

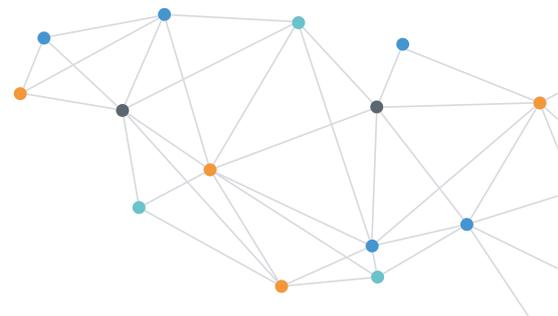
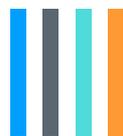


LEGAL WATCH

03-2025

Actualité sociale mars 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





VOTRE PAYROLL SUR SAP HCM OU SUCCESSFACTORS EST-IL « À RISQUE » ?

Nous pouvons vous aider grâce à nos experts payroll



En renforçant votre équipe payroll pour une période donnée



Vous êtes DRH ou responsable payroll et vous devez faire face à des absences dans vos équipes suite à un départ soudain (burnout, accident, licenciement, ...) ou anticipés (pension, démission, mobilité interne, ...).

Comment assurer la continuité d'un service de qualité ?

NOTRE ÉQUIPE DE CONSULTANTS PAYROLL SAP/SUCCESSFACTORS PEUT VOUS AIDER :

✓ Nous nous intégrons dans votre équipe pour lui prêter main-forte afin d'assurer l'exécution de votre processus de paie, en temps et heure.

✓ Nous réalisons des tests dans le cadre de la mise en œuvre d'une nouvelle solution.

✓ Nous examinons la conformité légale de votre configuration.

✓ Nous donnons des formations personnalisées et établissons une documentation ou des manuels utilisateurs visant l'autonomie de vos équipes.

✓ Nous analysons vos processus et procédures liées à la gestion du payroll et établissons des recommandations pour leur optimisation.

✓ Persolis comptant plus de 50 consultants spécialisés dans la mise en œuvre de SAP HCM et SuccessFactors, nos consultants payroll peuvent aussi s'appuyer sur nos experts techniques afin d'identifier des opportunités qui vous permettront de tirer le meilleur de votre outil.

En résumé :

Nos experts renforcent vos équipes payroll sur SAP et/ou SuccessFactors en mode «consultance», pour une durée déterminée, afin de garantir la continuité de vos opérations de payroll dans les meilleures conditions.



En externalisant des activités récurrentes de paie



Vous souhaitez ne plus avoir à gérer certaines tâches récurrentes du payroll, tels que le calcul de bonus annuels, les pécules de vacances, les déclarations trimestrielles, ...

Vous ne disposez pas des compétences en interne et n'avez pas la capacité de former quelqu'un ?

✓ Nous exécutons pour vous les opérations récurrentes, selon un calendrier prédéfini, et intervenons ainsi à des moments précis dans le mois, le trimestre ou l'année.

✓ Nous analysons vos processus et procédures liées à la gestion du payroll et établissons des recommandations pour leur optimisation.

✓ Persolis comptant plus de 50 consultants spécialisés dans la mise en œuvre de SAP HCM et SuccessFactors, nos consultants payroll peuvent aussi s'appuyer sur nos experts techniques afin d'identifier des opportunités qui vous permettront de tirer le meilleur de votre outil.

En résumé :

Nos experts exécutent de façon récurrente une série d'activités sur votre système SAP et/ou SuccessFactors en mode «outsourcing», vous apportant ainsi la tranquillité de l'esprit et la possibilité de vous focaliser sur des tâches à plus forte valeur ajoutée pour votre organisation.



Nous vous proposons un échange sans engagement pour discuter de vos défis et analyser ensemble votre situation.



CHRISTELLE DE BUYSSER
M +32 495 22 81 24
christelle.debuysser@persolis.be



STÉPHANE SCAILLET
M +32 497 05 30 41
stephane.scaillet@persolis.be



Sommaire

<i>Augmentation de l'indemnité de bureau au 1er mars 2025.....</i>	<i>4</i>
<i>L'indemnité kilométrique augmente à partir du 1er avril 2025.....</i>	<i>5</i>
Indexation trimestrielle.....	5
Indexation annuelle	5
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique.....	5
<i>Job étudiant : changement en vue.....</i>	<i>7</i>
<i>Accord du Groupe des Dix concernant le RCC, les emplois de fin de carrière, les bonus salariaux et le FLA !.....</i>	<i>8</i>
Possibilité d'entamer un RCC jusqu'au 30 juin 2025 ?	8
Crédit-temps fin de carrière – Emplois de fin de carrière	8
Bonus salarial – CCT n° 90.....	8
Federal Learning Account (FLA)	8
<i>Passage à l'heure d'été : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?</i>	<i>10</i>
Travailleurs en équipes : que faire ?	10
Exemple	10
En résumé	11
<i>ONSS : réduction structurelle à partir du 1er avril 2025.....</i>	<i>12</i>
<i>ONSS : réduction pour vos travailleurs âgés.....</i>	<i>13</i>
<i>Emploi des langues dans les contrats de travail : clarification par la Cour de cassation</i>	<i>14</i>
Quelle langue devez-vous utiliser à l'égard de vos travailleurs ?.....	14
Qu'est-ce qu'un siège d'exploitation ?	14
Quid si le travailleur ne comprend pas le néerlandais ?	14
Quels documents sont concernés par cette réglementation ?.....	14
Que signifie la nullité d'un contrat de travail dans une autre langue ?	14
Conclusion	15
<i>Rembourser les stages de vacances aux travailleurs : l'ONSS freine !</i>	<i>16</i>
Complément à un avantage prévu par la sécurité sociale	16
Arrêt de la Cour de Cassation	16
Position de l'ONSS.....	16
Allocations familiales extra-légales dans le cadre d'un plan cafétéria	16
Remboursement de camps de vacances, garde d'enfants, accueil extra-scolaire	16
Des allocations familiales extra-légales en dehors d'un plan cafétéria ?	17



L'Europe assouplit l'obligation d'information en matière de durabilité..... 18
De quoi s'agit-il ?.....18
Avril 2025 - Quelques dates clés 20



Augmentation de l'indemnité de bureau au 1er mars 2025

Les travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur base régulière pendant une partie substantielle de leur temps de travail peuvent recevoir de la part de leur employeur une indemnité forfaitaire de bureau pour couvrir tous leurs frais de bureau.

L'ONSS nous informe que cette indemnité forfaitaire de bureau est indexée.

Le montant maximum du forfait accepté par l'ONSS en tant que remboursement de frais - non assujetti aux cotisations ONSS – s'élève à **157,83 €/mois depuis le 1er mars 2025**. Jusqu'au 28 février 2025, le forfait s'élevait à 154,74 €/mois.

Le fisc accepte également ce forfait à titre de remboursement de frais (non imposable) selon les modalités précisées dans la circulaire du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail.

Sources : Instructions administratives à l'usage des employeurs – ONSS , Circulaire 2021/C/20 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail, <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#!/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>



L'indemnité kilométrique augmente à partir du 1er avril 2025

En tant qu'employeur, vous pouvez octroyer une indemnité kilométrique forfaitaire à vos travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. À partir du 1er avril 2025, il faudra tenir compte d'un nouveau montant pour cette indemnité.

Indexation trimestrielle

Afin de pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix du carburant, le montant de l'indemnité kilométrique est indexé sur une base trimestrielle depuis le 1er octobre 2022. Le nouveau montant à respecter à partir du 1er avril 2025 s'élèvera à 0,4320 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4320 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En résumé, les montants suivants sont applicables pour l'année 2025:

1er janvier 2025 - 31 mars 2025	0,4290 EUR/km
1er avril 2025 – 30 juin 2025	0,4320 EUR/km

Indexation annuelle

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

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4415 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'appliquer le système forfaitaire sur une base annuelle. Vous devrez alors l'appliquer durant toute la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2025 au plus tôt.

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

En tant qu'employeur, vous devez donner à vos travailleurs les ressources dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. Par conséquent, si vos travailleurs utilisent leur véhicule privé pour leurs déplacements professionnels, vous devez prendre ces coûts à votre charge.

De nombreux secteurs exigent le paiement d'une indemnité kilométrique forfaitaire. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez payer le montant fixé par votre commission paritaire. Il s'agit souvent (mais pas toujours) de l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement ou annuellement.



Certains secteurs se réfèrent à un arrêté royal récent (de 2017) pour le paiement de l'indemnité kilométrique. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez appliquer l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement.

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1er juillet.

Pour connaître l'indemnité kilométrique que vous devez octroyer, vérifiez les informations relatives à votre secteur.

Rien n'est prévu par votre secteur ? Dans ce cas, vous pouvez opter pour l'un des deux montants (trimestriel ou annuel). Si vous optez pour l'application du système forfaitaire sur une base annuelle, vous devrez appliquer ce montant pour toute la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025 inclus.

Source : Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service. Circulaire n° 749 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er avril 2025 au 30 juin 2025, M.B., 14 mars 2025.



Job étudiant : changement en vue

Comme expliqué dans un précédent **infolash**, le nouveau gouvernement voulait augmenter le contingent ainsi que le plafond de rémunération nette des étudiants. C'est dorénavant chose faite !

Un nouveau contingent

Une proposition de loi déposée à la chambre vient d'être adoptée en commission des affaires sociales et devrait passer très prochainement en séance plénière.

Cette proposition vient porter le nombre d'heures que peut prester un étudiant au cours d'une année civile sans être soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale à **650 heures**. Ce plafond, porté à 600 heures par année civile en 2023 et 2024, était retombé à 475 heures le **1er janvier 2025**.

Augmentation du plafond des ressources nettes

En plus de majorer leur contingent, la proposition de loi vient également augmenter le plafond des ressources annuelles nettes des étudiants.

Il s'agit ici de la rémunération annuelle maximale que l'étudiant peut percevoir afin de rester fiscalement à charge de ses parents. Ce plafond varie selon que l'étudiant soit :

- À charge d'un ménage : le montant de base est de 1.800 EUR, soit 4.100 EUR indexé pour l'année de revenus 2025,
- À charge d'un isolé : le montant de base est de 2.600 EUR, soit 5.930 EUR indexé pour l'année de revenus 2025 ou
- Handicapé et à charge d'un isolé : le montant de base est de 3.300 EUR, soit 7.520 EUR indexé pour l'année de revenus 2025.

Désormais, le plafond fixé initialement à 1.800 EUR (montant non indexé) passe à 3.300 EUR (montant non indexé) pour tous les enfants, indépendamment de la situation familiale de leurs parents.

Quand ces mesures entrent-elles en vigueur ?

Ces changements entrent en vigueur le 1er janvier 2025, après la publication de la proposition de loi au Moniteur belge.

Par ailleurs, le ministre Clarinval annonce qu'un projet de loi sera déposé prochainement en vue d'abaisser à 15 ans l'âge à partir duquel le jeune peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant.

Sources : Proposition de loi du 21 février 2025 visant à prolonger l'application du plafond de 650 heures au travail des étudiants (DOC 56 0443/010).



Accord du Groupe des Dix concernant le RCC, les emplois de fin de carrière, les bonus salariaux et le FLA !

À la fin de la semaine dernière, les organisations patronales et syndicales, connues sous le nom de Groupe des Dix, sont parvenues à un accord concernant 4 sujets brûlants dans le sillage de l'accord de gouvernement. Les partenaires sociaux entendent ainsi apporter une sécurité juridique aux entreprises et aux travailleurs. Découvrez ci-dessous de quoi il est précisément question.

Possibilité d'entamer un RCC jusqu'au 30 juin 2025 ?

L'accord de gouvernement prévoit que les nouveaux travailleurs ne pourront plus accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) à partir du 31 janvier 2025. Cette mesure ne s'applique pas au RCC médical et aux entreprises ayant signé une déclaration d'intention de restructuration ou de licenciement collectif avant cette date. Cette mesure soulève de nombreuses questions pratiques, en particulier pour les travailleurs (et leurs employeurs) qui prestent actuellement un préavis en vue du RCC.

Le Groupe des Dix demande à présent au gouvernement de respecter les CCT temporaires du CNT relatives au RCC jusqu'à leur date de fin initialement prévue, à savoir le 30 juin 2025. Il s'agit plus précisément des CCT n° 143 (métiers lourds), n° 166 (construction, travail de nuit et métiers lourds), n° 167 (longues carrières) et n° 169 (disponibilité adaptée). Les « travailleurs licenciés jusqu'à cette date » devraient encore pouvoir accéder à ces régimes dérogatoires de RCC.

En outre, les partenaires sociaux demandent également une sécurité juridique en ce qui concerne l'application de la CCT n° 17 (régime général RCC). Les travailleurs licenciés avant le 1er avril 2025 et remplissant les conditions d'âge et d'ancienneté au 30 juin 2025 devraient pouvoir continuer à bénéficier du RCC.

Crédit-temps fin de carrière – Emplois de fin de carrière

Les CCT temporaires du CNT concernant les emplois de fin de carrière (crédit-temps fin de carrière) avec droit aux allocations à partir de 55 ans (n° 170 et 171) continuent de courir jusqu'au 30 juin 2025. Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de respecter ces CCT en vertu desquelles les conditions de carrière actuelles restent inchangées jusqu'à cette date.

Bonus salarial – CCT n° 90

En ce qui concerne le bonus salarial (plans bonus / avantages non récurrents liés aux résultats – CCT n° 90), les partenaires sociaux demandent qu'il soit rappelé à l'administration fédérale compétente que le contenu de l'avis unanime du CNT n° 2.275 du 22 février 2022 doit servir de ligne directrice pour l'exécution des contrôles marginaux. Dans la pratique, le SPF ETCS a parfois adopté des positions plus strictes que celles des partenaires sociaux, ce qui n'a pas contribué à améliorer la sécurité juridique.

Federal Learning Account (FLA)

L'année dernière, le Parlement avait reporté l'entrée en vigueur du FLA au 1er avril 2025. Les partenaires sociaux prennent acte du fait que l'accord de gouvernement stipule désormais que le FLA sera supprimé et, si possible, remplacé par un système administrativement moins lourd. Dans l'intervalle, les partenaires sociaux demandent que la suspension de l'entrée en vigueur du FLA soit prolongée au moins jusqu'au 1er juillet 2025.



Nous constatons qu'un projet de loi prévoyant le report de la date d'entrée en vigueur du FLA au 1er septembre 2025 a entre-temps été déposé au Parlement.

Veillez noter que les mesures susmentionnées ne sont pas encore définitives à ce jour. L'accord du Groupe des Dix doit encore être pourvu de la base juridique nécessaire.

Sources : accord du Groupe des Dix du 13/03/2025 ; communiqué de presse de la FEB du 17/03/2025 ; proposition de loi en vue du report temporaire de l'enregistrement dans le Federal Learning Account (Doc 56 0784/001).



Passage à l'heure d'été : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?

Le dimanche 30 mars 2025, nous passerons à l'heure d'été, ce qui nécessitera d'avancer les pendules d'une heure (à 2 h du matin, il sera en réalité 3 h).

Ce passage à l'heure d'été peut poser des difficultés en ce qui concerne le calcul de la rémunération de certaines catégories de travailleurs.

Une CCT conclue au sein du CNT règle le problème de calcul de la rémunération des travailleurs en équipes qui ne sont pas rémunérés forfaitairement par mois.

Travailleurs en équipes : que faire ?

Il existe deux solutions :

- *Si l'organisation de travail le permet*, aménagez le roulement des équipes afin que l'équipe qui a travaillé le moins d'heures lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du 29 au 30 mars) soit celle qui travaille le plus lors du passage à l'heure d'hiver .

En effet, lors du passage à l'heure d'été, ces travailleurs vont prêter moins tout en conservant leur rémunération journalière normale. Par conséquent, lors du passage à l'heure d'hiver, ces travailleurs vont prêter plus sans recevoir de rémunération supplémentaire, cette prestation supplémentaire ayant déjà été payée lors du passage à l'heure d'été.

- *S'il n'est pas possible pour vous d'effectuer ce roulement*, respectez les modalités suivantes :
 - les travailleurs qui seront occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du 29 au 30 mars) devront recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
 - les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

Exemple

Dans une entreprise, le temps de travail est réparti en 3 pauses effectuées par 3 équipes successives (A, B et C) prestant chacune une durée journalière de 8 heures.

L'équipe B a effectué la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été (soit dans la nuit du 29 au 30 mars). Les travailleurs auront donc été occupés pendant 7 heures. Ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver , deux hypothèses peuvent être envisagées :

- **Soit c'est l'équipe B qui effectue également la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés pendant 9 heures mais ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation (la 9ème heure ayant déjà été rémunérée de manière anticipative lors du passage à l'heure d'été) ;
- **Soit ce sont les équipes A ou C qui effectuent la pause de nuit** : les travailleurs seront occupés durant 9 heures et ils recevront une rémunération pour 9 heures de prestation.



En résumé

Equipe de nuit lors des deux « changements d'heure »	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'été (pour 7 heures de travail effectif)	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'hiver (pour 9 heures de travail effectif)
Equipe identique	8	8
Equipes différentes	8	9

Source : Convention collective de travail n°30 du 28 mars 1977 concernant les problèmes de rémunération de certains travailleurs à l'occasion des passages aux heures d'été et d'hiver, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juillet 1998, M.B. du 11 août 1998.



ONSS : réduction structurelle à partir du 1er avril 2025

Les employeurs du secteur public et du secteur privé bénéficient d'une réduction structurelle de cotisations patronales de sécurité sociale pour leurs travailleurs assujettis à l'ensemble des secteurs de la sécurité sociale, moyennant le respect de certaines conditions.

A partir du 1er avril 2025, les montants de cette réduction trimestrielle sont modifiés.

La formule de calcul est la suivante :

réduction structurelle des charges sociales

(ouvrier & employé)	montants bruts en € par trimestre
catégorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.233,89 - S) + 0,4000 \times (7.082,19 - S)$
catégorie 2	$79,00 + 0,2557 \times (9.437,21 - S) + 0,4000 \times (7.278,16 - S) + 0,0600 \times (W - 16.474,49)$
catégorie 3	Travailleurs valides $0,1400 \times (12.172,63 - S) + 0,4000 \times (7.082,19 - S)$
	Travailleurs moins valides $495,00 + 0,1785 \times (11.557,16 - S) + 0,4000 \times (7.082,19 - S)$

Source : ONSS



ONSS : réduction pour vos travailleurs âgés

Si vous occupez des travailleurs âgés, vous avez droit à une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale. Certaines conditions doivent être respectées en ce qui vous concerne mais également par votre travailleur. Outre une condition d'âge (55 ou 61 ans selon la Région compétente), celui-ci ne peut avoir un salaire trimestriel de référence dépassant un certain montant.

Ce montant est indexé au 1er avril 2025 si vous occupez ce travailleur en Région wallonne (hors Communauté germanophone) ou en Région de Bruxelles-capitale.

Au 1er avril 2025, ce montant sera de :

- 8.160 € en Région de Bruxelles-capitale (auparavant 8.000 €)

Exceptions :

- le plafond salarial est maximum 10.880 € pour le 4eme trimestre sauf pour les travailleurs intérimaires;
 - le plafond salarial pour le 1er trimestre est 10.880 € pour les travailleurs intérimaires
- 17.682,44 € en Région wallonne (hors Communauté germanophone) (auparavant 17.335,73 €)

Les montants sont inchangés si vous occupez ce travailleur en Communauté germanophone.

La mesure est abrogée en Région flamande à partir du 1er juillet 2024. Nous vous invitons à consulter notre [infoflash du 23 mai 2024](#) pour connaître les mesures transitoires.

Tableau récapitulatif

Région où le travailleur est occupé	Age minimum requis à la fin du trimestre	Salaire trimestriel de référence pour le trimestre en cours à partir du 1er avril 2025
Région de Bruxelles-capitale	61 ans	8.160 /10.880 €
Région wallonne (hors Communauté germanophone)	55 ans	17.682,44 €
Région flamande	Mesure supprimée à partir du 1er juillet 2024	
Communauté germanophone	55 ans	13.942,47 €

Source : ONSS



Emploi des langues dans les contrats de travail : clarification par la Cour de cassation

Tout comme les autres documents destinés aux travailleurs, votre contrat de travail doit être rédigé en néerlandais. Cette règle s'applique à tous les sièges d'exploitation se trouvant en région néerlandophone.

Un contrat de travail rédigé dans une autre langue est frappé de nullité. Les règles relatives à cette législation linguistique ont été récemment clarifiées dans un arrêt de la Cour de cassation.

Quelle langue devez-vous utiliser à l'égard de vos travailleurs ?

Si le siège d'exploitation de votre entreprise se trouve dans la région de langue néerlandaise^[1], vous devrez utiliser le néerlandais dans vos relations avec vos travailleurs et lors de la rédaction de documents (contrat de travail, règlement de travail, etc.).

Qu'est-ce qu'un siège d'exploitation ?

Par siège d'exploitation, il faut entendre tout établissement ou centre d'activités, avec une certaine constance, auquel le personnel est lié et où ont lieu, en principe, des contacts sociaux entre l'employeur et le travailleur.

Il est donc rapidement question d'un siège d'exploitation, sans qu'il s'agisse nécessairement d'un établissement officiel ou d'un siège social de l'employeur.

Quid si le travailleur ne comprend pas le néerlandais ?

Dans tous les cas, le contrat de travail doit être rédigé en néerlandais. Cependant, il est possible de rédiger en plus une version juridiquement valable dans une autre langue comprise par les deux parties. Pour ce faire, il doit s'agir d'une langue officielle de l'UE ou d'un État membre de l'EEE^[2].

Quels documents sont concernés par cette réglementation ?

Le champ d'application du décret relatif à l'emploi des langues est assez large. Le législateur parle des « relations sociales^[3] » et de tous les documents prescrits par la loi.

Cette réglementation s'applique en tout cas aux documents officiels tels que le contrat de travail, le règlement de travail, les plans cafétéria, les annexes au contrat de travail, etc.

En tant qu'employeur avec un siège d'exploitation en région de langue néerlandaise, il est donc préférable d'utiliser le néerlandais. À défaut, les documents seront frappés de nullité absolue.

Que signifie la nullité d'un contrat de travail dans une autre langue ?

La nullité des documents (p. ex. un contrat de travail) signifie qu'ils ne peuvent plus produire d'effets juridiques. Donc, c'est comme si le document n'avait jamais existé. En tant qu'employeur, vous ne pouvez donc plus invoquer ce document.



Toutefois, cette nullité ne s'applique pas de la même manière au travailleur. Dans ce cas particulier de nullité, le travailleur peut invoquer la nullité des dispositions défavorables, tout en faisant prévaloir les dispositions avantageuses du document (nul). C'est évidemment très avantageux pour le travailleur.

Conclusion

En tant qu'employeur, vous avez tout intérêt à utiliser la langue adéquate dans les relations que vous entretenez avec votre personnel.

[1] Remarque : des règles différentes s'appliquent dans la [région homogène de langue néerlandaise, les communes à facilités de la région flamande et la région de Bruxelles-Capitale](#). L'emplacement du siège d'exploitation détermine la réglementation qui est d'application.

[2] Certaines conditions sont également imposées au travailleur pour l'application de cet article (art. 5 §2, alinéas 1er et 2 du décret relatif à l'emploi des langues).

[3] Selon l'article 3 du décret relatif à l'emploi de la langue néerlandaise, les « relations sociales » englobent les contacts individuels et collectifs, oraux et écrits, entre les employeurs et les travailleurs, directement ou indirectement liés à l'occupation.



Rembourser les stages de vacances aux travailleurs : l'ONSS freine !

Un employeur peut décider d'octroyer certains compléments à un avantage prévu par la sécurité sociale. Ce complément n'est alors pas considéré comme de la rémunération et est exonéré de cotisations de sécurité sociale. C'est le cas notamment des allocations familiales extralégales.

Depuis quelques années, l'ONSS exige un « lien de nature compensatoire » pour considérer les allocations familiales payées par l'employeur comme « complément à un avantage social » et exclut dès lors l'exonération de ces allocations lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un plan cafétéria. Récemment, l'ONSS a apporté une précision supplémentaire.

Complément à un avantage prévu par la sécurité sociale

Lorsque certains événements se produisent, un travailleur peut voir ses dépenses augmenter ou subir une perte de revenus. C'est notamment le cas lorsque ce travailleur voit sa famille s'agrandir. Ce « risque » couvert par la sécurité sociale lui donne droit à des allocations familiales.

L'employeur peut décider de compléter ces allocations familiales afin de compenser l'augmentation des dépenses liée à la naissance et à l'éducation d'un enfant. Dans ce cas, les allocations familiales extralégales ne sont pas considérées comme de la rémunération et sont donc exonérées de cotisations sociales. Il faut évidemment que ce complément soit réservé aux travailleurs avec enfants qui bénéficient d'allocations familiales.

Arrêt de la Cour de Cassation

Le 25 mars 2019, la Cour de Cassation a estimé que lorsque les allocations familiales extra-légales sont octroyées en échange de la diminution de la rémunération du travailleur (salary sacrifice), ces allocations familiales extra-légales ne compensent pas l'augmentation des dépenses liée aux enfants. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme exclues de la rémunération et ce, même si le travailleur perçoit en net plus que ce qu'il aurait perçu sans cet avantage.

Position de l'ONSS

Allocations familiales extra-légales dans le cadre d'un plan cafétéria

Suite à cet arrêt, l'ONSS a suivi la position de la Cour de Cassation et également estimé qu'« un complément aux allocations familiales en compensation d'une réduction de salaire ou octroyé dans le cadre d'un système d'optimisation salariale, comme cela peut se présenter dans un plan cafétéria, ne remplit pas ces conditions ».

L'ONSS a apporté cette précision dans ses instructions administratives en 2020. Depuis cette publication, les employeurs ne peuvent plus mettre en place de plan cafétéria contenant cet avantage.

Remboursement de camps de vacances, garde d'enfants, accueil extra-scolaire

Cependant, l'ONSS acceptait encore que lorsque l'employeur rembourse des camps de vacances, frais de garde d'enfants, accueil extra-scolaire sur base de justificatifs, ces remboursements soient exonérés de cotisations sociales et ce, même dans le cadre d'un plan cafétéria.

Les instructions administratives du premier trimestre 2025 mettent un terme à cet avantage en précisant que le lien de nature compensatoire est inexistant « lorsque l'employeur rembourse des frais liés à l'éducation et à l'entretien des enfants tels que des frais scolaires (minerval, cours de langues, etc.), des camps de vacances, des frais de garde d'enfants/crèches ou d'accueil extra-scolaire, même sur base de pièces justificatives ».

L'ONSS laisse cependant ouverte la possibilité pour l'employeur de souscrire « pour compte de ses travailleurs une assurance garde d'enfants malades ».



Des allocations familiales extra-légales en dehors d'un plan cafétéria ?

Vous octroyez des allocations familiales extra-légales à vos travailleurs en dehors de tout plan cafétéria ? Vos travailleurs n'ont pas dû compenser cet avantage par un élément de leur rémunération ? Dans ce cas, l'avantage offert à vos travailleurs reste exonéré si vous respectez les instructions de l'ONSS.

Source : Instructions de l'ONSS 2025/1 – **Compléments avantages sociaux.**

L'Europe assouplit l'obligation d'information en matière de durabilité

Le 26 février 2025, la Commission européenne a adopté une série de propositions visant à alléger les charges administratives des entreprises européennes. Une mesure importante concerne l'assouplissement des règles relatives à la publication d'informations en matière de durabilité. Dès lors, seules les entreprises occupant au moins 1.000 travailleurs seront tenues de publier des informations relatives à la durabilité.

De quoi s'agit-il ?

Au sein de la réglementation européenne en matière de durabilité, les directives CSRD et CS3D constituent le principal cadre réglementaire. Ces directives visent à stimuler les entreprises à agir de manière transparente et responsable en matière de durabilité.

Face aux défis géopolitiques et économiques, tels que la guerre en Ukraine, l'augmentation des coûts de l'énergie et l'évolution des relations commerciales mondiales, l'Europe doit absolument protéger et renforcer la position concurrentielle des entreprises européennes.

Conformément à la « Boussole européenne pour la compétitivité » (voir notre [infoflash du 17 février 2025](#)), la Commission européenne prend les premières mesures concrètes avec ces nouvelles propositions (regroupées dans des trains de mesures Omnibus).

À noter que les propositions ne sont pas encore définitives. Elles seront présentées au Parlement européen et au Conseil européen, et ne seront définitives qu'après leur publication au Journal officiel de l'UE. Ensuite, elles devront encore être transposées dans la législation belge.

1. Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)

La **CSRD** prévoit une **obligation de publication d'informations** pour les entreprises afin de permettre une transparence sur leur impact en matière de durabilité par le biais d'informations standardisées publiées dans le rapport annuel.

Actuellement, la CSRD s'applique à toutes les grandes entreprises (entreprises occupant plus de 250 travailleurs et/ou ayant un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan supérieur à 25 millions d'euros), ainsi qu'aux PME dont les titres sont cotés sur un marché réglementé de l'UE.

Le train de mesures **Omnibus I** prévoit les modifications suivantes concernant la **CSRD** :

- **Réduction du nombre d'entreprises tenues de publier des informations** : le champ d'application de la CSRD est limité aux grandes entreprises occupant plus de **1.000 travailleurs**. Les autres critères (50 millions d'euros et/ou un total de bilan supérieur à 25 millions d'euros) ne changent pas. Par conséquent, le nombre d'entreprises tenues de publier des informations sera réduit de 80 %.
- **Report de la mise en œuvre** : les deuxième et troisième phases de la mise en œuvre de la CSRD seront reportées de 2 ans. Autrement dit, la publication d'informations sera seulement obligatoire **à partir de 2028**, ce qui laisse également le temps nécessaire à l'adaptation de la législation nationale.
- Introduction d'un « plafond de la chaîne de valeur » : une **norme volontaire de publication d'informations**, basée sur la norme de l'**EFrag**, sera définie pour les entreprises occupant moins de 1.000 travailleurs qui ne relèveront plus de la CSRD. Cette mesure protège les petites entreprises en permettant aux entreprises et aux banques réglementées par la CSRD de leur demander moins d'informations.



- **Révision des ESRS** : les normes européennes en matière de reporting de durabilité (ESRS) seront revues afin de réduire considérablement le nombre de points de données requis, de clarifier les dispositions vagues et d'améliorer la cohérence avec d'autres réglementations.

2. Directive relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD ou CS3D)

La **CS3D** exige des entreprises qu'elles assument leur responsabilité en matière de droits de l'homme et d'impacts environnementaux tout au long de leur chaîne de valeur, y compris des fournisseurs directs et indirects.

La différence avec la directive précédente réside dans le fait que la **CSRD** contraint les entreprises à publier des informations relatives à leurs processus de devoir de vigilance, alors que la **CSDDD** contraint les entreprises à **mettre réellement en œuvre ces processus**.

La CSDDD s'applique (dans sa phase finale) aux grandes entreprises occupant plus de **1.000 travailleurs** et dont le chiffre d'affaires net est supérieur à **450 millions d'euros**.

Le train de mesures Omnibus I prévoit les modifications suivantes concernant la CS3D :

- **Report de la mise en œuvre** : la transposition de la directive est reportée d'un an au 26 juillet 2027, tandis que la mise en œuvre effective pour les plus grandes entreprises (plus de 5.000 travailleurs et plus d'1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires ~ phase 1) est décalée au **26 juillet 2028**. Les directives de la Commission seront disponibles en juillet 2026.
- **Analyse d'impact limitée** : les entreprises devront uniquement se concentrer sur les partenaires commerciaux **directs** pour identifier et traiter les impacts négatifs. Une action supplémentaire sera seulement requise en cas d'informations plausibles concernant des risques réels ou potentiels dans la chaîne d'approvisionnement indirecte. Les entreprises ne devront donc pas contrôler l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.
- **Limitation des effets de retombée** : les informations que les entreprises relevant de la CSDDD peuvent demander à leurs partenaires commerciaux (PME et petites entreprises à moyenne capitalisation de ≤ 500 travailleurs) seront limitées aux données précisées dans la norme volontaire de publication d'informations en matière de durabilité pour les PME. Elles seront seulement autorisées à demander des informations supplémentaires si elles sont nécessaires au devoir de vigilance et s'il n'est pas possible de les obtenir d'une autre manière raisonnable.

Source(s) :

- [Communiqué de presse de la Commission européenne du 26 février 2025](#) ;
- [Loi du 2 décembre 2024 relative à la publication, par certaines sociétés et certains groupes, d'informations en matière de durabilité et à l'assurance de l'information en matière de durabilité, et portant diverses dispositions, M.B. 20/12/2024.](#)



Avril 2025 - Quelques dates clés

21 avril 2025 :

Le lundi de Pâques est un jour férié légal.

30 avril 2025 :

DmfA: envoi de la déclaration 2025/1 et paiement du solde des cotisations 2025/1

30 avril 2025 :

Les plans bonus ayant une période de référence d'une année civile complète doivent être déposés pour fin avril. Source : [SPF Emploi](#)

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)