur, alors ce transfert de propriété donne en principe lieu à l'imposition d'un avantage de toute nature dans le chef du travailleur.

Cet avantage compte pour sa valeur réelle dans le chef du travailleur. La valeur de cette borne de recharge dans le chef du travailleur au moment du transfert de propriété est une question de fait et doit donc être appréciée au cas par cas.

Voiture privée

Lorsqu'un employeur rembourse les frais d'électricité pour la recharge à domicile de la voiture privée du travailleur, alors les principes généraux repris ci-dessus (« Rappel des principes ») s'appliquent.

Entrée en vigueur – Fin de vigueur

La tolérance administrative susmentionnée autorisant le calcul des frais d'électricité réels sur base d'un montant fixe maximal par kWh prend effet à partir du 1er janvier 2025 et cesse d'être applicable à partir du 1er janvier 2026 et s'applique aux frais d'électricité relatifs à la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 inclus. Les frais d'électricité relatifs à cette période et qui sont remboursés après cette période bénéficient donc également de cette tolérance administrative.

Ensuite, en tenant compte des systèmes qui seront disponibles à ce moment-là, l'administration évaluera si une prolongation de cette tolérance administrative est nécessaire ou pas.



Remboursements avant le 1er janvier 2025

L'administration fiscale annonce qu'elle évaluera avec une certaine souplesse les remboursements des frais d'électricité relatifs à la période antérieure au 1er janvier 2025 lorsque ces remboursements ont été effectués de bonne foi en ayant eu recours au tableau de bord de la CREG.

Et sur le plan de la sécurité sociale ?

Si l'employeur met à disposition de son travailleur un véhicule électrique ou hybride rechargeable, le remboursement des frais de recharge de ce véhicule n'est pas considéré comme étant de la rémunération à assujettir aux cotisations ONSS. Il faut bien sûr que ce remboursement ne concerne que l'électricité utilisée pour charger la voiture d'entreprise.

Pour le remboursement des frais d'électricité pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, l'ONSS a aligné ses instructions sur la circulaire fiscale.

Sources : Circulaire 2024/C/77 du 5 décembre 2024 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise ; Instruction intermédiaire ONSS 9 janvier 2025



Rapport annuel du SIPPT : pensez-y !

Chaque année, le conseiller en prévention est tenu d'établir un rapport sur le fonctionnement de son Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT).

Vous ne devez plus l'envoyer à la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail mais le tenir à la disposition de l'inspection.

Que devez-vous faire ?

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de prendre les mesures qui s'imposent pour promouvoir le bien-être de vos travailleurs au travail. A cet égard, vous devez mettre en place une politique de prévention au sein de chaque entreprise. Pour pouvoir réaliser tous les objectifs de cette politique, vous devez faire appel à l'expertise requise au sein de votre entreprise (service interne) et, éventuellement, à une expertise externe (service externe).

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous êtes tenu d'ériger un SIPPT. Ce SIPPT doit être composé d'au moins un conseiller en prévention, choisi parmi les membres du personnel. Si vous occupez moins de 20 travailleurs, vous pouvez assumer vous-même cette fonction. Dans ce cas, vous devez toujours faire appel, en plus, à un service externe pour la protection et la prévention au travail (SEPPT) agréé.

Rapport annuel

Chaque année, le conseiller en prévention est tenu d'établir un rapport sur le fonctionnement de son Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT).

Ce rapport doit être consigné sur le formulaire ad hoc (A, B ou C en fonction de l'organisation du SIPPT) disponible, soit sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation (<https://www.emploi.belgique.be>), soit auprès des directions régionales ou de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (n° de téléphone : 02/233.45.11, adresse électronique : cbe@emploi.belgique.be).

Une note explicative, également disponible sur le site internet, donne les indications nécessaires pour compléter les différentes rubriques des formulaires.

Important !

Comme indiqué ci-dessus, vous ne devez plus envoyer le rapport annuel sur le fonctionnement du SIPPT à la (aux) Direction(s) régionale(s) de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail compétente(s), dans les trois mois qui suivent l'année civile à laquelle il se rapporte.

Vous devez tenir ce rapport à la disposition de l'inspection.

Sources : Code du bien-être au travail, articles II.1-6, §1, 2°, b et I.2-22 ; arrêté royal du 7 février 2018 abrogeant diverses dispositions relatives à des notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance désignés en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution, M.B. 26 février 2018 ; <https://www.emploi.belgique.be>.

Nouveaux codes NACE-BEL en 2025 : ce qu'il faut savoir

Depuis le 1er janvier 2025, une nouvelle version de la liste des codes NACE est entrée en vigueur dans l'Union européenne.

Qu'est-ce que les codes NACE-BEL ?

L'Union européenne attribue aux activités économiques un code, appelé *code NACE*. La liste de ces codes est la nomenclature européenne des activités économiques. Le code se compose d'un numéro et d'une description de l'activité. Chaque pays peut compléter la liste par des codes supplémentaires, à condition que la liste de base reste inchangée. C'est pourquoi en Belgique, on parle également de *codes NACE-BEL*.

A quoi servent les codes NACE-BEL ?

Ils permettent de catégoriser les entreprises selon leurs activités économiques et sont utilisés pour compiler des statistiques et des analyses économiques au niveau national et européen.

Il y a aussi un intérêt au niveau de l'entreprise même. Les codes NACE-BEL sont utilisés par l'ONSS, l'administration de la TVA et les guichets d'entreprises pour vérifier que vous respectez les réglementations en vigueur. Certains codes vous permettent également de bénéficier de certains avantages, tels que l'obtention de subsides liés à votre activité. Dès lors, si vos activités économiques changent, vous devez mettre à jour vos codes NACE-BEL.

Comment s'effectuera la transition vers les nouveaux codes NACE-BEL ?

Toutes les activités actives dans la BCE, inscrites avec un code NACE-BEL 2008 (la version précédente des codes NACE-BEL), seront converties vers un code NACE-BEL 2025.

Cette conversion se fera progressivement pour les différentes administrations.

- L'ONSS a déjà converti les codes NACE-BEL en janvier.
- Fin mars 2025, les codes des activités économiques attribués par les guichets d'entreprises, suivront probablement.
- La date de conversion des activités TVA n'est pas encore connue.

L'entrepreneur doit-il intervenir pour se mettre en ordre ?

La conversion vers les nouveaux codes se fait automatiquement, mais en plusieurs phases. Les activités actives et inscrites avec un code NACE-BEL 2008 (dont la date de début est antérieure au 1er janvier 2025) seront arrêtées avec comme date de fin le 31 décembre 2024 et converties en code NACE-BEL 2025 dont la date de début sera le 1er janvier 2025.

Vérification des codes NACE-BEL

Bien que la conversion soit automatique, des erreurs peuvent survenir. En tant qu'entrepreneur, il est essentiel de vérifier que les codes convertis correspondent bien aux activités économiques exercées. Cette vérification peut se faire via le [public search](#).



Mise à disposition d'un logement : indexation du RC 2025

Pour le calcul de l'avantage de toute nature que constitue la mise à disposition d'un logement, il est tenu compte du revenu cadastral indexé. Le coefficient d'indexation du revenu cadastral pour l'année de revenus 2025 est officieusement connu.

Avantage de toute nature

La mise à disposition d'un logement à un travailleur ou un dirigeant d'entreprise constitue un avantage de toute nature imposable.

Depuis 2019, l'avantage résultant de la mise à disposition d'un logement est fixé à 100/60 du revenu cadastral indexé, multiplié par 2.

L'avantage est majoré de 2/3 lorsqu'il s'agit d'une habitation meublée.

Revenu cadastral indexé 2025

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral s'élève à **2,2446** pour l'année de revenus 2025. Ce coefficient est encore officieux et doit être confirmé officiellement.

A titre d'information : le coefficient d'indexation pour l'année de revenus 2024 s'élevait à 2,1763.



Avantages locatifs des dirigeants d'entreprise: coefficient de revalorisation 2025

Le coefficient de revalorisation pour le calcul des avantages locatifs des dirigeants d'entreprise pour 2025 est connu.

Lorsqu'un dirigeant d'entreprise donne un immeuble bâti (dont il est propriétaire, possesseur, emphytéote, superficiaire ou usufruitier) en location à la société ou à l'association dans laquelle il exerce ses activités, la différence positive entre le revenu locatif et 5/3 du revenu cadastral revalorisé est requalifiée en un revenu professionnel.

Le coefficient de revalorisation des revenus cadastraux est fixé à **5,63** pour l'année de revenus **2025** (sous réserve de confirmation par le SPF Finances) (5,46 pour l'année de revenus 2024).

La partie requalifiée en un revenu professionnel doit être soumise au calcul d'un précompte professionnel. Si le loyer est payé mensuellement, la partie du revenu locatif requalifiée en un revenu professionnel doit être considérée comme une rémunération périodique qui, éventuellement ajoutée à la rémunération du même mois, est soumise au précompte professionnel comme une rémunération périodique. Le montant requalifié doit également être mentionné sur la fiche fiscale du dirigeant (fiche 281.20).

Exemple : Un administrateur donne en location à sa société un bâtiment dont le revenu cadastral est de 2.000 €. Le plafond annuel est fixé, pour les revenus 2025, à 18.767 € (= 2.000 x 5,63 x 5/3). Si la société paie à l'administrateur un loyer de 1.700 € par mois, soit 20.400 € par an, il y a un excédent de 1.633 €. Ce montant de 1.633 € est requalifié en un revenu professionnel et doit être soumis au calcul d'un précompte professionnel.



Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe – variante bis : une mise à jour s'impose

La variante bis de la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe a été introduite avec effet rétroactif en 2024. Cette variante bis coexiste avec la dispense partielle classique de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe. Un récent arrêté royal clarifie certains aspects du régime bis.

Contexte

Pour entrer en ligne de compte pour la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe, les équipes doivent effectuer le même travail en ce qui concerne son ampleur. Compte tenu notamment des difficultés liées à l'interprétation de la notion de ce « travail de même ampleur », le gouvernement a introduit une mesure temporaire alternative plus flexible en 2024 : la variante bis.

Celle-ci n'exige pas que les équipes effectuent le même travail en ce qui concerne son ampleur.

La dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe peut dès lors aussi s'appliquer aux équipes dont le travail n'est pas le même en termes d'ampleur. Le montant de la dispense sera cependant réduit proportionnellement à la différence d'ampleur du travail entre les équipes successives.

Les entreprises appliquant un système de travail en continu peuvent également bénéficier de la variante bis pour autant qu'elles remplissent les conditions spécifiques de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en continu.

Précisions

Un récent arrêté royal clarifie la variante bis sur un certain nombre de points importants.

Un seul facteur de correction pour l'ensemble de l'entreprise

Dans la variante bis, le montant de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe dépend de la différence d'ampleur du travail entre les équipes successives.

Pour mesurer cette différence d'ampleur, il convient de calculer, pour chaque jour de travail pendant lequel un travail en équipe est effectué au cours de ce mois :

- d'une part la différence d'ampleur du travail entre les équipes successives par rapport à l'équipe ayant la plus petite ampleur de travail ;
- d'autre part l'ampleur totale du travail des équipes successives.

L'écart de l'ampleur du travail relatif à ce mois est ensuite déterminé par une fraction et exprimé en un pourcentage :

- dont le numérateur est la somme de la différence en ampleur du travail des équipes successives, établie pour chaque jour de travail du mois concerné ;
- dont le dénominateur est la somme de l'ampleur totale du travail des équipes successives, établie pour chaque jour de travail du mois concerné.

Ce pourcentage est appelé le facteur de correction.

Un récent arrêté royal stipule que l'employeur qui souhaite utiliser la variante bis doit calculer un facteur de correction par mois qui s'applique à l'ensemble de l'entreprise. L'arrêté comprend également deux exemples qui clarifient la méthode de calcul du facteur de correction.

Exemple 1 : entreprise avec plusieurs départements

Une entreprise compte deux départements, A et B. Dans chaque département, le travail en équipe est effectué selon la variante bis. L'ampleur du travail est asymétriquement répartie entre les deux équipes successives. L'entreprise choisit de mesurer l'ampleur du travail effectué par une équipe en comptant le nombre de travailleurs de l'équipe (exprimé en équivalents temps plein).

Dans cet exemple, le facteur de correction est calculé pour un mois composé de 4 semaines complètes, avec les différences suivantes identifiées dans l'ampleur du travail et les ampleurs totales du travail dans les départements A et B.

Semaine	Département A		Département B		Ensemble de l'entreprise	
	Différence	Total	Différence	Total	Différence	Total
1	51	455	49	255	100	710
2	48	456	58	252	106	708
3	50	460	58	252	108	712
4	53	453	88	230	141	683
Total	202	1.824	253	989	455	2.813

Dans cet exemple, le facteur de correction pour ce mois correspond à $455/2.813$, soit 16,17 %.

Exemple 2 : entreprise pratiquant le travail en continu

Dans une entreprise, le travail en équipe est effectué en continu et l'ampleur du travail est asymétriquement répartie entre les équipes successives. L'entreprise mesure l'ampleur du travail effectué par une équipe en comptant le nombre de travailleurs de l'équipe (exprimé en équivalents temps plein) et en prenant en considération la durée de prestation de cette équipe.

Cet employeur travaille avec des shifts de 8 heures les jours ouvrables. Chaque jour ouvrable, une équipe matinale de 10 travailleurs est suivie d'une équipe de 10 travailleurs l'après-midi et d'une équipe de 5 travailleurs la nuit. Pendant le week-end, des shifts de 12 heures sont prestés en deux équipes consécutives de 3 travailleurs.

Supposons que le facteur de correction soit calculé pour un mois composé de 4 semaines complètes, chaque semaine présentant les différences et les totaux d'ampleur du travail suivants :

Jour	Jours de semaine			Jours de week-end		Différence	Total
	Équipe 1	Équipe 2	Équipe 3	Équipe 1	Équipe 2		
1	80	80	40			80	200
2	80	80	40			80	200
3	80	80	40			80	200
4	80	80	40			80	200
5	80	80	40			80	200
6				36	36	0	72
7				36	36	0	72
Total						400	1.144

Dans cet exemple, le facteur de correction pour ce mois correspond à $(4 \times 400) / (4 \times 1.144)$ ou 34,97 %.

Limitation éventuelle du montant de la dispense

Pour obtenir le montant de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe dans la variante bis, il convient d'abord de calculer le montant de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe selon la méthode classique :

- 22,8 % des rémunérations imposables pour le travail en équipe ;
- 25 % des rémunérations imposables pour le travail en continu.

Il faut ensuite appliquer le facteur de correction sur le montant obtenu. Le résultat correspond au montant de la dispense de versement du précompte professionnel qui peut être appliquée selon la variante bis.

Un récent arrêté royal stipule que le facteur de correction doit aussi être appliqué sur le montant du précompte professionnel. Cela peut avoir pour effet de limiter le montant de la dispense.

Exemple

Un employeur applique la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe selon la variante bis. Le facteur de correction pour l'ensemble de l'entreprise a été fixé à 10 % pour un mois donné.

Le facteur de correction doit ensuite être appliqué :

- à 22,80 % des rémunérations imposables (p. ex. 10.000 EUR) ;
- au précompte professionnel retenu sur ces rémunérations imposables (p. ex. 8.000 EUR).

Cela se traduira par les montants suivants pour la variante bis de la dispense travail en équipe :

- Montant de la dispense théorique : 9.000 EUR (10.000 - 10 %) ;
- Montant du précompte professionnel sur lequel la dispense peut être appliquée : 7.200 EUR (8.000 - 10 %).

Le montant de la variante bis de la dispense pour le travail en équipe sera dans ce cas limité à 7.200 EUR, le plus bas des deux montants.

Source(s) : Arrêté royal du 20 décembre 2024 modifiant les dispositions en matière de la dispense de versement de précompte professionnel dans l'AR/CIR 92, M.B. 31 décembre 2024.



Complément supplémentaire de chômage temporaire : adaptation du plafond salarial

Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur est redevable d'un complément supplémentaire pour toutes les formes de chômage temporaire (sauf en cas de force majeure ou de force majeure médicale).

Le droit ou non du travailleur au complément supplémentaire en cas de chômage temporaire à partir du premier jour dépend de son salaire mensuel brut.

Au 1er janvier 2025, le plafond du salaire mensuel brut passe de 4.000 EUR à 4.155 EUR.

Champ d'application

Les employeurs sont redevables d'un complément supplémentaire pour toutes les formes de chômage temporaire (sauf en cas de force majeure ou de force majeure médicale).

Ce complément supplémentaire doit être payé en cas de chômage temporaire pour les raisons suivantes :

- Raisons économiques ;
- Intempéries ;
- Accident technique ;
- Fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles ;
- Fermeture collective de l'entreprise en vertu d'une CCT rendue obligatoire ;
- Fermeture collective de l'entreprise pour repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail ;
- Grève ou lock-out ;
- Licenciement d'un travailleur protégé ;
- Suspension pour employés pour manque de travail.

Remarque : si une CCT rendue obligatoire prévoit une prise en charge du paiement du complément par le fonds de sécurité d'existence, l'employeur ne devra pas le payer.

Montant

Le complément supplémentaire est actuellement de 5,10 EUR (montant indexé, valable à partir du 01/05/2024) par jour de chômage couvert par une allocation de chômage.

Ce complément supplémentaire en cas de chômage temporaire vient s'ajouter aux compléments sectoriels existants pour le chômage temporaire déjà payés par l'employeur ou le fonds de sécurité d'existence du secteur.

Conditions

Le droit ou non du travailleur au complément supplémentaire en cas de chômage temporaire à partir du premier jour dépend de son salaire mensuel brut. Au 1er janvier 2025, le plafond du salaire mensuel brut passe à 4.155 EUR.

Le travailleur qui perçoit un salaire brut d'au maximum 4.155 EUR recevra un complément supplémentaire en cas de chômage temporaire pour chaque jour couvert par une allocation de chômage.

Si son salaire mensuel brut est supérieur à 4.155 EUR, le travailleur n'aura droit au complément qu'à partir du 27e jour de chômage temporaire couvert par une allocation de chômage temporaire durant

la même année chez le même employeur. Le complément de 5,10 EUR ne sera donc pas dû pour les 26 premiers jours de chômage temporaire.

Les jours de chômage temporaire pour force majeure ou force majeure médicale ne sont pas pris en compte dans ces 26 jours.

Exclusion

Le complément supplémentaire pour le chômage temporaire n'est pas dû si une CCT prévoit le paiement d'un pourcentage du salaire en cas de chômage temporaire et si ce pourcentage garantit au travailleur un montant au moins égal à ce nouveau complément supplémentaire en cas de chômage temporaire.

Le SPF ETCS accepte en outre aussi qu'un employeur qui octroie à un travailleur une garantie identique sur la base d'une autre source de droit, par exemple le règlement de travail ou le contrat de travail individuel, soit dispensé de l'obligation de paiement du complément supplémentaire en cas de chômage temporaire.

Source(s) :

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. 17 janvier 2025.

Dispense pour la recherche et le développement : directive Belpo 2025

Une dispense de versement de précompte professionnel est applicable aux rémunérations payées ou octroyées aux chercheurs d'entreprises du secteur privé qui sont affectés à des projets ou programmes de recherche ou de développement. L'inscription de ces projets ou programmes auprès de Belpo vous permet d'être éligible à cette dispense. À partir du 1er janvier 2025, de nouvelles lignes directrices concernant cette inscription entrent en vigueur. Quelles sont ces nouvelles mesures ?

L'inscription est une condition essentielle

Pour être éligibles à la dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche et le développement, les projets ou programmes de recherche ou de développement (projets ou programmes R&D) doivent être inscrits auprès du Service public fédéral de programmation Politique scientifique (Belpo).

La notification doit contenir les mentions suivantes :

- l'identification du redevable du précompte professionnel ;
- la description du projet ou programme où il est démontré que celui-ci a pour but la recherche fondamentale, la recherche industrielle ou le développement expérimental ;
- la date de début prévue du projet ou programme ;
- la date de fin prévue du projet ou programme.

Moment de l'inscription

Depuis le 1er août 2023, l'inscription d'un projet ou programme de R&D doit avoir lieu avant la date de début de ce projet ou programme. Cela signifie concrètement que la dispense ne s'appliquera qu'aux rémunérations des collaborateurs éligibles des projets ou programmes qui n'ont pas encore pris cours si ces projets ou programmes ont été inscrits auprès de Belpo avant leur date de début.

Exemple : un projet de recherche prend cours le 1er février 2025. L'inscription du projet auprès de Belspo s'effectue le 24 janvier 2025, en d'autres termes avant le début du projet. La dispense peut être appliquée aux rémunérations du personnel éligible qui participe au projet de recherche.

Quels changements en 2025 ?

Une harmonisation a été effectuée entre Belspo et le SPF finances. En conséquence, de nouvelles lignes directrices entrent en application à partir de 2025.

- Chaque projet ou programme ne peut dorénavant être inscrit qu'une seule fois. Les projets inscrits plusieurs fois ne bénéficieront pas de l'avantage fiscal.
- Le titre des inscriptions doit permettre de déduire le contenu du projet/programme.
- Un projet/programme déjà inscrit ne peut plus être réinscrit. Il sera néanmoins toujours possible de mettre à jour les données de l'inscription ou ajuster la date théorique de fin du projet/programme précédemment inscrit. Attention que la date de fin ne peut être déplacée indéfiniment.
- L'estimation correcte de la durée d'un projet/programme s'appuiera sur les pratiques courantes en matière d'exécution de la R&D dans le secteur dans lequel votre entreprise opère. Les délais excessivement longs ne seront pas acceptés.
- Lorsqu'un programme reprend plusieurs projets, la date de début mentionnée dans l'inscription correspondra à la date de début du premier projet et la date de fin théorique sera la date de fin prévue du dernier projet. Pour plus de facilités, il est recommandé de tenir un liste reprenant les différents projets compris dans le programme.
- Ce sera au contribuable de prouver que l'inscription d'un projet/programme a eu lieu avant sa date de démarrage. Des contrôles fiscaux seront effectués a posteriori.

Nouvelle procédure d'avis

Si vous souhaitez obtenir une sécurité juridique concernant l'application de la dispense, vous pouvez demander à Belspo si les projets ou programmes de recherche ou de développement proposés (et, le cas échéant, les diplômés) répondent aux conditions requises.

De nouvelles mesures concernant ces demandes d'avis ont également été prises.

À partir de 2025, la demande d'avis pourra être divisée en deux parties : un avis concernant la nature des projets ou programmes de recherche ou de développement et un avis sur l'éligibilité des diplômés. Ces deux avis pourront donc être demandés ensemble ou séparément.

L'inscription de la dispense de versement du précompte professionnel et l'inscription de la déduction pour revenus d'innovation devra quant à elle se faire séparément.

Nous nous tenons à votre entière disposition

Vous avez des questions concernant ces nouvelles lignes directrices ? Vous souhaitez obtenir des informations plus détaillées sur les conditions d'application de la dispense de versement de précompte professionnel pour la recherche et le développement ? N'hésitez pas à contacter les Legal Consultants à l'adresse GEConsulting@partena.be.

Sources : https://www.belspo.be/belspo/fiscal/fisc_fr.stm



Février 2025 - Quelques dates clés

13 février 2025 :

Grève nationale.

20 février 2025 :

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

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

[Calendrier | SPF Finances](#)

Brochure Belcotax-on-web revenus 2024 disponible

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

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)