

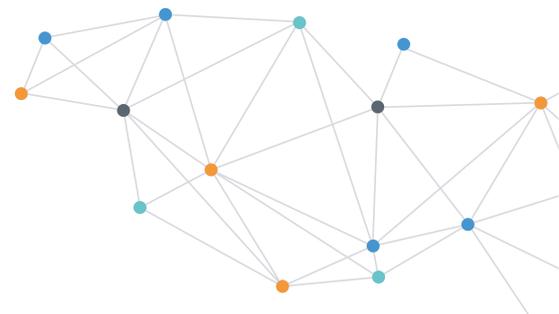
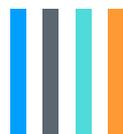


LEGAL WATCH

02-2025

Actualité sociale février 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



SAP HR, PAYROLL & SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





Sommaire

| | |
|--|-----------|
| <i>Que vous réserve 2025 ?</i> | 6 |
| Augmentation du congé d'adoption | 6 |
| Renforcement du congé parental d'accueil..... | 6 |
| Nouvelle législation concernant la responsabilité extracontractuelle | 6 |
| Déclaration mensuelle du congé de naissance | 7 |
| Lancement de Flexi at work..... | 7 |
| Élargissement du groupe-cible Fonds Retour Au Travail | 7 |
| Report du Federal Learning Account (FLA)..... | 7 |
| Adaptation du contingent d'étudiant en 2025 | 7 |
| Carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2) obligatoire..... | 8 |
| Heures supplémentaires fiscalement avantageuses..... | 8 |
| Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les agences d'intérim : conditions renforcées..... | 9 |
| Réduction des cotisations patronales pour le RCC | 9 |
| Heures supplémentaires de relance | 9 |
| Nouveaux plafonds pour les saisies et cessions | 10 |
| Voitures de société : nouvelles émissions de CO2 de référence | 10 |
| Revenus autorisés pour les pensionnés : nouveaux montants | 10 |
| Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les travaux immobiliers en équipe : adaptation du salaire horaire minimum..... | 10 |
| Dispense partielle du versement du précompte professionnel pour le travail occasionnel dans l'horticulture : adaptation du montant..... | 10 |
| <i>Mobilité : à quelle intervention mes travailleurs ont-ils droit à partir de février 2025?</i> | 12 |
| La convention collective de travail n°19/9 : une obligation minimale | 12 |
| La CCT n° 19/11 – indexation des montants..... | 12 |
| Exemples..... | 12 |
| Autres moyens de transport..... | 13 |
| Les frais de transport dans mon secteur | 13 |
| <i>Lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes : n'oubliez pas d'établir le rapport pour 2023-2024 !</i> | 14 |
| Employeurs concernés | 14 |
| Formulaire complet ou abrégé | 14 |
| Procédure et délais | 14 |



| | |
|--|-----------|
| Plan pour l'emploi des travailleurs âgés : il est temps d'y (re)penser ! | 15 |
| Employeurs concernés | 15 |
| Contenu du plan pour l'emploi des travailleurs âgés | 15 |
| Procédure et délais | 15 |
| Règlement IA : quelles sont les dispositions qui vous concernent en 2025 en tant qu'employeur ? | 16 |
| Dispositions qui entreront en vigueur le 2 février 2025 | 16 |
| Dispositions qui entreront en vigueur ce 2 août 2025 | 16 |
| Conclusion | 17 |
| Plan de formation pour les travailleurs : il est temps d'y (re)penser ! | 18 |
| Entreprises concernées | 18 |
| Contenu du plan de formation | 18 |
| Durée du plan de formation | 19 |
| Procédure et délai | 19 |
| Conservation et communication du plan de formation | 19 |
| Fusion des communes: mise à jour des adresses dans la Banque-Carrefour des Entreprises | 20 |
| Bilan social 2024 : il est temps de vous préparer ! | 21 |
| Que contient le bilan social ?..... | 21 |
| Quelles sont les entreprises tenues d'établir un bilan social ? | 21 |
| Indemnités pour travail de nuit : février 2025..... | 22 |
| Indemnité pour prestations de nuit (C.C.T n°49) | 22 |
| Indemnité complémentaire (C.C.T. n°46)..... | 22 |
| RCC : adaptations des montants en février 2025..... | 23 |
| Nouveaux montants minimaux de l'allocation de chômage au 1er février 2025..... | 23 |
| Nouveau montant maximum de l'allocation de chômage au 1er février 2025..... | 23 |
| Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise..... | 23 |
| Impact sur les compléments d'entreprise existants? | 23 |
| Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise | 23 |
| Le bonus à l'emploi au 1er février 2025..... | 25 |
| Prêt à intérêt réduit ou prêt sans intérêt : taux d'intérêt 2024 | 26 |
| A. Prêts hypothécaires à taux fixe | 26 |
| B. Prêts non hypothécaires à terme convenu | 26 |
| C. Prêts non hypothécaires sans terme convenu | 26 |



| | |
|--|-----------|
| Réforme du Code de la TVA : ce qui a changé au 1er janvier 2025..... | 27 |
| L'Europe veut protéger les PME des enquêtes trop poussées en matière de durabilité | 28 |
| Quel est le problème pour les PME ? | 28 |
| La « simplification » : un thème clé pour l'Europe | 28 |
| Rapports de durabilité maintenus pour les grandes entreprises | 29 |
| Pas de hausse salariale en 2025-2026 : le CCE fixe la norme à 0 % | 30 |
| Point de départ pour déterminer les salaires en 2025-2026 | 30 |
| Que signifie une marge salariale de 0 % ? | 30 |
| Et pour la suite ? | 30 |
| Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er mars 2025 | 31 |
| Principe : indemnité non imposable | 31 |
| Aperçu des montants à partir du 1er mars 2025 | 31 |
| Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas..... | 31 |
| Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux..... | 32 |
| Indemnité forfaitaire mensuelle..... | 32 |
| Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour | 32 |
| Chômage temporaire : allocations majorées à partir du 1er février 2025. 33 | |
| Accord gouvernemental : comment l'accord entend-il récompenser davantage le travail ? | 34 |
| Réforme fiscale | 34 |
| Maintien de la loi sur la norme salariale et indexation automatique | 34 |
| Adaptation des systèmes de rémunération alternative | 34 |
| Participation des travailleurs..... | 34 |
| Simplification et harmonisation du champ d'application des systèmes de primes collectives | 34 |
| Hausse de l'intervention maximale autorisée pour les chèques-repas et sort des autres chèques..... | 34 |
| Réforme du budget mobilité existant..... | 35 |
| Extension de la période de transition pour les voitures de société hybrides..... | 35 |
| Extension du champ d'application des droits d'auteur | 35 |
| Cadre juridique du système de rémunération flexible et introduction d'une limitation de l'échange de salaire brut..... | 35 |
| Traitement fiscal spécifique pour les revenus des pensionnés qui gagnent un revenu supplémentaire après une carrière complète de 45 ans ou après l'âge légal de la pension | 36 |
| Réforme du régime des expatriés..... | 36 |
| Mesures non fiscales disparates | 36 |
| Modification de la procédure de remboursement du congé de formation flamand au 1er avril 2025 | 37 |
| Étapes à parcourir | 37 |
| 1. Demande de remboursement d'un congé de formation flamand | 37 |



| | | |
|----|---|----|
| 2. | Examen de la demande de remboursement..... | 37 |
| 3. | Enregistrement du nombre d'heures de congé de formation flamand dans la DmfA..... | 37 |
| 4. | Remboursement | 37 |

Accord gouvernemental : adaptation relative au droit à la formation et sort du FLA..... 39

Correspondance relative aux CCT d'entreprise uniquement via l'e-Box Entreprise à partir du 1er mars 2025..... 40

Mars 2025 - Quelques dates clés..... 41



Que vous réserve 2025 ?

La nouvelle année apporte traditionnellement son lot de nouveautés. Poursuivez votre lecture pour découvrir les principales mesures.

Augmentation du congé d'adoption

Le travailleur qui accueille un enfant mineur au sein de sa famille dans le cadre d'une adoption, a droit à un crédit individuel d'au maximum 6 semaines de congé d'adoption. En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée maximale du crédit individuel est prolongée de 2 semaines.

À partir du 1er janvier 2025, outre leur droit individuel, les parents adoptifs ont droit à un crédit complémentaire de 4 semaines de congé d'adoption à partager entre les parents adoptifs. Ce crédit complémentaire est relevé systématiquement. En 2024, les parents adoptifs avaient droit à un crédit complémentaire de 3 semaines. Le crédit complémentaire s'applique aux demandes qui sont introduites au plus tôt le 1er janvier 2025 auprès de l'employeur et débutent au plus tôt le 1er janvier 2025.

La durée maximale de ce crédit individuel et complémentaire est doublée si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou souffre d'une affection d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation sur les allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés sur l'ensemble des 3 piliers de l'échelle médico-sociale de la réglementation des allocations familiales.

Vous trouverez plus d'informations concernant le congé d'adoption [ici](#).

Renforcement du congé parental d'accueil

Les travailleurs qui accueillent un enfant mineur au sein leur famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée (au moins 6 mois) ont droit à un crédit individuel d'au maximum 6 semaines de congé parental d'accueil. Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement familial de longue durée.

À partir de 2025, le parent d'accueil aura droit à un crédit complémentaire de 4 semaines de congé parental d'accueil, à partager entre les parents d'accueil. Ce crédit complémentaire est relevé systématiquement. En 2024, les parents d'accueil avaient droit à un crédit complémentaire de 3 semaines. Le crédit complémentaire s'applique aux demandes qui sont introduites au plus tôt le 1er janvier 2025 auprès de l'employeur et débutent au plus tôt le 1er janvier 2025.

Le crédit individuel et complémentaire peut également doubler si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou souffre d'une affection d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation sur les allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés sur l'ensemble des 3 piliers de l'échelle médico-sociale de la réglementation des allocations familiales.

Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Nouvelle législation concernant la responsabilité extracontractuelle

Important : les règles relatives à la responsabilité extracontractuelle des travailleurs ont été modifiées. Ces modifications s'appliquent à toutes les situations qui surviennent à partir du 1er janvier 2025.

Vous trouverez plus d'informations [ici](#).



Déclaration mensuelle du congé de naissance

Un travailleur peut prendre 20 jours de congé de naissance à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. L'employeur paie le salaire normal du travailleur pour les 3 premiers jours du congé de naissance.

La mutualité indemnise les 17 jours restants. Une déclaration doit être effectuée dans ce cadre, la ZIMA001.

Jusque fin 2024, l'employeur envoyait la ZIMA001 lorsque tous les jours du congé de naissance avaient été pris ou lorsque la période pendant laquelle le congé de naissance pouvait être pris avait expiré. La mutualité versait alors les indemnités en une fois.

À partir du 1er janvier 2025, l'employeur enverra chaque mois une déclaration avec les informations actualisées si le travailleur a pris, le mois précédent, un ou plusieurs jours de congé de naissance à charge de la mutualité. Cette déclaration se fera via le scénario DRS ZIMA001.

Lancement de Flexi at work

Pour que le compteur de mycareer.be relatif aux revenus provenant d'un flexi-job puisse être mis à jour plus rapidement, les flexi-salaires (des flexi-travailleurs pensionnés et non pensionnés) doivent être déclarés via Flexi at work pour les prestations à partir du 1er janvier 2025.

Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Élargissement du groupe-cible Fonds Retour Au Travail

Depuis le 1er avril 2024, les travailleurs dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour cause de force majeure médicale et qui sont inaptes au travail, peuvent avoir recours au Fonds Retour Au Travail. Grâce à l'intervention du Fonds Retour Au Travail, les travailleurs peuvent notamment demander un accompagnement de carrière ou un coaching personnalisé auprès de prestataires de services agréés.

À partir du 1er avril 2025, les travailleurs et les demandeurs d'emploi qui sont en incapacité de travail de plus d'un an (invalidité) pourront aussi faire appel au Fonds Retour Au Travail.

Report du Federal Learning Account (FLA)

Les obligations dans le cadre du Federal Learning Account s'appliquent uniquement aux employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968, c'est-à-dire, au sens large, les employeurs du secteur privé. Les employeurs sont notamment tenus d'enregistrer en temps utile les formations suivies par leurs travailleurs.

Initialement, les employeurs devaient 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. Cette échéance initiale du 30 novembre 2024 a cependant été reportée au 1er avril 2025.

Adaptation du contingent d'étudiant en 2025

À certaines conditions, le travail d'étudiant est soumis à des cotisations réduites de sécurité sociale : les cotisations de solidarité. Celles-ci s'élèvent à 5,42 % pour les employeurs et à 2,71 % pour les étudiants.



Les cotisations de solidarité ne peuvent être appliquées que pour les heures du contingent d'étudiant.

Alors qu'il avait temporairement été relevé à 600 heures par année civile en 2023 et 2024, le contingent d'étudiant retombe à 475 heures dès 2025, à défaut d'initiative législative prévoyant le contraire.

Carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2) obligatoire

Les employeurs qui sont temporairement dans l'incapacité d'occuper leurs travailleurs pour certaines raisons peuvent avoir recours au chômage temporaire moyennant le respect de certaines conditions et procédures.

L'employeur devait notamment fournir aux travailleurs, au plus tard le premier jour effectif de chômage du mois, un formulaire de contrôle C3.2. À partir du 1er janvier 2025, celui-ci est obligatoirement remplacé par la carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2).

La carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2) est obligatoire pour :

- tous les travailleurs mis en chômage temporaire (à partir du premier jour effectif de chômage) ;
- tous les travailleurs de la construction, qu'ils soient ou non mis en chômage temporaire.

Les dérogations à l'obligation de la carte de contrôle électronique chômage temporaire (eC3.2) sont les suivantes :

- Dérogation permanente pour les entreprises de travail adapté ;
- Dérogation temporaire pour les employeurs ou les travailleurs qui rencontreraient des difficultés lors du passage de la carte de contrôle papier (C3.2) à la carte de contrôle électronique (eC3.2).

Vous trouverez [ici](#) de plus amples explications sur les dérogations et les conditions à respecter.

Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Dans l'AIP 2023-2024, il avait été prévu que 180 heures supplémentaires pouvaient entrer chaque année en ligne de compte pour la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les heures supplémentaires et pour la réduction d'impôt. Cette disposition est d'application jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

Remarque : si le travailleur est occupé chez un employeur qui effectue des travaux immobiliers et utilise un système électronique d'enregistrement des présences, 180 heures supplémentaires entrent en ligne de compte pour la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les heures supplémentaires et la réduction d'impôt.

Si les travailleurs sont occupés dans la CP 302 ou la CP des agences d'intérim, mais auprès d'un utilisateur actif dans la CP 302, l'employeur peut bénéficier du traitement fiscal avantageux pour 360 heures supplémentaires.

Dans certains cas, le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses est finalement porté à 280 heures si les conditions suivantes sont remplies :

Les travailleurs sont occupés auprès d'un employeur qui effectue principalement des travaux ferroviaires ou routiers, à l'exclusion des travaux de pose de canalisations souterraines et de câbles ;

- Les autorités imposent de travailler le week-end, les jours fériés ou la nuit ;
- Les employeurs utilisent un système électronique d'enregistrement des présences ;



- Les travailleurs concernés ont effectivement consacré ces heures supplémentaires à effectuer les travaux ferroviaires ou routiers pour lesquels les autorités imposent de travailler le week-end, les jours fériés ou la nuit.

Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les agences d'intérim : conditions renforcées

Pour les rémunérations payées ou octroyées à un intérimaire depuis le 1er octobre 2022, une agence d'intérim ne peut appliquer la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe ou de nuit, le travail en continu, la navigation en système et les travaux immobiliers en équipe que si le client-utilisateur marque son accord à cet effet. Il n'existait jusqu'à présent aucune exigence de forme pour cet accord.

L'arrêté royal du 16 septembre 2024 a récemment fixé des modalités et conditions strictes que l'accord doit respecter. Il impose un certain nombre d'obligations/conditions importantes supplémentaires aux agences d'intérim qui souhaitent appliquer les dispenses susmentionnées aux rémunérations payées ou octroyées aux intérimaires à partir du 1er janvier 2025.

Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Réduction des cotisations patronales pour le RCC

L'accord budgétaire 2023-2024 prévoyait une hausse temporaire des cotisations patronales spéciales sur l'indemnité complémentaire dans le cadre du RCC. Celle-ci s'appliquait pour les employeurs du secteur marchand privé et les RCC dans le cadre d'une reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté et/ou en restructuration.

Remarque : l'augmentation ne s'appliquait pas pour l'indemnité complémentaire en cas de RCC pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Cette hausse valait tant pour les nouveaux régimes que pour les régimes existants.

Au 1er janvier 2025, à défaut de cadre législatif, les cotisations patronales sont ramenées à leur niveau de 2022.

Heures supplémentaires de relance

L'AIP 2023-2024 avait introduit 120 heures de relance pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus. À certaines conditions, un travailleur peut prêter, en plus du contingent de base d'heures supplémentaires volontaires, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles par année civile, appelées « heures de relance ».

Pour 2025, le travailleur peut prêter 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles durant la période du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025 inclus. Les heures de relance ne doivent être prises en compte ni pour la limite interne ni pour le calcul de la durée de travail. De plus, ces heures ne donnent pas droit à un sursalaire. Les heures de relance sont exonérées de cotisations ONSS et de précompte professionnel.

Pour avoir recours à ces heures de relance, l'employeur et le travailleur doivent conclure au préalable un accord écrit dans lequel le travailleur indique sa volonté explicite de prêter ces heures supplémentaires volontaires. Cet accord a une durée de validité d'au maximum 6 mois.



Nouveaux plafonds pour les saisies et cessions

Les plafonds pour les saisies et cessions sont indexés chaque année. Vous pourrez trouver plus d'informations à ce sujet [ici](#).

Voitures de société : nouvelles émissions de CO2 de référence

Si 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. L'avantage imposable est calculé, entre autres, sur la base des émissions de CO2 de référence.

Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Revenus autorisés pour les pensionnés : nouveaux montants

Un pensionné peut exercer une activité professionnelle, mais les revenus qui en découlent ne peuvent pas dépasser certains plafonds. Si tel est le cas, il perdra une partie de sa pension. Ces montants sont indexés chaque année. Découvrez [ici](#) les montants pour 2025.

Remarque : au 1er janvier 2025, un nouveau plafond de revenus est fixé pour certains travailleurs pensionnés occupés dans le cadre d'un flexi-job. Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les travaux immobiliers en équipe : adaptation du salaire horaire minimum

Pour l'application de la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les travaux immobiliers, l'employeur doit, entre autres, octroyer un salaire horaire brut minimum aux travailleurs en équipe concernés.

Pour l'année de revenus 2025, ce salaire horaire s'élève à 17,27 EUR, avant retenue de la cotisation personnelle de sécurité sociale (montant sous réserve de publication au Moniteur belge). Le salaire horaire minimum ne s'applique pas aux étudiants liés par un contrat d'étudiant, ni aux apprentis en formation en alternance.

Dispense partielle du versement du précompte professionnel pour le travail occasionnel dans l'horticulture : adaptation du montant

Les employeurs de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles dont l'activité principale est la fructiculture ou la culture maraîchère, peuvent, à certaines conditions, bénéficier d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel.

La dispense partielle de versement de précompte professionnel est octroyée à hauteur d'1,27 EUR par heure, multiplié par le nombre total d'heures prestées par des travailleurs occasionnels dans la fructiculture ou la culture maraîchère et pour lesquelles des rémunérations sont payées ou attribuées pour la première fois.

Cette dispense est appliquée sur le précompte professionnel dû sur les rémunérations de tous les travailleurs occasionnels dans la fructiculture ou la culture maraîchère occupés par l'employeur concerné, après application des dispenses de versement du précompte professionnel suivantes :

- Heures supplémentaires ;



- Travail en équipe, y compris travail en continu / de nuit / en équipe dans le cadre de travaux immobiliers ;
- Investissements dans les zones d'aide ;
- Entreprises qui débutent ;
- Formations.

Le taux normal est le suivant :

- 11,11 % si le travailleur occasionnel est un habitant du Royaume ;
- 18,725 % si le travailleur occasionnel n'est pas un habitant du Royaume.

Attention : la dispense ne peut pas être appliquée sur le précompte professionnel qui est retenu de façon complémentaire, en sus du minimum réglementaire de précompte professionnel dû.



Mobilité : à quelle intervention mes travailleurs ont-ils droit à partir de février 2025?

Le 1er février 2025, le prix de la carte-train SNCB va augmenter de 3,03%. En même temps, l'intervention patronale sera pour la première fois indexée suite à la modification apportée par les partenaires sociaux. Cette indexation dépassant 1%, sera limitée à 2,015%.

Quel sera l'impact sur votre obligation d'intervenir dans les frais de transport ?

La convention collective de travail n°19/9 : une obligation minimale

L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est prévue par la convention collective de travail (CCT) n° 19/9, adoptée en 2019. Cette CCT prévoit l'obligation pour les employeurs d'intervenir lorsque leurs travailleurs utilisent le train et/ou d'autres transports en commun pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail. Elle s'applique à **titre supplétif**, c'est-à-dire qu'elle prévoit une obligation minimale à respecter.

La CCT n° 19/9 a fixé une grille de **montants forfaitaires** qui détermine le montant de l'intervention patronale. Cette grille est applicable en fonction de la distance parcourue.

Ces montants correspondaient en 2019 à 70% du prix de la carte-train. En février 2024, après la dernière indexation de la carte-train, cette intervention n'était plus que de 56% du prix de la carte-train.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont adopté la CCT n° 19/11.

La CCT n° 19/11 – indexation des montants

La CCT n° 19/11 adoptée le 8 avril 2024 a augmenté les montants de l'intervention patronale au 1er juin 2024. Cette intervention équivalait au 1er juin à 71,8% du coût de la carte-train (de février 2024).

Pour éviter que les indexations futures de la carte-train ne creusent à nouveau l'écart entre l'intervention patronale et le coût pour les travailleurs, un mécanisme d'indexation est prévu jusqu'en 2029.

Désormais, à chaque adaptation de la carte-train au mois de février, les montants de la CCT n°19 sont également adaptés. Cependant, le pourcentage d'indexation est limité. Le premier pourcent d'indexation de la carte-train est entièrement répercuté sur l'intervention patronale ; au-delà, la moitié de l'indexation est répercutée et le pourcentage d'indexation de l'intervention patronale ne peut pas dépasser 2,5%.

Par conséquent, au 1er février 2025, alors que les abonnements domicile-lieu de travail augmentent de 3,03%, l'intervention patronale prévue par la CCT n° 19 augmente de 2,015%.

Exemples

Quelle sera le **coût d'un abonnement de train** d'un travailleur qui se rend d'Ottignies à Bruxelles (26km) ?

En janvier 2025 (avant l'indexation), il paie 124€ pour un abonnement mensuel et 1.240€ pour un abonnement annuel. En février 2025, il paiera 128€ pour le même abonnement mensuel et 1.277€ pour un abonnement annuel.

Quelle sera **l'intervention de l'employeur** dans cet abonnement ?



Tout dépend du secteur dans lequel le travailleur est occupé.

Pour un secteur dans lequel la CCT n° 19 s'applique, l'employeur devra rembourser au travailleur 91€ s'il utilise un abonnement mensuel et 908€ pour un abonnement annuel. Ce sera par exemple le cas dans la commission paritaire n° 100 (commission paritaire auxiliaire des ouvriers), dans l'Horeca (CP 302) ou dans le secteur des banques (CP 310).

De nombreux secteurs prévoient une intervention proportionnelle au prix des abonnements. Dans ces secteurs, les employeurs verront leur intervention augmenter proportionnellement à l'augmentation prévue par la SNCB, soit 3,03%. C'est par exemple le cas dans la commission paritaire n° 200 (commission paritaire auxiliaire des employés), le secteur des assurances (CP 307) ou les entreprises de nettoyage (CP 121).

Autres moyens de transport

La CCT n° 19/11 ne règle que l'intervention patronale dans le coût des abonnements aux transports publics. Cependant, elle pourra avoir parfois un impact sur l'intervention dans les **frais de transport privé** (voiture). Il faudra voir secteur par secteur ce qui est prévu. Par ailleurs, de nombreux secteurs lient l'intervention dans les frais de transport privé au montant des abonnements SNCB. Dans ce cas, ces interventions augmentent aussi en février 2025.

Notez également qu'au 1er janvier 2025, le montant de l'indemnité **vélo** prévu par la CCT n° 164 a augmenté de 0,28€/km à 0,29€/km et que le montant maximal exonéré pour l'indemnité vélo est passé de 0,35€/km à 0,36€/km avec un plafond annuel de 3.610€ en 2025 (3.500€ en 2024).

Les frais de transport dans mon secteur

Dans la [documentation sectorielle](#), vous trouverez le détail, commission paritaire par commission paritaire, des montants à octroyer. Cette documentation reprend par moyen de transport utilisé l'intervention dans les frais de transport, qu'elle soit basée sur la CCT n°19/9, les montants de la carte-train ou un barème propre au secteur.

Source : [CCT n°19/11](#) du 8 avril 2024 modifiant la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.



Lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes : n'oubliez pas d'établir le rapport pour 2023-2024 !

Afin de déterminer si la politique de rémunération menée dans leur entreprise est neutre sur le plan du genre, certains employeurs doivent effectuer une analyse détaillée de la structure de rémunération des travailleurs.

Le prochain rapport d'analyse porte sur les exercices comptables 2023-2024.

Le dernier rapport portait en effet sur les exercices comptables 2021-2022.

Employeurs concernés

Sont soumises à l'obligation d'établir un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Pour connaître le nombre moyen de travailleurs occupés dans votre entreprise, il y a lieu d'appliquer les modalités de calcul en vigueur en matière d'élections sociales.

Formulaire complet ou abrégé

Le rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs est réalisé à l'aide d'un formulaire :

- complet si vous occupez habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs ;
- abrégé si vous occupez habituellement en moyenne au moins 50 mais moins de 100 travailleurs.

Procédure et délais

Si vous faites partie des employeurs concernés, vous êtes tenu, tous les 2 ans, de transmettre le rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Ce rapport est fourni et discuté dans les 3 mois qui suivent la clôture de l'exercice, c'est-à-dire, pour le prochain rapport, (en principe) le 31 mars 2025 au plus tard. Il est transmis au moins 15 jours avant la réunion organisée en vue de son examen.

Signalons également qu'une directive européenne, la directive 2023/970, établit des exigences minimales en vue de renforcer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cette directive doit être transposée en droit belge pour le 7 juin 2026 ; nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Sources : loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes ; arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs, moniteur belge du 15 mai 2014 ; arrêté ministériel du 25 avril 2014 fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, moniteur belge du 15 mai 2014 ; [site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).



Plan pour l'emploi des travailleurs âgés : il est temps d'y (re)penser !

Certaines entreprises doivent établir un plan en vue de maintenir/d'accroître l'emploi des travailleurs âgés d'au moins 45 ans.

Employeurs concernés

Si votre entreprise occupe **plus de 20 travailleurs le 2 janvier 2025**, vous êtes tenue d'élaborer, dans le courant des premiers mois de l'année 2025, un plan pour l'emploi des travailleurs âgés.

Pour déterminer l'effectif occupé, vous devez prendre en compte :

- les travailleurs en équivalent temps plein occupés dans votre entreprise le 2 janvier 2025 en fonction des Dimonas établies
- ainsi que, le cas échéant, les travailleurs intérimaires en équivalent temps plein occupés dans votre entreprise (utilisatrice) le 2 janvier 2025.

Attention ! Le nombre de travailleurs ainsi obtenu (en 2025) est fixé pour une durée de 4 ans (jusqu'en 2029) et ce, quelles que soient les éventuelles fluctuations ultérieures de l'effectif occupé.

Contenu du plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés contiendra :

- d'une part, des mesures (pluri)annuelles en faveur du maintien/de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés d'au moins 45 ans dans votre entreprise ;
- et, d'autre part, des mentions de type administratif.

Procédure et délais

Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés doit être adopté au terme d'une procédure d'information et de consultation des (représentants des) travailleurs de votre entreprise.

Cette procédure doit débiter par la présentation d'un projet de plan pour l'emploi aux (représentants des) travailleurs et ce, en principe **dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice** (à l'occasion de l'information annuelle en matière économique, financière et d'emploi dans l'entreprise), c'est-à-dire le 31 mars au plus tard.

Source : convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, arrêté royal du 24 octobre 2012, moniteur belge du 8 novembre 2012.



Règlement IA : quelles sont les dispositions qui vous concernent en 2025 en tant qu'employeur ?

En 2025, vous devrez déjà, en tant qu'employeur, vous conformer à certaines obligations découlant du règlement sur l'IA. Qu'est-ce que cela implique concrètement pour vous ?

L'intelligence artificielle (IA) évolue à une vitesse fulgurante. Bien qu'elle apporte de nombreux avantages dans notre développement, l'IA présente également certains risques. Avec le règlement sur l'IA, l'Europe vise donc à créer un cadre juridique uniforme afin de garantir le bon fonctionnement du marché intérieur et d'éviter la fragmentation du marché. Dans le même temps, l'Europe souhaite également protéger les droits fondamentaux européens des citoyens et des entreprises contre d'éventuels effets néfastes des systèmes d'IA.

Ce règlement est directement applicable dans tous les pays de l'Union européenne et entrera pleinement en vigueur le **2 août 2026**.

Certaines parties prendront cependant déjà effet dès **2025**. Nous vous les présentons dans cet article.

Dispositions qui entreront en vigueur le 2 février 2025

À partir du 2 février 2025, en tant qu'employeur (fournisseur et/ou déployeur de systèmes d'IA), vous êtes tout d'abord tenu de prendre des mesures garantissant un niveau suffisant de **maîtrise de l'IA** pour vos travailleurs et les autres personnes s'occupant de la gestion et de l'utilisation des systèmes d'IA pour le compte de l'entreprise. La maîtrise de l'IA englobe les compétences et les connaissances dont doivent disposer toutes les personnes de l'entreprise qui utilisent des systèmes d'IA afin de les déployer en toute connaissance de cause et de prendre conscience non seulement des possibilités, mais aussi des risques que comporte l'IA, ainsi que des préjudices potentiels qu'elle peut causer. Les informaticiens ne sont donc pas les seules personnes de l'entreprise à devoir disposer de ces connaissances.

En outre, à partir du 2 février 2025, certains systèmes d'IA présentant des **risques inacceptables** seront interdits, à savoir tous les systèmes d'IA considérés comme une menace évidente pour la sécurité, la subsistance et les droits des personnes. Citons par exemple les systèmes de notation sociale. Il faut entendre par là les systèmes d'IA qui évaluent les personnes sur la base de leur comportement social ou de caractéristiques personnelles, et qui peuvent donc donner lieu à des discriminations. Les systèmes d'IA permettant d'inférer les émotions d'une personne physique sur le lieu de travail seront également interdits. En d'autres termes, en tant qu'employeur, vous devrez, à partir de février, veiller à ce qu'aucun système d'IA inacceptable ne soit utilisé au sein de l'entreprise.

Dispositions qui entreront en vigueur ce 2 août 2025

À partir du 2 août 2025, des obligations s'appliqueront aux **modèles d'IA à usage général**. Ces modèles d'IA sont conçus pour effectuer un large éventail de tâches. Ils sont entraînés avec d'énormes quantités de données et sont polyvalents. Il ne s'agit pas encore de systèmes autonomes, mais ils constituent la base des systèmes d'IA. ChatGPT est un exemple de système d'IA utilisant ces modèles.

Des obligations spécifiques s'appliqueront à ces modèles d'IA. En effet, l'utilisation de ces modèles comporte également des risques. Les développeurs ignorent souvent quelles données ont été utilisées. Il est dès lors impératif que ces modèles répondent à certaines exigences de transparence (p. ex. mise à jour de la documentation technique). La législation européenne sur les droits d'auteur doit également être respectée. Des exigences supplémentaires s'appliquent aux modèles plus puissants susceptibles de



présenter des risques systémiques. Des évaluations régulières devront par exemple être réalisées afin d'identifier les vulnérabilités.

À compter du 2 août, des **sanctions** s'appliqueront également, à l'exception des amendes applicables aux modèles d'IA à usage général. Il appartient aux États membres de déterminer, d'ici cette date, les sanctions nécessaires au respect du règlement sur l'IA. Les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Le règlement mentionne déjà, comme sanction pour l'utilisation de systèmes d'IA présentant des risques inacceptables, une amende administrative pouvant aller jusqu'à 35 millions d'euros et, si l'auteur de l'infraction est une entreprise, jusqu'à 7 % de son chiffre d'affaires annuel mondial total réalisé au cours de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu. Vous devez donc déjà en tenir compte en tant qu'employeur !

Conclusion

Dès 2025, les employeurs doivent se conformer à plusieurs obligations relevant du règlement sur l'IA.

À partir du 2 février 2025, les employeurs devront veiller à ce que leurs travailleurs aient une maîtrise suffisante en matière d'IA, et l'utilisation de systèmes d'IA présentant des risques inacceptables, tels que la notation sociale et la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, sera interdite.

À partir du 2 août 2025, des obligations spécifiques s'appliqueront aux modèles d'IA à usage général, notamment des exigences de transparence et le respect des droits d'auteur. Des sanctions seront également prévues en cas d'infraction.

Source(s) : Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle).



Plan de formation pour les travailleurs : il est temps d’y (re)penser !

Dans certaines entreprises, un plan de formation doit être établi pour le 31 mars 2025 au plus tard.

Pour rappel, il s’agit là d’une obligation introduite par le deal pour l’emploi et à remplir **chaque année**.

Entreprises concernées

Toutes les entreprises du secteur privé (principalement) et qui occupent **au moins 20 travailleurs** doivent rédiger un plan de formation pour leurs travailleurs.

Contenu du plan de formation

Le plan de formation liste les formations ainsi que le groupe-cible de travailleurs auxquels elles sont destinées. Il est établi sous format papier ou sous format électronique.

Concrètement, le plan de formation doit **au moins contenir** :

- des formations formelles ; on vise les formations :
 - consistant en des cours et des stages conçus par des formateurs ou des orateurs ;
 - caractérisées par un haut degré d’organisation du formateur ou de l’institut de formation ;
 - se déroulant dans un lieu nettement séparé du lieu de travail ;
 - s’adressant à un groupe d’apprenants ;
 - et conçues et gérées par l’entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l’entreprise ;
- des formations informelles ; on vise les formations :
 - consistant en des activités de formation qui sont en relation directe avec le travail (ou le lieu de travail) mais autres que celles visées ci-dessus ;
 - caractérisées par un haut degré d’auto-organisation par l’apprenant individuel ou par un groupe d’apprenants (horaire, lieu, contenu) ;
 - et dont le contenu est déterminé en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l’apprenant ;

Ex. formation par la participation à des conférences, foires et exposés.

- une explication sur la manière dont le plan contribue à l’investissement dans la formation (au moins 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein).

Lors de la rédaction du plan de formation, vous devez en tant qu’employeur :

- prendre en compte la dimension de genre ;
- être particulièrement attentif :
 - aux personnes issues de groupes à risque et, plus spécifiquement, les travailleurs âgés d’au moins 50 ans ;
 - aux travailleurs en situation de handicap ;
 - aux personnes d’origine étrangère ;
 - aux métiers en pénurie dans votre secteur ;
 - à la méthode d’évaluation avec les travailleurs.



Attention ! Une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal peut fixer les exigences minimales auxquelles le plan de formation doit répondre.

Durée du plan de formation

Le plan de formation pour les travailleurs est conclu pour une durée de **minimum 1 an**.

Procédure et délai

Le plan de formation pour les travailleurs est établi moyennant le respect d'une procédure de concertation.

S'il existe un conseil d'entreprise (**C.E.**) ou, à défaut, une délégation syndicale (**D.S.**) dans votre entreprise, la procédure se décompose comme suit :

1. vous établissez, en tant qu'employeur, un projet de plan de formation ;
2. vous communiquez ce projet au C.E. ou, à défaut, à la D.S. ;
3. une réunion du C.E. ou, à défaut, avec la D.S. est organisée au moins 15 jours après cette communication en vue d'examiner le projet ;
4. le C.E. ou, à défaut, la D.S. rend un avis pour le **15 mars 2025 au plus tard** ;
5. le contenu du plan de formation doit être déterminé pour le **31 mars 2025 au plus tard**.

En l'absence de C.E. et de D.S. dans votre entreprise, la procédure se décompose comme suit :

1. vous établissez, en tant qu'employeur, un projet de plan de formation ;
2. vous soumettez ce projet à vos **travailleurs** pour le **15 mars 2025 au plus tard** ;
3. le contenu du plan de formation doit être déterminé pour le **31 mars 2025 au plus tard**.

Conservation et communication du plan de formation

Vous devez conserver le plan de formation pour les travailleurs dans l'entreprise.

Vos travailleurs et leurs représentants y ont accès sur simple demande.

Vous devez également envoyer une copie du plan :

- au directeur général de la direction générale contrôle des lois sociales (SPF Emploi) ;
- via <https://transfert.emploi.belgique.be>;
- dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur de votre plan.

Si le plan de formation contient des données à caractère personnel de vos travailleurs, vous êtes tenu de les anonymiser avant d'envoyer la copie.

Source : loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B., 10.11.2022.



Fusion des communes: mise à jour des adresses dans la Banque-Carrefour des Entreprises

Adaptation des adresses pour 90 % des entreprises concernées

Le 1er janvier 2025, 28 communes flamandes ont fusionné, entraînant une modification des adresses des entreprises et des unités d'établissement situées dans ces communes. Afin de répondre à ce changement, la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) a mis à jour automatiquement 90 % des adresses concernées, soit environ 113 000 sur plus de 125 000.

La BCE veille également à ce que le changement soit publié au Moniteur belge, garantissant ainsi la conformité des données légales des entreprises.

Pour les entreprises dont les adresses n'ont pas pu être adaptées automatiquement, il reste possible de mettre à jour les informations gratuitement.

Pourquoi certaines adresses n'ont-elles pas été mises à jour automatiquement ?

Malgré les efforts fournis par les différentes administrations, environ 12 000 adresses n'ont pas pu être adaptées automatiquement. Plusieurs facteurs expliquent cette situation :

- **Erreurs dans les données existantes** : numéros de bâtiment manquants, inexistantes ou regroupés.
- **Incohérences entre les bases de données** : codage différent entre le registre des adresses et l'adresse enregistrée dans la BCE.

Si votre adresse figure parmi celles qui n'ont pas été automatiquement adaptées, vous serez prochainement informé via e-Box Entreprise ou par courrier postal.

Voici les étapes à suivre pour régulariser votre situation :

- **Pour une unité d'établissement** :

La mise à jour peut être effectuée par notre [guichet d'entreprises Partena Professional](#).

- **Pour une adresse de siège social (dans le cas d'une société)** :

L'initiateur compétent pour adapter l'adresse dépend de la forme juridique de votre entreprise :

1. Dans la majorité des cas, vous devrez vous adresser au greffe du tribunal de l'entreprise compétent ou directement auprès de notre [guichet d'entreprises Partena Professional](#)
2. Certaines exceptions existent où l'initiateur chargé de l'adaptation est le SPF Economie, le SPF Finances, ou une autre institution compétente.

- **Obtenez une attestation de la nouvelle commune fusionnée**

Cette attestation est essentielle pour effectuer gratuitement la mise à jour de votre adresse dans la Banque-Carrefour des Entreprises.

Si vous avez un doute ou si votre situation semble complexe, n'hésitez pas à contacter le SPF Economie.

Assurez-vous d'agir rapidement pour garantir la conformité de vos données légales.



Bilan social 2024 : il est temps de vous préparer !

De nombreuses entreprises devront déposer leur bilan social à la Banque nationale de Belgique après la date de clôture de l'exercice.

Le bilan social est un instrument par lequel les entreprises sont tenues de faire rapport sur la situation de l'emploi en leur sein ainsi que sur les activités de formation suivies par les travailleurs.

Si vous ne respectez pas vos obligations en matière de bilan social, vous serez sanctionné par le paiement, soit d'une amende pénale, soit d'une amende administrative.

Que contient le bilan social ?

Le bilan social comporte les renseignements suivants :

- un état des personnes occupées ;
- un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice ;
- un état donnant des renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge par l'employeur. Tout travailleur a, en effet, un droit individuel à la formation ; depuis 2024, ce droit s'élève, en principe, à au moins 5 jours par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Quelles sont les entreprises tenues d'établir un bilan social ?

Sont soumises à l'obligation d'établir un bilan social, les entreprises suivantes principalement :

- les entreprises belges tenues de publier leurs comptes annuels et un bilan social (et qui occupent du personnel) ; les comptes annuels et le bilan social doivent être déposés à la Banque nationale de Belgique (BNB) dans les 30 jours après l'approbation des comptes annuels et au plus tard 7 mois après la date de clôture de l'exercice ;
- les entreprises tenues de remettre un bilan social à la BNB, en principe dans les 7 mois de la clôture de leur/l'exercice :
 - les hôpitaux qui n'ont pas pris la forme d'une société commerciale à responsabilité limitée ou d'une grande ou très grande ASBL ;
 - les autres personnes morales de droit privé (ex. : ASBL, fondation) qui occupent au moins 20 travailleurs (en équivalents temps plein) ;
 - les entreprises de droit étranger qui ont établi en Belgique une succursale ou un siège quelconque d'exploitation ; le bilan social comprend uniquement les informations concernant les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique (de l'entreprise étrangère), l'ensemble des succursales et des sièges d'exploitation étant considéré comme une seule entreprise.

Ce document sera, le cas échéant, transmis par vos soins à votre comptable si ce dernier s'occupe des comptes annuels et du bilan social de votre entreprise.



Indemnités pour travail de nuit : février 2025

L'indice – pivot pour le secteur public et les allocations sociales a été dépassé en janvier 2025. Diverses indemnités ont dès lors été indexées de 2% au mois de février 2025, dont, notamment, les indemnités pour travail de nuit.

Indemnité pour prestations de nuit (C.C.T n°49)

Une indemnité particulière est accordée aux travailleurs occupés dans un régime de travail comportant habituellement des prestations entre 24 heures et 5 heures du matin.

Cette indemnité financière horaire est prévue par la Convention Collective de Travail (CCT) n° 49. Les commissions paritaires ou l'entreprise peuvent prévoir une indemnité plus importante.

Cette indemnité est fixée **depuis le 1er février 2025 à 1,48 €** par heure de travail effectivement prestée dans les limites du régime de travail de nuit. Ce montant est porté à **1,78 €** pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Indemnité complémentaire (C.C.T. n°46)

Un travailleur âgé d'au moins 55 ans et qui peut justifier une activité professionnelle d'au moins 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit (voyez ci – dessus) a le droit, sous certaines conditions et en respectant une procédure particulière, de solliciter son retour définitif à un travail de jour. Un travailleur âgé d'au moins 50 ans et remplissant les mêmes conditions peut également demander son retour à un travail de jour pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

S'il devait être mis fin à son contrat de travail parce que l'employeur n'est pas en mesure d'accéder à cette demande, le travailleur aura droit pendant une période de 5 ans à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

A partir du 1er février 2025, le montant de cette indemnité est fixé à **187,51 €** par mois.

RCC : adaptations des montants en février 2025

L'indice pivot a été dépassé au mois de janvier 2025. Par conséquent, certaines allocations sociales sont indexées de 2% au mois de février 2025. Cela a plusieurs conséquences en matière de complément d'entreprise payés dans le cadre des RCC.

Nouveaux montants minimaux de l'allocation de chômage au 1er février 2025

A partir du 1er février 2025, les montants minimaux des allocations de chômage (RCC) sont augmentés comme suit :

| | Montant journalier (6 jours/semaine) | Montant mensuel |
|------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Chefs de famille | 65,97 € | 1.715,22 € |
| Isolé | 53,47 € | 1.390,22 € |
| Cohabitant | 47,51 € | 1.235,26 € |

Nouveau montant maximum de l'allocation de chômage au 1er février 2025

A partir du 1er février 2025, l'allocation de chômage maximale (RCC) s'élèvera à 66,40 € (soit 1.726,40€ par mois).

Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise

Le plafond du salaire de référence est augmenté à partir du 1er février 2025 suite à l'indexation. Il s'élève désormais à 5.147,89 €.

Impact sur les compléments d'entreprise existants?

Les compléments d'entreprise octroyés avant le 1er février 2025 sont indexés de 2% au 1er février 2025. Dans certains secteurs, comme le secteur de l'ameublement (CP 126) ou l'industrie des cuirs et peaux (CP 128), cette indexation a cependant lieu en même temps que celle des barèmes sectoriels.

Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise

Le RCC n'est pas soumis au calcul des cotisations sociales habituelles mais à une retenue sociale de 6,5% qui est destinée à l'ONSS et est calculée sur le montant total de l'allocation de chômage et le complément d'entreprise (légal et extra-légal).

L'application de cette retenue ne peut cependant avoir pour effet de réduire le montant total du RCC en-dessous de certains seuils.



A partir du 1er février 2025, les seuils pour l'application de ces retenues en cas de RCC temps plein (CCT n°17) ou de prépension mi-temps (CCT n°55) sont établis comme suit :

| Date d'application | Chômeur avec complément d'entreprise sans personne à charge (€/mois) (1) | Chômeur avec complément d'entreprise avec personne à charge (€/mois) (1) |
|--------------------|---|---|
| . | CCT n°17 | CCT n°55 |
| 01.02.2025 | € 1.850,58 | € 1.114,53 |

N.B. La retenue de 6,5% sera limitée ou ne sera pas effectuée lorsque l'application de la (totalité de) cette retenue a pour effet que le montant de l'allocation de chômage + le complément d'entreprise se situe en-dessous du montant minimum cité ci-dessus en fonction des charges de famille.

Sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC

A partir du 1er février 2025, le montant de la sanction en cas de non-remplacement d'un travailleur en RCC est lui aussi adapté. Il s'élève à 19,67€.

Sources : ONEm, CNT et instructions administratives de l'ONSS.



Le bonus à l'emploi au 1er février 2025

La mesure « Bonus à l'emploi » est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur.

Cette réduction s'applique aux travailleurs ayant un bas salaire et leur permet d'avoir un salaire net plus élevé.

Depuis le 1er avril 2024, les modalités de calcul de cette réduction ont été revues (voir [notre infoflash du 4 avril 2024](#)).

Les montants de cette réduction sont indexés au 1er février 2025 et sont les suivants :

Volet A

| Montant du salaire mensuel | Montant de la réduction volet A Employés | Montant de la réduction volet A Ouvriers |
|--|---|---|
| $S \leq 2.777,83 \text{ €}$ | 120,59 | 130,24 |
| $2.777,83 \text{ €} < S \leq 3.271,48 \text{ €}$ | $120,59 - (0,2443 \times (S - 2.777,83 \text{ €}))$ | $130,24 - (0,2638 \times (S - 2.777,83 \text{ €}))$ |
| $S > 3.271,48 \text{ €}$ | 0 | 0 |

Volet B

| Montant du salaire mensuel | Montant de la réduction volet B Employés | Montant de la réduction volet B Ouvriers |
|--|---|---|
| $S \leq 2.175,25 \text{ €}$ | 162,62 | 175,63 |
| $2.175,25 \text{ €} < S \leq 2.777,83 \text{ €}$ | $162,62 - (0,2699 \times (S - 2.175,25 \text{ €}))$ | $175,63 - (0,2915 \times (S - 2.175,25 \text{ €}))$ |
| $S > 2.777,83 \text{ €}$ | 0 | 0 |

Le montant de la réduction « Bonus à l'emploi » est l'addition du volet A et du volet B.

Source : ONSS



Prêt à intérêt réduit ou prêt sans intérêt : taux d'intérêt 2024

En tant qu'employeur, vous pouvez consentir à vos travailleurs un prêt à des conditions avantageuses (prêt gratuit ou prêt à taux d'intérêt réduit). Ce prêt constitue un avantage imposable calculé sur la base d'un taux d'intérêt de référence. Les taux d'intérêt de référence pour l'année de revenus 2024 viennent d'être publiés. Ces taux d'intérêt permettent de déterminer la valeur des avantages octroyés en 2024 (et en 2025 dans l'attente de la publication des taux 2025) sous forme de prêts divers. En effet, l'avantage imposable est égal à la différence entre le taux de référence de l'année au cours de laquelle le prêt a été contracté et le taux d'intérêt accordé au travailleur, la réduction de taux d'intérêt pour enfants à charge n'étant pas prise en considération.

A. Prêts hypothécaires à taux fixe

| Année au cours de laquelle le contrat de prêt est conclu | Taux d'intérêt de référence - Prêts garantis par une assurance-vie mixte | Taux d'intérêt de référence - Autres prêts |
|--|--|--|
| 2023 | 3,14 % | 3,14 % |
| 2024 | 3,28 % | 3,28% |

B. Prêts non hypothécaires à terme convenu

| Année au cours de laquelle le contrat de prêt est conclu | Prêts en vue de financer l'achat d'une voiture (taux de chargement mensuel) | Autres prêts (taux de chargement mensuel) |
|--|---|---|
| 2023 | 0,25 % | 0,49 % |
| 2024 | 0,28 % | 0,55 % |

L'avantage imposable pour ces prêts peut également être calculé sur la base du taux de chargement annuel réel pour l'année concernée.

Dans ce cas, il faut tenir compte d'une nouvelle formule pour le calcul de ce taux de chargement annuel réel pour les contrats de prêt conclus depuis le 1er janvier 2023 : $i = (1 + p)^{12} - 1$ où i est le taux de chargement annuel réel et p le taux de chargement mensuel (exprimé sous forme numérique, par exemple 0,49 % devient 0,0049 dans la formule).

C. Prêts non hypothécaires sans terme convenu

| Année au cours de laquelle l'emprunteur a disposé des sommes empruntées | Taux de référence |
|---|-------------------|
| 2023 | 5,43 % |
| 2024 | 6,25 % |

Source : Arrêté royal du 24 janvier 2025 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92 en cas d'un prêt consenti sans intérêt ou à un taux d'intérêt réduit, M.B. 05 février 2025



Réforme du Code de la TVA : ce qui a changé au 1er janvier 2025

Une réforme du fonctionnement de la TVA est entrée en vigueur le 1er janvier 2025. Plusieurs changements de procédures sont à noter.

1. Délais prolongés pour les déclarations trimestrielles

Les entreprises soumises à une déclaration trimestrielle disposent désormais d'un délai supplémentaire de cinq jours pour déposer leur déclaration. La nouvelle échéance est donc fixée au 25 du mois suivant le trimestre concerné.

Rien ne change pour les déclarants mensuels.

2. Introduction de la déclaration de substitution

En cas de non-dépôt d'une déclaration de TVA, l'administration fiscale établira une déclaration de substitution basée sur le montant le plus élevé de TVA due au cours des 12 derniers mois, avec un minimum de 2.100 €.

L'assujetti disposera d'un mois pour rectifier la situation. A défaut, la déclaration de substitution deviendra définitive.

3. Simplification des remboursements TVA

Un nouveau "compte-provision TVA" remplace le compte courant actuel, permettant une gestion simplifiée des remboursements et des paiements via MyMinfin.

Les déclarants mensuels bénéficieront d'un remboursement de leur crédit de TVA chaque mois, sans nécessité de validation préalable.

4. Nouvelles obligations procédurales

Un délai de réponse d'un mois est instauré pour les demandes d'information de l'administration fiscale, réduit à 10 jours dans certaines situations.

5. Les sanctions pour retard ou absence de déclaration de TVA, ainsi que pour défaut de paiement, ont également été révisées

- Dépôt tardif : une amende de 100 euros par mois, plafonnée à 500 euros, est applicable.
- Non-dépôt : les sanctions varient entre 500 et 5 000 euros selon le nombre d'infractions.
- Non-paiement : les taux d'amendes vont de 5 % à 15 %.

Il est conseillé aux assujettis de s'informer sur ces nouvelles règles, afin d'anticiper leur mise en application et d'assurer une transition fluide vers ce nouveau cadre fiscal.

L'Europe veut protéger les PME des enquêtes trop poussées en matière de durabilité

Le 29 janvier 2025, la Commission européenne a présenté son « *Competitiveness Compass* » (boussole pour la compétitivité). Cette boussole politique indique la direction que l'Europe entend prendre au cours des 5 prochaines années.

En termes de durabilité, deux points importants ont été soulevés. Tout d'abord, la Commission européenne a l'intention de rationaliser et de simplifier la législation européenne en matière de durabilité (CSRD, CS3D et taxonomie). Deuxièmement, l'Europe souhaite protéger les petites entreprises contre les obligations d'information excessives en matière de durabilité.

Quel est le problème pour les PME ?

Dans la pratique, les petites et moyennes entreprises (PME) sont souvent confrontées à des obligations d'information en matière de durabilité, même si elles n'y sont pas formellement soumises.

Ce phénomène, connu sous le nom d'effet de ruissellement (« *trickle-down effect* »), intervient lorsqu'une PME fait partie de la chaîne de valeur d'une grande entreprise tenue de présenter un rapport. Les grandes entreprises demandent souvent aux PME de leur fournir des informations sur leur politique de durabilité.

Pour ce faire, les PME doivent régulièrement remplir des questionnaires détaillés sur leurs efforts en matière de durabilité, parfois même pour plusieurs clients et/ou fournisseurs. Pour les PME qui n'y sont pas préparées, répondre à ces questionnaires peut représenter une charge administrative supplémentaire non négligeable.

La « simplification » : un thème clé pour l'Europe

Consciente de la complexité de la réglementation en matière de durabilité et des défis administratifs y afférents, la Commission européenne souhaite aborder cette problématique par le biais d'une proposition « Omnibus ».

Bien que les mesures concrètes restent à définir, l'objectif est clair :

1. Rassembler et simplifier les réglementations européennes en matière de durabilité (CSRD, CS3D et taxonomie) ;
2. Préserver les petites entreprises (PME) d'une pléthore de questionnaires sur la durabilité, afin de réduire la charge administrative.

Ces mesures sont conformes aux intentions du nouveau Gouvernement fédéral de procéder à un (ré)examen critique des directives européennes existantes ou nouvelles, notamment en vue de réduire les obligations d'information (existantes ou nouvelles) pour les PME.



Rapports de durabilité maintenus pour les grandes entreprises

Le principe de l'établissement de rapports sur la durabilité ne sera pas supprimé pour les entreprises cotées en bourse, les institutions financières et les grandes entreprises. Une grande entreprise devra donc encore rendre compte de ses efforts en matière de durabilité dans son rapport annuel pour l'exercice 2025 (c'est-à-dire en 2026).

Les conditions d'application et le calendrier correspondant peuvent être consultés dans notre [infoflash du 18 décembre 2024](#).

Compte tenu de la complexité du sujet, nous conseillons aux grandes entreprises de bien se préparer à l'établissement de rapports sur la durabilité.

Source(s) : [Commission européenne](#)



Pas de hausse salariale en 2025-2026 : le CCE fixe la norme à 0 %

Tous les deux ans, le Conseil central de l'économie (CCE) publie un rapport sur la marge disponible pour l'évolution des coûts salariaux (norme salariale). Selon les calculs du CCE, les coûts salariaux ne devraient pas augmenter en 2025 et en 2026, ce qui se traduit par une marge salariale de 0 %. Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Point de départ pour déterminer les salaires en 2025-2026

Le CCE calcule la marge disponible en se basant sur l'évolution attendue des coûts salariaux dans les pays limitrophes et sur l'indexation automatique des salaires en Belgique. Il tient également compte de l'éventuel écart salarial entre la Belgique et ses pays voisins (Allemagne, Pays-Bas, France).

Le rapport du CCE constitue le point de départ pour déterminer les salaires en 2025-2026. Les partenaires sociaux, réunis au sein du Groupe des 10, se basent sur une marge de 0 % pour fixer la norme salariale dans l'accord interprofessionnel biennal (AIP). S'ils ne parviennent pas à un accord, le gouvernement déterminera la norme salariale.

Que signifie une marge salariale de 0 % ?

Si la marge salariale est fixée à 0 %, cela signifie que les salaires ne pourront pas augmenter en 2025-2026 par rapport à 2023-2024.

Les augmentations barémiques basées sur l'ancienneté, les promotions normales ou les changements de catégorie individuels auxquels les travailleurs ont droit, restent toujours possibles. Outre la norme salariale, des avantages tels que des primes bénéficiaires et plans bonus CCT n° 90 peuvent également être accordés.

Par ailleurs, les salaires peuvent encore augmenter en fonction de l'inflation grâce à l'indexation automatique qui protège le pouvoir d'achat des travailleurs. Le nouveau gouvernement fédéral a explicitement repris dans l'accord gouvernemental que le principe de l'indexation automatique des salaires est maintenu, toutefois, avec une nuance importante : les partenaires sociaux sont en effet invités à formuler un avis sur la réforme du système d'indexation automatique et de la loi sur la norme salariale d'ici le 31 décembre 2026.

Et pour la suite ?

Les syndicats ont déjà indiqué qu'ils ne sont pas d'accord avec la marge salariale de 0 % calculée par le CCE. Il reste donc à voir si les partenaires sociaux parviendront à un accord sur la norme salariale. Faute de quoi, le gouvernement la fixera.

À titre de comparaison, signalons que la marge était également de 0 % en 2023 et en 2024, mais le gouvernement avait prévu un avantage, à savoir la prime pouvoir d'achat sous la forme de chèques-consommation. Il y a peu de chances qu'un avantage de ce genre soit à nouveau octroyé, l'accord gouvernemental stipulant que les mesures prises par les partenaires sociaux ne peuvent engendrer de coûts supplémentaires pour l'État.

Les prochains mois seront décisifs : les partenaires sociaux parviendront-ils à un accord ou le gouvernement devra-t-il intervenir ? Nous vous tiendrons au courant.



Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er mars 2025

En tant qu'employeur du secteur privé, vous pouvez rembourser les frais de séjour de vos travailleurs qui effectuent des voyages d'affaires en Belgique. Pour déterminer l'indemnité, vous pouvez vous baser sur les indemnités de séjour des fonctionnaires fédéraux. Les montants de ces indemnités ont été adaptés au 1er mars 2025.

Principe : indemnité non imposable

Les indemnités forfaitaires que vous octroyez à vos travailleurs à titre de remboursement des frais de séjour engagés dans le cadre de déplacements professionnels en Belgique ne sont pas imposables, pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant des indemnités similaires que les autorités publiques octroient à leurs fonctionnaires. Ces indemnités sont considérées comme une « norme sérieuse ».

Aperçu des montants à partir du 1er mars 2025

Suite à l'application des mécanismes d'indexation, les montants suivants sont applicables depuis le **1er mars 2025 (sous réserve de confirmation)** :

| | Indemnité forfaitaire journalière (frais de repas) | Indemnité forfaitaire mensuelle | Indemnité journalière complémentaire pour frais de logement |
|----------------|---|--|--|
| Montant indexé | 21,22 EUR/jour (sous réserve de confirmation) | Max. 16 x 21,22 EUR/mois (en cas d'occupation à temps plein) (sous réserve de confirmation) | 159,17 EUR/nuit (sous réserve de confirmation) |

Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas

Vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire journalière pour les frais de séjour (repas) si :

- le déplacement du voyage de service dure au moins 6 heures ;
- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage servant à couvrir les frais de repas.



Si vous octroyez des titres-repas à titre de remboursement des frais de repas engagés lors de voyages de service nationaux, l'intervention patronale dans le titre-repas doit être déduite de l'indemnité forfaitaire.

Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux

L'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour en Belgique pour les fonctionnaires fédéraux est abrogée depuis le 1er janvier 2024. L'administration accepte toutefois que cette indemnité puisse continuer à être considérée comme une norme sérieuse, pour autant que les conditions susmentionnées soient remplies.

Indemnité forfaitaire mensuelle

Si la fonction du travailleur implique des prestations régulières à l'extérieur de l'entreprise (il s'agit généralement de travailleurs qui exercent une fonction itinérante), vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire mensuelle.

Le montant équivaut alors à un certain nombre de fois l'indemnité journalière. Le nombre est identique pour les travailleurs qui exercent la même fonction et est fixé sur la base de la moyenne des prestations à temps plein fournies par ces travailleurs au cours de l'année précédente. L'indemnité forfaitaire mensuelle ne peut toutefois jamais dépasser 16 fois l'indemnité forfaitaire journalière pour une occupation à temps plein.

L'octroi de cette indemnité forfaitaire mensuelle n'est pas soumis à la condition relative à la durée (6 heures au minimum). Le déplacement ne peut donner lieu ni à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers, ni à un autre avantage visant à couvrir les frais de repas.

Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour

En ce qui concerne les frais de séjour, il y a également une indemnité forfaitaire journalière complémentaire qui sert à couvrir les frais de logement. Vous pouvez octroyer cette indemnité aux travailleurs qui doivent loger en Belgique hors de leur résidence dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Voici les conditions à respecter pour l'octroi de cette indemnité :

- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du logement par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage de même nature.



Chômage temporaire : allocations majorées à partir du 1er février 2025

Depuis 2024, les allocations de chômage temporaire sont calculées sur 60 % du salaire journalier moyen, sauf en cas de chômage temporaire pour force majeure.

Pour compenser partiellement la perte de revenus ainsi générée pour les travailleurs en chômage temporaire, l'employeur ou le Fonds de sécurité d'existence paie un supplément additionnel en cas de chômage temporaire. Ce supplément doit être versé pour toutes les formes de chômage temporaire, à l'exception du chômage temporaire pour force majeure.

Depuis le 1er février 2025, ce supplément s'élève à 5,20 EUR par jour de chômage couvert par une allocation de chômage (auparavant, c'était 5,10 EUR par jour de chômage). Vous pouvez toujours trouver le montant le plus récent sur le site web de l'ONEM : [A combien s'élève votre allocation en cas de chômage temporaire ?](#)

Le supplément additionnel en cas de chômage temporaire n'est pas dû si une CCT, le règlement de travail ou le contrat de travail individuel, 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 supplément additionnel en cas de chômage temporaire.

Depuis le 1er janvier 2025, le plafond salarial, qui détermine à partir de quand un travailleur a droit à ce supplément additionnel, a également été ajusté.

Vous pouvez trouver plus d'informations sur ce changement dans l'Infoblast suivant : [Nouveau plafond salarial pour allocation de chômage temporaire](#)



Accord gouvernemental : comment l'accord entend-il récompenser davantage le travail ?

Un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030 : voilà l'un des piliers de l'accord de coalition fédérale 2025-2029.

Lisez la suite et découvrez quelles mesures visent à récompenser davantage le travail.

Réforme fiscale

L'accord du gouvernement fédéral annonce une réforme fiscale ambitieuse.

À partir de 2026, les salaires nets de tous les travailleurs devraient augmenter, l'accent étant mis sur les salaires inférieurs à la moyenne. Les salaires nets devraient continuer à progresser tout au long de la législature, notamment via une augmentation de la quotité exemptée d'impôt pour tous ceux qui travaillent.

En outre, le pouvoir d'achat des travailleurs devrait être renforcé via une réduction de la cotisation spéciale de sécurité sociale. Cette cotisation due par le travailleur varie en fonction du salaire et de la situation familiale du travailleur (isolé ou ménage à deux revenus). Enfin, l'accord gouvernemental propose également de renforcer le bonus à l'emploi social.

Maintien de la loi sur la norme salariale et indexation automatique

Les principes de l'indexation automatique et de la loi sur la norme salariale sont maintenus.

Notez que les partenaires sociaux sont invités à formuler un avis sur la réforme de la loi sur la norme salariale et du système d'indexation automatique d'ici le 31 décembre 2026, en tenant compte de la compétitivité des entrepreneurs et du pouvoir d'achat des travailleurs.

Adaptation des systèmes de rémunération alternative

Participation des travailleurs

La loi actuelle du 22 mai 2001 qui régit la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des entreprises devrait être modernisée et assouplie à l'avenir.

Simplification et harmonisation du champ d'application des systèmes de primes collectives

L'accord du gouvernement fédéral prévoit également de simplifier les systèmes de primes collectives existants (bonus salarial CCT n° 90, prime bénéficiaire, etc.) et d'en harmoniser davantage le champ d'application, sans augmenter les charges fiscales de l'employeur et/ou du travailleur.

Hausse de l'intervention maximale autorisée pour les chèques-repas et sort des autres chèques

Pour améliorer le pouvoir d'achat, il est demandé aux partenaires sociaux d'augmenter de 2 x 2 EUR l'intervention maximale autorisée par la loi pour les chèques-repas sur la période 2025-2029. La déductibilité pour l'employeur devrait être augmentée en conséquence. Les possibilités d'utilisation devraient également être étendues. Les autres chèques (tels que les éco-chèques, les chèques culture, etc.) seront amenés à disparaître en concertation avec les partenaires sociaux.

Réforme du budget mobilité existant

Actuellement, les travailleurs peuvent échanger leur (droit à une) voiture de société contre un budget mobilité à certaines conditions. Ce budget mobilité peut être affecté à un ou plusieurs des piliers suivants :

- Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement ;
- Pilier 2 : moyens de transport durables et frais de logement ;
- Pilier 3 : argent.

Le traitement social et fiscal est distinct pour chaque pilier.

L'accord du gouvernement fédéral prévoit que le nouveau budget mobilité sera systématiquement proposé aux travailleurs ayant droit à une voiture de société.

Il remplacerait en outre les dispositions actuelles relatives à l'intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements privés effectués par le travailleur.

Par ailleurs, le nouveau régime devrait bénéficier d'un traitement (para)fiscal favorable. Des mesures de transition devraient également être prévues.

Extension de la période de transition pour les voitures de société hybrides

Une période de transition plus étendue est prévue pour les voitures de société hybrides. Les pourcentages de déductibilité maximums sont les suivants :

- Jusque fin 2027 : 75 %
- En 2028 : 65 %
- En 2029 : 57,5 %

Ces pourcentages de déductibilité devraient s'appliquer pour toute la durée d'utilisation du véhicule par le même propriétaire/locataire.

Les frais de carburant des voitures de société hybrides restent déductibles à 50 % jusque fin 2027.

Le gouvernement fédéral prévoira une exception à cette déductibilité limitée pour les voitures hybrides dont les émissions ne dépassent pas 50 g/km. Si le pourcentage calculé selon la formule de déductibilité est supérieur à 75 %, le pourcentage le plus élevé peut être appliqué jusque fin 2027.

Extension du champ d'application des droits d'auteur

Le régime fiscal des droits d'auteur devrait à nouveau être étendu aux professions numériques, telles que le secteur de l'IT.

Cadre juridique du système de rémunération flexible et introduction d'une limitation de l'échange de salaire brut

Le système de rémunération flexible sera encadré juridiquement et l'échange de salaire brut sera limité à un maximum de 20 % du salaire brut annuel.



Traitement fiscal spécifique pour les revenus des pensionnés qui gagnent un revenu supplémentaire après une carrière complète de 45 ans ou après l'âge légal de la pension

Les revenus d'un pensionné qui souhaite gagner un revenu supplémentaire après une carrière complète de 45 ans ou après l'âge légal de la pension devraient être soumis, à l'avenir, à un impôt libératoire de 33 %. Les pensionnés qui paient déjà moins d'impôts à l'heure actuelle devraient conserver cet avantage.

Réforme du régime des expatriés

Afin d'attirer davantage de talents internationaux en Belgique et de renforcer la compétitivité de l'économie, le gouvernement fédéral prévoit un certain nombre de réformes du régime actuel des expatriés.

L'indemnité exonérée d'impôt devrait passer de 30 % à 35 % de la rémunération annuelle brute et le plafond actuel de 90.000 EUR devrait être supprimé pour les indemnités non imposables. Enfin, la rémunération brute minimale pour bénéficier de ce régime devrait en outre être réduite de 75.000 EUR à 70.000 EUR.

Mesures non fiscales disparates

Outre les mesures susmentionnées, le gouvernement tend également à augmenter le pouvoir d'achat, notamment en encourageant la concurrence dans différents secteurs et en renforçant les droits des consommateurs.

Veillez noter que les mesures susmentionnées doivent encore être transposées dans la législation et ne sont donc pas définitives.

Source(s) : Accord de coalition fédérale 2025-2029.



Modification de la procédure de remboursement du congé de formation flamand au 1er avril 2025

Le 1er avril 2025, certaines règles relatives au congé de formation flamand seront modifiées. Des possibilités de sanction seront notamment prévues pour les dispensateurs de formation qui ne respectent pas leurs obligations.

Par ailleurs, la procédure de remboursement du congé de formation flamand à l'employeur sera affinée. À partir du 1er avril 2025, la nouvelle procédure sera la suivante :

Étapes à parcourir

1. Demande de remboursement d'un congé de formation flamand

L'employeur introduit une demande de remboursement en indiquant la formation suivie par son travailleur sur la plateforme numérique des incitants flamands en matière de formation. Cette demande doit être introduite au plus tard 3 mois après le début de la formation.

À la demande du département Congé de formation flamand, l'employeur doit parfois fournir des informations supplémentaires. Si l'employeur ne fournit pas ces informations dans les 30 jours à compter de la date à laquelle elles ont été demandées, la demande de remboursement sera annulée.

Si le travailleur suit une formation axée sur la carrière, il fournit au département une attestation du consultant de carrière avec son plan de développement personnel qui énonce la nécessité d'une telle formation, ainsi qu'une preuve d'inscription.

2. Examen de la demande de remboursement

Le département examine si la demande de remboursement remplit toutes les conditions. Si celles-ci sont remplies, le département en informe l'employeur et le travailleur par écrit.

Si elles ne sont pas remplies, l'employeur et le travailleur sont informés par écrit des raisons du refus du remboursement.

3. Enregistrement du nombre d'heures de congé de formation flamand dans la DmfA

Chaque trimestre, l'employeur enregistre dans la DmfA le nombre d'heures de congé de formation flamand prises par le travailleur.

4. Remboursement

L'employeur reçoit un montant forfaitaire de 21,30 EUR par heure de congé de formation flamand approuvée. Les heures remboursées sont limitées au nombre maximum d'heures de congé de formation flamand du travailleur pour l'année de formation concernée. Le remboursement à l'employeur n'a lieu que si le travailleur accepte de suivre la formation dans le cadre du système de congé de formation flamand.



Remarques :

- Pour le remboursement des heures de congé de formation flamand prises par un travailleur travaillant à mi-temps et avec un horaire fixe, une condition supplémentaire est que les heures de congé de formation flamand coïncident avec les heures de travail du travailleur en fonction de son tableau de service.
- Pour le remboursement des heures de congé de formation flamand pour une formation avec apprentissage sur le lieu de travail chez un autre employeur, une condition supplémentaire est que ni le travailleur ni son propre employeur ne soient indemnisés pour le travail effectué.
- Pour le remboursement des heures de congé de formation flamand pour une formation dont le propre employeur est également le dispensateur de formation, une condition supplémentaire est que la formation permette au travailleur d'exercer une fonction autre que la fonction actuelle ou une fonction qui change sensiblement sous l'influence d'un environnement en pleine mutation.

Après le calcul, le département fournit à l'employeur les éléments sur lesquels se base le calcul, et, en cas de remboursement, le moment du paiement.

Sources : Arrêté du Gouvernement flamand du 17 janvier 2025 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 – Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, en ce qui concerne l'optimisation du processus opérationnel, M.B. 29 janvier 2025.



Accord gouvernemental : adaptation relative au droit à la formation et sort du FLA

Après l'adaptation du délai dans lequel les employeurs doivent enregistrer les formations et droits de formation dans le *Federal Learning Account* (ci-après *FLA*), l'accord du gouvernement fédéral annonce la suppression de cet outil.

La volonté est d'étudier la possibilité d'un système moins lourd sur le plan administratif.

En outre, l'accord du gouvernement fédéral prévoit le maintien du droit individuel à la formation, tout en laissant l'espace nécessaire à la flexibilité et la collectivisation partielle. En concertation avec les partenaires sociaux, l'accord entend mettre l'accent sur les travailleurs qui en ont le plus besoin et souhaite éviter les lourdeurs administratives en excluant notamment les flexi-jobs, les travailleurs saisonniers et les étudiants.

Enfin, les droits à la formation constitués ne pourront plus donner lieu à une rémunération sous forme de salaire.

Les dispenses et exceptions existantes en matière de droits de formation devraient être maintenues pour les entreprises de moins de 10 et de 20 travailleurs.

Veillez noter que les mesures susmentionnées ne sont pas encore définitives à ce jour.

Source : Accord de gouvernement fédéral 2025-2029.



Correspondance relative aux CCT d'entreprise uniquement via l'e-Box Entreprise à partir du 1er mars 2025

À partir du 1er mars 2025, le SPF ETCS communiquera différemment avec les entreprises. L'e-Box Entreprise, une boîte aux lettres électronique sécurisée, deviendra la norme pour recevoir les décisions relatives aux CCT d'entreprise et aux actes d'entreprise. En quoi consiste l'e-Box Entreprise et de quelles décisions s'agit-il ? Lisez la suite pour le découvrir.

En quoi consiste l'e-Box Entreprise ?

L'e-Box Entreprise est une boîte aux lettres électronique sécurisée qui réunit en un seul endroit toutes les communications officielles entre les institutions publiques et les entreprises. Le SPF Finances, l'ONSS et l'ONEM entre autres l'utilisent déjà. Le SPF ETCS utilise déjà aussi l'e-Box Entreprise pour certaines notifications dans le cadre des élections sociales.

Il ne faut pas confondre cette boîte aux lettres électronique destinée aux entreprises avec l'eBox Citoyen qui vous permet, en tant que citoyen, de recevoir des messages de certaines instances publiques. Dans l'e-Box Entreprise, vous recevez des messages destinés à votre entreprise.

Il est important de vérifier si l'e-Box a été activée pour votre entreprise et si les accès sont en ordre pour ne rater aucune décision importante des pouvoirs publics. L'e-Box Entreprise est liée au numéro BCE de votre entreprise. Vous trouverez des explications relatives à l'activation et la consultation de l'e-Box Entreprise sur le site web qui y est consacré : [Accueil – e-Box Entreprise](#)

Quelle correspondance sera uniquement envoyée par voie numérique à partir du 1er mars 2025 ?

À partir du 1er mars 2025, toutes les lettres du SPF ETCS (Direction générale Relations collectives de travail) relatives au traitement des CCT d'entreprise et d'autres actes d'entreprise seront envoyées via l'e-Box Entreprise des employeurs. Il s'agit notamment des décisions relatives aux CCT d'entreprise (à l'enregistrement des CCT d'entreprise ou à un éventuel refus provisoire d'enregistrement), aux actes d'adhésion pour les plans bonus CCT 90 introduits en version papier, aux plans d'entreprise, à la reconnaissance du chômage temporaire pour les employés, etc.

Toutefois, la correspondance relative aux plans bonus CCT 90 introduits par voie numérique sur le site www.plansbonus.be continuera d'être envoyée par e-mail et donc pas via l'e-Box Entreprise.

Les syndicats concernés recevront également la correspondance du SPF ETCS via l'e-Box dès le 1er mars. Dès lors, le SPF ETCS recommande de mentionner dorénavant le numéro BCE des syndicats signataires dans la CCT d'entreprise.

Attention ! Un exemplaire de la CCT d'entreprise ou de l'acte avec les signatures originales doit toujours être déposé au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail. La procédure de dépôt ne change pas. Désormais, une CCT ou un acte doit donc également être déposé en version papier (par voie postale ou dépôt au greffe) ou sous forme numérique sur le site www.transfert.emploi.belgique.be.

Source(s) : *Communiqué du SPF ETCS du 13 février 2025 : [À partir du 1er mars, la correspondance relative aux CCT d'entreprise et aux autres actes d'entreprise ne sera plus envoyée que sous forme numérique | Service public fédéral Emploi - Travail et Concertation sociale.](#)*



Mars 2025 - Quelques dates clés

31 mars 2025 :

Grève générale

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)