

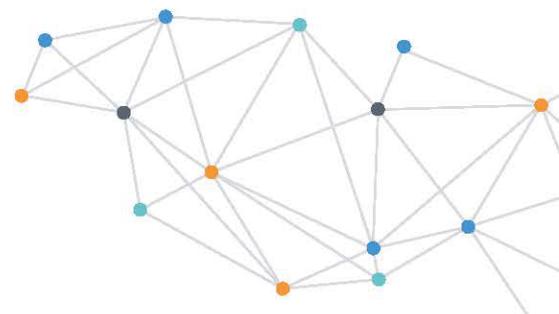


LEGAL WATCH

Édition spéciale

Accord de gouvernement 2025-2029

La Legal Watch Persolis est diffusée avec la collaboration de PARTENA PROFESSIONAL - Secrétariat Social. PARTENA PROFESSIONAL, partenaire HRM pour indépendants et employeurs, met sa documentation au service des entreprises soucieuses de s'informer sur la réglementation sociale applicable. En s'appuyant sur la documentation de PARTENA PROFESSIONAL, Persolis met à disposition de ses clients une information sociale fiable. Pour en savoir plus: www.partena-professional.be



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





Sommaire

Accord de gouvernement : les principales mesures.....	4
Récompense pour le travail.....	4
Rémunérations alternatives	4
Coût salarial	4
Contrats de travail.....	5
Durée du travail	5
Prolongation de la durée du travail faisable	5
Formation	5
Prévention et réinsertion des malades de longue durée	5
Fin de carrière	6
Divers.....	6
Prévenez l'absentéisme dans votre entreprise grâce aux nouvelles mesures reprises dans l'accord du gouvernement.	7
Quelles sont les nouvelles mesures qui vous impactent en tant qu'employeur ?	7
Versement d'une contribution dès le deuxième mois d'incapacité de travail	7
Obligation de faire évaluer le potentiel de travail dans les 8 semaines	7
Possibilité de signaler les certificats médicaux suspects	7
Quelles sont les autres mesures importantes qui ont aussi un impact sur les travailleurs ?	7
Dispense de remise d'un certificat médical 2 fois/an.....	7
Nouvelles règles en matière de rechute.....	8
Reprise progressive de travail/temps partiel médical.....	8
Réforme du parcours de réintégration et de la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale	8
Parcours de réintégration.....	8
Procédure de fin de contrat pour force majeure médicale	9
Accord de gouvernement : quel temps de travail s'appliquera ?	10
Annualisation du temps de travail.....	10
Quelle est la situation actuelle ?.....	10
Que dit l'accord ?.....	10
Heures supplémentaires fiscalement avantageuses.....	11
Quelle est la situation actuelle ?.....	11
Que dit l'accord ?.....	11
Heures supplémentaires volontaires	11
Quelle est la situation actuelle ?.....	11
Que dit l'accord ?.....	11
Plus de flexibilité.....	12
Et maintenant ?.....	12



Accord du gouvernement : Quel sort est réservé aux travailleurs en fin de carrière ?	13
La fin du RCC ?.....	13
Quelle est la situation actuelle ?.....	13
Que dit l'accord ?.....	13
Crédit-temps fin de carrière/Emploi de fin de carrière.....	13
Quelle est la situation actuelle ?.....	13
Que dit l'accord ?.....	14
Et maintenant ?.....	14
Accord du gouvernement : que prévoit-il pour les flexi-jobs ?	15
Quelle est la situation actuelle ?.....	15
Que dit l'accord ?	15
Et maintenant ?.....	16
Accord du gouvernement : que prévoit-il en matière de contrats de travail ?.....	17
Quelle est la situation actuelle ?.....	17
Que dit l'accord ?	17
Et maintenant ?.....	18
Accord de gouvernement : que prévoit-il pour les étudiants ?	19
Augmentation du contingent étudiant	19
Diminution de l'âge minimal	19
La rémunération de l'étudiant.....	19
Et maintenant ?.....	19

Accord de gouvernement : les principales mesures

Une fumée blanche s'est échappée de la rue de la Loi : un accord de gouvernement a été conclu. Le gouvernement De Wever prévoit d'importantes réformes pour le marché du travail et la sécurité sociale. Voici en bref les principales mesures pour les employeurs.

Récompense pour le travail

- L'**écart entre travail et inactivité** sera toujours de plus de 500 EUR ;
- Les salaires nets augmenteront par le biais d'une adaptation de la quotité exemptée d'impôt pour les travailleurs et d'autres ajustements fiscaux mineurs ;
- La cotisation spéciale de sécurité sociale (**CSSS**) sera réduite (*N.D.L.R : il était question d'une suppression dans la supernote*) ;
- Le bonus social à l'emploi sera renforcé ;
- Des mesures seront prises pour que **le (montant) brut du salaire minimum soit égal au montant net** ;
- Les salaires minimums seront majorés de 35 EUR, sans frais supplémentaires pour les employeurs, en 2026 et en 2028 ;
- Même si la volonté de conserver le système d'**indexation** automatique et la loi sur la norme salariale est manifeste, il est néanmoins demandé aux partenaires sociaux de donner leur avis sur la réforme de la loi sur la norme salariale et l'indexation automatique d'ici fin 2026.

Rémunérations alternatives

- Les systèmes de bonus collectifs (CCT n° 90, prime bénéficiaire, etc.) seront simplifiés et leur champ d'application sera harmonisé ;
- Le système des chèques-repas sera renforcé en majorant à deux reprises l'intervention maximale de l'employeur de 2 EUR, en augmentant la déductibilité pour l'employeur en conséquence et en élargissant les possibilités d'utilisation des chèques-repas ;
- D'autres chèques, tels que les éco-chèques et les chèques sport et culture, seront amenés à disparaître ;
- Un cadre juridique sera prévu pour les rémunérations flexibles (p. ex. dans le cadre d'un plan cafétéria) et l'échange de salaire brut sera limité à 20 % de la rémunération brute annuelle.

Coût salarial

- Pour les bas et les moyens salaires, le coût salarial sera réduit par le biais d'un **plafonnement de la cotisation patronale sociale** (à partir du premier salaire).
- Les « Plans Plus » (réduction groupe-cible ONSS premiers engagements) seront réformés.
 - Pour le premier travailleur : 2.000 EUR/trimestre, de manière illimitée ;
 - Du 2^e au 5^e travailleur : 1.000 EUR/trimestre, pour 3 ans.
- Les dispenses de versement du précompte professionnel existantes seront maintenues avec un maximum de sécurité juridique et de stabilité en ce qui concerne le champ d'application. Pour le travail en équipes et de nuit, un système garantissant les fondements et l'avantage sera mis en place, après la fin du régime temporaire. Le gouvernement examinera si des ajustements sont nécessaires en cas de modifications des règles relatives au travail de nuit.
- La dispense de versement du précompte professionnel pour les employés de R&D sera clarifiée et améliorée afin de garantir plus de sécurité juridique, d'efficacité et de stabilité. Les règles concernant la dispense partielle pour la recherche dans les universités, hautes écoles, hôpitaux universitaires et fonds pour la recherche scientifique seront réformées. De plus, des critères objectifs et des règles transparentes seront établis pour les institutions scientifiques agréés.



Contrats de travail

- Pour les **étudiants**, la limite annuelle autorisée de 475 heures de travail sera portée de façon permanente à **650** heures. L'âge minimum pour le travail des étudiants sera de 15 ans.
- La **période d'essai** fera son grand retour. Au cours des 6 premiers mois du contrat de travail, les deux parties pourront mettre fin au contrat avec un préavis d'une semaine.
- L'**indemnité de licenciement** sera activée et limitée à un maximum de 52 semaines pour les nouveaux engagements.
- Les **flexi-jobs** seront encouragés en augmentant le revenu annuel maximum qui passera de 12.000 EUR à 18.000 EUR. Le cas échéant, le salaire minimum passera de 17 à 21 EUR/heure. Le système des flexi-jobs sera ouvert à tous les secteurs (la possibilité de ne pas y adhérer par secteur sera maintenue).

Durée du travail

- Un nouveau cadre légal sera mis en place pour apporter une plus grande **flexibilité** en termes de durée du travail. L'annualisation du temps de travail ou les horaires de travail « en accordéon » seront possibles.
- L'obligation selon laquelle la durée du travail hebdomadaire minimale doit être au moins égale à 1/3 d'un horaire à temps plein sera supprimée. L'interdiction des prestations de travail de moins de 3 heures sera maintenue.
- L'interdiction du **travail de nuit** sera supprimée : dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes (p. ex. l'e-commerce), le travail de nuit commencera à 24h au lieu de 20h. (*N.D.L.R : les dispositions relatives au travail le dimanche et les jours fériés de la supernote n'ont pas été retenues dans l'accord de gouvernement.*)
- Les dispositions relatives aux **heures supplémentaires** seront revues. Un système unique et attrayant de 360 heures supplémentaires volontaires sera introduit pour tous les secteurs et les 360 heures supplémentaires volontaires actuelles seront portées à 450 heures supplémentaires dans le secteur de l'Horeca.

Prolongation de la durée du travail faisable

- Les droits aux congés existants pour s'occuper d'un enfant (crédit-temps, congé thématique, congé de naissance) seront regroupés dans ce que l'on appelle le « **crédit famille** » : un système de « sac à dos » par enfant dans lequel les congés existants seront intégrés ;
- La possibilité de comptabiliser dans le temps de travail les heures de travail effectuées pendant les trajets en transports publics (le « **téléTRAINvail** ») est étudiée afin de mieux répartir la fréquentation des routes et des trains durant la journée ;
- Les parents d'accueil pourront bénéficier d'un congé parental.

Formation

- Le droit individuel à la formation sera maintenu, mais il sera revu en offrant davantage de flexibilité et d'attention aux petites entreprises ;
- Le *Federal Learning Account (FLA)* sera supprimé et remplacé par un système moins lourd sur le plan administratif.

Prévention et réinsertion des malades de longue durée

- Un plan global de prévention et de réinsertion des malades de longue durée est en cours d'élaboration et prévoira une responsabilisation plus forte des 5 acteurs concernés : le travailleur, l'employeur, le médecin, la mutualité et le service régional de l'emploi.
- Les sanctions actuelles pour les employeurs occupant un nombre trop élevé de travailleurs malades de longue durée seront remplacées par une cotisation égale à 30 % de l'indemnité INAMI, à charge de l'employeur.
- La possibilité de prendre jusqu'à 3 jours de maladie par an sans certificat médical sera réformée de manière à ce que cela ne soit possible que deux fois par an.



Fin de carrière

- À partir de 55 ans, les travailleurs pourront toujours travailler à temps partiel via un **emploi de fin de carrière**, mais dès 2025, ils devront être en mesure d'attester une carrière professionnelle d'au moins 30 ans (35 ans à partir de 2030) ;
- Le régime de chômage avec complément d'entreprise (**RCC**) sera supprimé. Les droits acquis des travailleurs actuellement occupés dans le cadre du RCC ne seront pas affectés, mais il ne sera plus possible d'y accéder à partir de la date de l'accord de gouvernement (à l'exception du RCC médical).

Divers

- L'**obligation de premier emploi** sera supprimée.
- Les obligations administratives des employeurs en matière de travail à temps partiel seront simplifiées.
- Le **régime des expatriés** sera rendu plus attractif afin d'attirer des talents à l'échelon international.
- Le **budget mobilité** sera réformé et remplacera les interventions actuelles de l'employeur pour les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements privés effectués par le travailleur.
- La **caisse blanche** sera introduite dans l'ensemble du secteur de l'Horeca, et élargie à d'autres secteurs sujets à la fraude.
- Le **système des droits d'auteur** sera (à nouveau) réformé pour mettre fin à la discrimination envers les professions numériques qui ne peuvent pas, à l'heure actuelle, recourir à ce système.



Prévenez l'absentéisme dans votre entreprise grâce aux nouvelles mesures reprises dans l'accord du gouvernement.

Pour limiter l'absentéisme et faciliter le retour rapide au travail, le gouvernement a élaboré des mesures et souhaite vous responsabiliser davantage. Les travailleurs et les médecins sont aussi visés, de même que les mutuelles et les services régionaux de l'emploi.

Quelles sont les nouvelles mesures qui vous impactent en tant qu'employeur ?

Versement d'une contribution dès le deuxième mois d'incapacité de travail

Dans le but de favoriser la réintégration des travailleurs malades de longue durée de 18 à 54 ans, pendant les deux mois d'incapacité de travail qui suivent le mois de salaire garanti, si vous n'êtes pas une PME, vous devrez prendre en charge 30% de l'indemnité maladie versée par la mutuelle.

Cela remplace la cotisation de responsabilisation que vous devez payer actuellement lorsqu'en tant qu'entreprise de plus de 50 travailleurs vous occupez un nombre élevé de travailleurs en invalidité (incapacité de plus de 12 mois).

Obligation de faire évaluer le potentiel de travail dans les 8 semaines

Après 8 semaines d'incapacité de travail, vous serez tenus de faire évaluer par le Service Externe de prévention et protection au travail le potentiel de travail de vos travailleurs, et de lancer le cas échéant un parcours de réintégration.

Si vous comptabilisez plus de 20 travailleurs, vous serez sanctionnés si vous n'avez pas entamé dans les 6 mois qui suivent le début de l'incapacité un parcours de réintégration pour les travailleurs ayant un potentiel de travail.

Possibilité de signaler les certificats médicaux suspects

Les médecins auront eux aussi plus de responsabilité dans cet objectif de lutte contre l'absentéisme. Dans ce cadre, vous pourrez signaler électroniquement à l'inspection des lois sociales des certificats médicaux suspects. Des sanctions seront donc possibles à l'égard des médecins qui délivrent des certificats médicaux frauduleux.

Quelles sont les autres mesures importantes qui ont aussi un impact sur les travailleurs ?

Dispense de remise d'un certificat médical 2 fois/an

Quelle est la situation actuelle ?

Depuis la fin de l'année 2022, le travailleur peut être dispensé de remettre un certificat médical 3 fois par an pour le premier jour d'une incapacité de travail. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'employeur peut déroger à cette dispense expressément via le règlement de travail ou via la conclusion d'une convention collective d'entreprise.



Que dit l'accord ?

Pour lutter contre l'absentéisme de courte durée, la dispense ne sera possible que jusqu'à deux fois par an.

Nouvelles règles en matière de rechute

Quelle est la situation actuelle ?

Actuellement, le salaire garanti n'est pas dû une nouvelle fois lorsque l'incapacité de travail survient dans les 14 jours qui suivent une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire garanti, sauf si l'incapacité est due à une autre cause.

Que dit l'accord ?

En cas d'incapacités de travail successives interrompues par des périodes de reprise de travail, le travailleur ne pourra prétendre à une nouvelle période de salaire garanti que si l'incapacité survient après 8 semaines de reprise de travail.

Reprise progressive de travail/temps partiel médical

Quelle est la situation actuelle ?

Les travailleurs qui souhaitent reprendre partiellement le travail suite à une incapacité de travail totale doivent obtenir l'accord du médecin-conseil de la mutuelle.

Si au cours d'une reprise progressive de travail, le travailleur retombe en incapacité totale, la mutuelle indemnise mais uniquement pendant les 20 semaines à dater du début de la reprise progressive de travail. Si l'incapacité totale survient plus de 20 semaines après le début de l'incapacité totale, l'employeur doit payer le salaire garanti pour la partie en principe prestée. C'est ce qu'on appelle la neutralisation limitée à 20 semaines du salaire garanti.

Que dit l'accord ?

L'autorisation de reprise à temps partiel après une incapacité totale pourra également être donnée par le médecin traitant et par le conseiller en prévention-médecin du travail. L'employeur et le travailleur communiqueront dès lors à la mutuelle le début de la reprise progressive afin que les indemnités versées soient calculées correctement.

Plus de limite à la neutralisation du salaire garanti, vous ne devrez plus payer de salaire garanti lorsque vous avez accepté une reprise progressive de travail et que le travail retombe en incapacité totale.

Réforme du parcours de réintégration et de la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale

Parcours de réintégration

Quelle est la situation actuelle ?

Actuellement on parle d'un trajet de réintégration que vous pouvez entamer dès que le travailleur est en incapacité depuis 3 mois au moins.



L'objectif du conseiller en prévention médecin du travail est d'évaluer comment le travailleur peut effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de son employeur actuel.

Que dit l'accord ?

Un parcours de réintégration sera possible dès le premier jour d'incapacité mais avec l'accord du travailleur.

Les possibilités d'emploi chez d'autres employeurs seront également prises en compte lors de l'évaluation d'un autre travail ou d'un travail adapté.

Avant même d'être malade, un travailleur pourrait, moyennant votre accord, demander préventivement un parcours de réintégration.

Procédure de fin de contrat pour force majeure médicale

Quelle est la situation actuelle ?

Cette procédure vise à demander au conseiller en prévention-médecin du travail de constater la fin du contrat pour force majeure médicale dans le but de mettre fin au contrat pour force majeure médicale d'un travailleur en incapacité de travail depuis au moins 9 mois. Le travailleur a la possibilité de demander d'examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail.

Lorsque vous constatez de manière unilatérale (et pas de commun accord) la fin du contrat pour force majeure médicale, vous devez verser une contribution de 1800 € au Fonds Retour au Travail.

Que dit l'accord ?

La procédure pourra être lancée dès que le travailleur est en incapacité de travail depuis 6 mois au moins.

Il ne sera possible de mettre fin au contrat pour force majeure médicale que si, à l'examen lors d'un parcours de réintégration il s'avère que les travailleurs sont définitivement inaptes.

La contribution de 1800 € au Fonds Retour au Travail sera toujours due.

Toutes ces mesures doivent encore être mises en œuvre et précisées dans les mois à venir, nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Source : [Accord gouvernemental](#)



Accord de gouvernement : quel temps de travail s'appliquera ?

Le 31 janvier 2025, le nouveau gouvernement fédéral a été formé. Dans sa déclaration, le gouvernement annonce rendre le temps de travail plus souple et permettre aux travailleurs de prestre plus d'heures. Focus sur quelques points de cette note, qui n'est, pour l'instant, que l'annonce des divers projets du gouvernement.

Annualisation du temps de travail

L'accord du gouvernement annonce qu'« un nouveau cadre légal sera introduit avant le 30 juin 2025, permettant l'annualisation du temps de travail ou des horaires 'accordéon'. »

Quelle est la situation actuelle ?

Actuellement, diverses dérogations et régimes permettent déjà de respecter la durée hebdomadaire de travail en moyenne sur l'année. L'on peut citer, par exemple, pour les travailleurs à temps plein :

- le système des **RTT** (Réductions du Temps de Travail) qui permettent de travailler plus que la durée hebdomadaire du secteur en octroyant des jours de récupération pour le temps presté en plus ;
- la **dérogation structurelle** qui permet dans plusieurs secteurs de prestre jusqu'à 11h par jour et 50h par semaine en moyenne (sans sursalaire en respectant les conditions de cette dérogation). On retrouve cette dérogation par exemple dans l'Horeca, les secteurs de la santé, le secteur du gardiennage, ...
- les **nouveaux régimes de travail** qui permettent dans de nombreux secteurs de déroger entre autre aux limites journalières et hebdomadaires du temps de travail ;
- la **petite flexibilité** qui permet d'appliquer tant des horaires « normaux » que des horaires de pics et de creux ;
- les **horaires flottants** qui permettent au travailleur de définir quand il travaille dans les limites imposées par l'employeur (et maximum 9h par jour et 45h par semaine).

Pour les travailleurs à temps partiels, le régime variable permet également de respecter la durée hebdomadaire du travailleur sur l'année. Cependant, lorsque le crédit d'heure sans sursalaire est dépassé, un sursalaire est dû.

Que dit l'accord ?

L'accord donne peu de détails mais précise qu'un nouveau cadre légal sera introduit. Quelques balises sont tout de même données :

- L'**accord du travailleur** sera nécessaire ;
- Il n'y aura pas de perte de pouvoir d'achat ;
- Le travailleur aura le **choix entre récupération du temps de travail ou paiement**. Contrairement aux régimes cités ci-dessus, les travailleurs pourront donc, augmenter leur durée hebdomadaire moyenne de travail en optant pour le paiement des heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire applicable. C'est déjà le cas pour les travailleurs qui renoncent au repos compensatoire suite à la prestation de certaines heures supplémentaires ou pour les travailleurs du secteur de la construction qui ont, pour certaines heures, également ce choix ;
- Un système d'enregistrement du temps sera mis en place lorsque ce sera **possible**.

10



Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Quelle est la situation actuelle ?

Les heures supplémentaires faisant l'objet d'un sursalaire légal bénéficient d'un traitement fiscal avantageux. En effet, l'employeur bénéficie d'une dispense partielle de versement de précompte professionnel et le travailleur bénéficie d'une réduction de précompte professionnel partielle.

Ces avantages sont octroyées pour 130 heures supplémentaires par an. Cependant, ce quota d'heures a été à plusieurs reprises augmenté à 180 heures et pour la dernière fois jusqu'au 30 juin 2025. Des spécificités existent dans certains secteurs (Horeca et construction).

Que dit l'accord ?

L'accord prévoit « un régime général, structurel, uniforme et flexible de 180h pour les heures supplémentaires fiscalement avantageuses ».

Par **général** et **uniforme**, on peut supposer qu'elles s'appliqueront à tous les secteurs. Cela signifie-t-il que le quota sera également de 180 heures pour l'Horeca et la construction ?

Par structurel, on peut en conclure que le quota de 180 heures s'appliquera à durée indéterminée. Reste à voir la **flexibilité** qui sera apportée à ce régime.

Heures supplémentaires volontaires

Quelle est la situation actuelle ?

Au départ, un quota de **100 heures** supplémentaires volontaires pouvait être presté par an, rapidement étendu à **120 heures**. Ce seuil a été étendu à **220 heures** pour plusieurs périodes successives. Pendant ces périodes, 120 heures supplémentaires volontaires étaient considérées comme des « heures coronavirus », puis des « heures de relance ». Ces « heures de relance » ne font l'objet d'aucun sursalaire, aucun repos compensatoire et leur rémunération brute est égale à la rémunération nette (pas de cotisations sociales, ni de précompte professionnel). Les heures de relance peuvent être prestées jusqu'au 30 juin 2025.

Dans l'Horeca, 360 heures supplémentaires volontaires brutes nettes peuvent être prestées chaque année.

Que dit l'accord ?

L'accord prévoit 240 heures supplémentaires volontaires équivalentes aux heures de relance (sans sursalaire, sans repos compensatoire, brutes = nettes) qui viennent s'ajouter aux 120 heures supplémentaires volontaires « classiques » (avec sursalaire, cotisations sociales et précompte professionnel). Le nombre d'heures supplémentaires volontaires est ainsi porté à **360 heures** maximum dans tous les secteurs.

Pour l'Horeca cependant, le plafond actuel de 360 heures est porté à **450 heures** supplémentaires volontaires dont 360 heures brutes nettes.



Une nouveauté par rapport à la situation actuelle est que les heures supplémentaires volontaires seront « réservées aux personnes à **temps plein** et aux personnes à **temps partiel** qui travaillent depuis au moins 3 ans à temps partiel et à la condition qu'il s'agisse d'un surcroît d'activité temporaire ».

Actuellement, la seule condition pour pouvoir prester des heures supplémentaires volontaires est de signer un accord écrit préalable valable 6 mois. Aucun motif n'est exigé pour leur prestation. C'est le principe même de ces heures. Pour les temps partiels cependant, un nouveau motif (**surcroît d'activité temporaire**) serait créé qui diffère du motif actuellement connu de « surcroît extraordinaire de travail ».

Plus de flexibilité

L'accord prévoit plusieurs modifications législatives qui introduiront plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

Quelle est la situation actuelle ?	Que dit l'accord ?
La durée hebdomadaire minimale doit être du 1/3 du temps de travail d'un travailleur à temps plein.	La durée hebdomadaire minimale est supprimée.
La durée minimale par prestation est de 3h (sauf exceptions sectorielles).	La durée minimale par prestation est maintenue.
Tous les horaires de travail doivent être repris dans le règlement de travail.	Cette obligation est supprimée à condition que les limites de la flexibilité soient clairement définies.
Dans certains régimes, des accords doivent être renouvelés tous les 6 mois (ex: semaine de 4 jours, régime hebdomadaire alterné, ...).	Il sera possible de conclure un accord à durée indéterminée (avec droit de rétractation tous les 6 mois).

Notons également que l'accord prévoit que « la réglementation en matière d'heures d'ouverture » sera assouplie.

Et maintenant ?

Toutes ces mesures doivent encore être mises en œuvre et précisées dans les mois (années ?) à venir. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Source : Accord du gouvernement, 31 janvier 2025.



Accord du gouvernement : Quel sort est réservé aux travailleurs en fin de carrière ?

Le gouvernement souhaite maintenir les travailleurs plus longtemps au travail. Pour atteindre cet objectif, l'accord prévoit notamment de mettre fin au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Des modifications sont apportées également au crédit-temps fin de carrière.

La fin du RCC ?

Quelle est la situation actuelle ?

Lorsqu'en tant qu'employeur vous licenciez un travailleur qui a atteint un certain âge et un certain nombre d'années de carrière, vous devez lui verser ce qu'on appelle un complément d'entreprise, c'est-à-dire un complément à ses allocations de chômage (appelé autrefois une indemnité de prépension).

Le régime général est prévu par la convention collective de travail n°17 et permet au travailleur licencié qui a atteint l'âge de 62 ans et 40 ans de carrière, de bénéficier d'un complément d'entreprise.

Des régimes spécifiques existent qui nécessitent la conclusion d'une convention collective nationale de travail et dans certains cas, d'une convention collective sectorielle.

Sur base de la CCT n°167 par exemple, les travailleurs licenciés âgés de 60 ans et ayant une carrière longue de 40 ans, bénéficient d'un complément d'entreprise.

Sur base d'une convention collective sectorielle prise en application d'une convention collective nationale, un travailleur licencié ayant des problèmes physiques graves, âgé de 58 ans et ayant atteint 35 ans de carrière, bénéficie également d'un complément d'entreprise.

Que dit l'accord ?

A partir de la date de signature de l'accord, il n'est plus possible d'admettre de nouveaux travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise. En d'autres termes, le gouvernement supprime le RCC.

Les RCC médicaux, c'est-à-dire ceux accessibles aux travailleurs licenciés ayant des problèmes physiques graves, sont maintenus.

Dans les entreprises qui ont signé des déclarations d'intention de restructuration ou de licenciement collectif avant la date de l'accord, les RCC restent possibles.

L'accord ne modifie pas les droits des personnes bénéficiant de ce régime actuellement, elles devront néanmoins être actives pour rechercher un emploi.

Crédit-temps fin de carrière/Emploi de fin de carrière

Quelle est la situation actuelle ?

Un travailleur en fin de carrière a le droit de réduire ses prestations de travail pour une durée indéterminée dans le cadre du crédit-temps fin de carrière (appelé aussi emploi de fin de carrière).



Pour pouvoir réduire ses prestations de travail d'1/5 ou à mi-temps, le travailleur doit être âgé de 55 ans au moins ; il doit être âgé de 60 ans pour avoir droit aux allocations d'interruption à charge de l'ONEm (des exceptions existent dès 55 ans). Le travailleur doit également justifier 25 années de carrière.

Que dit l'accord ?

Les travailleurs âgés d'au moins 55 ans pourront toujours réduire leurs prestations de travail d'1/5 temps ou à mi-temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière. Toutefois, la condition de carrière augmentera. Une année de carrière devra comporter au moins 156 jours de travail par an.

A partir de 2025, il faudra 30 ans de carrière pour bénéficier du régime de fin de carrière. La condition de carrière augmentera progressivement et atteindra 35 ans en 2030.

Et maintenant ?

Toutes ces mesures doivent encore être mises en œuvre et précisées dans les mois/années à venir, nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Source : *[Accord gouvernemental](#) du 31 janvier 2025*



Accord du gouvernement : que prévoit-il pour les flexi-jobs ?

L'accord de coalition fédérale 2025-2029 prévoit différentes mesures concernant les flexi-jobs dans le cadre de la modernisation du droit du travail. Brève présentation.

Quelle est la situation actuelle ?

Secteurs concernés

Les flexi-jobs sont autorisés uniquement dans certains secteurs ; un système d'opt-out permet aux partenaires sociaux de convenir de les exclure dans certains secteurs d'entre eux.

Entreprises liées

Le travailleur doit satisfaire à certaines conditions pour pouvoir exercer un flexi-job.

Il ne peut notamment pas être occupé, pendant la même période, dans une entreprise liée (au sens du code des sociétés et des associations, art. 1.20) à l'entreprise avec laquelle il a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur.

Flexisalaire

Le travailleur flexi-job a droit à un flexisalaire, composé du salaire de base augmenté des primes, indemnités et avantages.

Le salaire de base doit, excepté dans la commission paritaire n° 302 (industrie hôtelière), être au moins égal au salaire horaire brut barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur flexi-job ou, à défaut, au RMMMG horaire.

Dans la commission paritaire n° 302, le salaire minimum de base est fixé à 11,64 EUR de l'heure (montant au 1er février 2025).

Fiscalité

Les rémunérations payées ou attribuées en exécution d'un contrat de travail flexi-job ne sont pas soumises à l'impôt, ni au précompte professionnel si certaines conditions sont respectées. Cette exonération fiscale est limitée à 12.000 EUR par an ; ce plafond n'est pas d'application pour les pensionnés exerçant un flexi-job.

Que dit l'accord ?

Secteurs concernés

Les flexi-jobs seraient autorisés dans tous les secteurs (les conditions d'accès aux professions protégées dans les secteurs public et privés confrontés à d'importantes pénuries comme l'enseignement, la garde d'enfants, le sport et la culture seraient respectées) ; le système de l'opt-out est maintenu.



Entreprises liées

L'interdiction de travailler dans une entreprise liée serait supprimée pour le travailleur occupé à temps plein.

Flexisalaire

Le salaire horaire maximum serait augmenté à 21 EUR ; l'accord ne précise pas quels seraient les secteurs concernés.

Fiscalité

L'exonération fiscale serait limitée à 18.000 EUR par an.

Et maintenant ?

Ces mesures doivent encore faire l'objet de textes légaux ou réglementaires. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Source : accord de coalition fédérale 2025-2029 du 31 janvier 2025.



Accord du gouvernement : que prévoit-il en matière de contrats de travail ?

L'accord de coalition fédérale 2025-2029 prévoit différentes mesures concernant les contrats de travail. Celles-ci ont trait notamment à la période d'essai et à la rupture du contrat de travail. Brève présentation.

Quelle est la situation actuelle ?

Période d'essai

Depuis le 1er janvier 2014, il n'est plus possible d'insérer une période d'essai dans les contrats de travail, sauf exceptions (ex. contrat d'occupation d'étudiant).

Indemnité de rupture en cas de licenciement

L'indemnité de rupture due au travailleur en cas de licenciement correspond au délai de préavis qu'il aurait dû prester ; elle n'est pas plafonnée, sauf exceptions (ex. en cas de départ à la pension).

Indemnité de protection en cas de protection contre le licenciement

Certaines indemnités de protection dues au travailleur protégé en cas de licenciement irrégulier peuvent être cumulées entre elles.

Candidat non-élu aux élections sociales

La période de protection contre le licenciement dont bénéficie le candidat dont c'est la seconde candidature infructueuse au conseil d'entreprise et/ou au comité pour la prévention et la protection au travail se termine, en principe, 2 ans après l'affichage du résultat des élections sociales.

Démission

Le travailleur qui démissionne est exclu du droit aux allocations de chômage pendant une période déterminée, sauf exceptions.

Que dit l'accord ?

Période d'essai

La période d'essai serait réintroduite au plus tard le 31 décembre 2025. L'accord ne précise pas explicitement la durée de la période d'essai. Par contre, l'accord mentionne que l'employeur et le travailleur pourraient mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis d'une semaine pendant les 6 premiers mois.

Indemnité de rupture en cas de licenciement

L'indemnité de rupture due au travailleur en cas de licenciement serait limitée, pour les nouveaux engagés, à maximum 52 semaines. L'accord ne précise pas la notion de « nouveaux engagés ».



Indemnité de protection en cas de protection contre le licenciement

Le cumul des indemnités de protection serait limité. L'accord ne précise pas quelles seraient les indemnités de protection visées.

Candidat non-élu aux élections sociales

La période de protection des candidats non-élus au(x) conseil d'entreprise et/ou au comité pour la prévention et la protection au travail dont c'est la seconde candidature infructueuse serait réduite à 6 mois.

Démission

Le travailleur qui a au moins 10 ans de carrière (travail effectif) pourrait, une fois par carrière, démissionner et bénéficier des allocations de chômage pendant maximum 6 mois (prolongation possible).

Et maintenant ?

Ces mesures doivent encore faire l'objet de textes légaux ou réglementaires. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Source : accord de coalition fédérale 2025-2029 du 31 janvier 2025.



Accord de gouvernement : que prévoit-il pour les étudiants ?

Le nouveau gouvernement souhaite encourager le travail étudiant. Pour atteindre cet objectif, l'accord prévoit divers changements, notamment une augmentation du contingent étudiant.

Augmentation du contingent étudiant

Quelle est la situation actuelle ?

Depuis le 1er janvier 2025, le contingent étudiant, c'est-à-dire le nombre d'heures que peut prester un étudiant au cours d'une année civile sans être soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, est retombé à 475 heures.

Que dit l'accord ?

Afin de favoriser le travail étudiant, le gouvernement a décidé de fixer le contingent à 650 heures par an.

Diminution de l'âge minimal

Quelle est la situation actuelle ?

Ne peuvent conclure un contrat d'occupation étudiant que les jeunes âgés de 15 ans ou plus à condition qu'ils ne soient plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, l'obligation scolaire se terminant une fois que le jeune a suivi au moins les 2 premières années de l'enseignement secondaire à temps plein.

Que dit l'accord ?

L'accord fixe l'âge minimal pour la conclusion du contrat à 15 ans.

La rémunération de l'étudiant

Le plafond fiscal pour les revenus issus du travail étudiant sera doublé et le montant maximal des moyens d'existence nets augmentera à 12.000 EUR.

Et maintenant ?

Toutes ces mesures doivent encore être mises en œuvre et précisées dans les mois/années à venir, nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Sources : [*Accord gouvernemental*](#)