

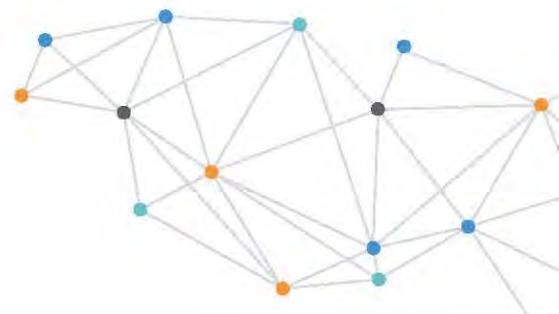


# LEGAL WATCH

04-2025

Actualité sociale d'avril 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](http://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 ?**



**En externalisant des activités récurrentes de paie**



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

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

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

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

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

✓ Nous examinons la conformité légale de votre configuration.

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

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

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

#### En résumé :

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

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

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

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

#### En résumé :

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



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



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



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



## Sommaire

<b>Employabilité : mesures en vigueur au 1er avril .....</b>	<b>4</b>
Les mesures d'employabilité : qu'est-ce que c'est ? .....	4
Qui pourra en bénéficier ? .....	4
Qui en est exclu ? .....	4
Comment est financé le budget de 1.800 EUR ? .....	4
Quand ces mesures sont-elles suivies ? .....	5
Qui fait la demande de remboursement ? .....	5
Exemples .....	5
Attention .....	6
Entrée en vigueur .....	6
<b>Augmentation du tarif CREG pour le remboursement de frais de recharge à domicile des voitures d'entreprise.....</b>	<b>7</b>
Remboursement d'électricité.....	7
Tarif CREG .....	7
Montant fixe maximal par kWh .....	7
<b>Clarification du calcul cotisation de solidarité CO2 voitures de société en cas de transfert de contrats de leasing .....</b>	<b>9</b>
Principe.....	9
Transfert de contrat ou d'entreprise .....	9
Principe .....	9
Exception .....	9
Situation spécifique : CCT n° 32bis .....	10
<b>Vous envisagez l'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90 pour l'année 2025 ? Ne perdez pas de vue.....</b>	<b>11</b>
Avantages du bonus salarial .....	11
Introduction du plan bonus au moyen d'une CCT ou d'un acte d'adhésion .....	11
Ne perdez pas de vue l'échéance .....	12
<b>Report de l'enregistrement des formations dans le Federal Learning Account jusqu'en septembre 2025 : quid de la suite ?.....</b>	<b>13</b>
Contexte du FLA .....	13
Obligations du FLA .....	13
a) Employeur relevant d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation .....	13
b) Employeur ne relevant pas d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation .....	14
Formations : quid de la suite ? .....	14



<b>Clarification sur les vélos de société amortis: réponse du ministre des Finances .....</b>	<b>15</b>
Rappel .....	15
Réponse du ministre des Finances .....	15
<b>Les taux des provisions pour le pécule de vacances 2025 sont définitivement connus. ....</b>	<b>16</b>
Flexi-salaire et flexi-pécule de vacances .....	16
Exercices comptables futurs .....	16
<b>Mai 2025 - Quelques dates clés .....</b>	<b>17</b>



## Employabilité : mesures en vigueur au 1er avril

Nous vous informions dans un précédent [infoflash](#) d'une nouvelle loi prévoyant des mesures d'employabilité. Ces mesures entrent en vigueur le 1er avril 2025.

La loi introduit un budget permettant à votre travailleur de suivre divers accompagnements en vue de trouver plus facilement un emploi après son licenciement.

En quoi consiste cette mesure ?

### Les mesures d'employabilité : qu'est-ce que c'est ?

Par mesures d'employabilité, on entend toute mesure, notamment de formation et d'accompagnement à laquelle votre travailleur participe, et qui est dispensée par un prestataire de service professionnel et destinée à permettre à votre travailleur de trouver par lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une occupation professionnelle comme travailleur indépendant.

### Qui pourra en bénéficier ?

Ces mesures d'employabilité s'appliqueront au travailleur licencié dont le préavis s'élève théoriquement à au moins 30 semaines au moment du licenciement.

Lorsque votre travailleur, au moment de son licenciement, a droit à un préavis qui s'élève théoriquement à au moins 30 semaines, il pourra se voir octroyer un budget forfaitaire unique de 1.800 EUR destiné au suivi de diverses formations ou accompagnements lui permettant de retrouver plus facilement un nouvel emploi.

### Qui en est exclu ?

Ces mesures d'employabilité ne s'appliqueront pas au travailleur qui suit un trajet de transition tel que prévu dans l'article 37/13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces mesures ne s'appliqueront pas non plus au travailleur que vous licenciez dans le cadre d'une restructuration (loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations).

### Comment est financé le budget de 1.800 EUR ?

Ce nouveau budget de 1.800 EUR est financé par les cotisations patronales dues sur une partie du délai de préavis, c'est-à-dire la partie théorique du délai de préavis qui dépasse les deux tiers du délai de préavis avec un minimum de 26 semaines, ou sur l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à cette partie.

Les cotisations patronales seront transférées par l'O.N.S.S. à l'Onem.

Ce sont donc les cotisations sociales que vous aurez payés qui financeront ce budget de 1.800 EUR. Vous ne devrez pas effectuer de paiement supplémentaire pour financer ces mesures d'employabilité.



## Quand ces mesures sont-elles suivies ?

Le remboursement du coût des mesures d'employabilité concerne uniquement les mesures suivies dans une période précise.

Lorsque votre travailleur est licencié **moyennant un délai de préavis**, il a le droit de s'absenter avec maintien de sa rémunération pour suivre les mesures d'employabilité :

- dès le début du délai de préavis ;
- et jusqu'au dernier jour du deuxième trimestre qui suit celui dans lequel se situe la date de fin effective du délai de préavis.

Lorsque votre travailleur est licencié moyennant **paiement d'une indemnité compensatoire de préavis**, il doit se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité dans la période qui prend fin le dernier jour du deuxième trimestre qui suit celui dans lequel se situe la date de fin de la période couverte par l'indemnité de congé. Cette obligation pour le travailleur s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

## Qui fait la demande de remboursement ?

Le montant du coût réel des mesures d'employabilité suivies par votre travailleur est financé par le travailleur licencié lui-même, par vous ou par un prestataire de service professionnel.

La personne qui a financé ces mesures peut en demander le remboursement auprès de l'Onem.

Cette demande s'effectue au moyen d'un formulaire dont le modèle est établi par l'Onem et conformément aux directives mentionnées sur ce formulaire. Le formulaire n'est pour l'instant pas encore disponible.

**Update :** Le formulaire est disponible [ici](#).

La demande de remboursement doit parvenir à l'Onem au plus tard le dernier jour du troisième trimestre qui suit celui dans lequel se situe :

- soit la date de fin effective du délai de préavis ;
- soit la date de fin de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Lorsque l'Onem considère que la demande de remboursement est incomplète, il renvoie celle-ci au demandeur du remboursement dans le mois de la réception en indiquant tous les documents et renseignements manquants.

La demande doit parvenir dûment complétée à l'Onem dans le délai d'un mois prenant cours le jour suivant celui au cours duquel l'Onem a renvoyé la demande.

## Exemples

Lorsqu'un travailleur est licencié **moyennant un délai de préavis** :

Un travailleur est licencié moyennant un délai de préavis de 33 semaines prenant cours le 14 avril 2025. Son délai de préavis prend théoriquement fin le 30 novembre 2025 mais, compte tenu de diverses suspensions, son délai de préavis prend effectivement fin le 15 décembre 2025.

Le travailleur suit ces mesures d'employabilité entre le 14 avril 2025 et le 30 juin 2026. Il devra par conséquent introduire sa demande de remboursement auprès de l'Onem au plus tard le 30 septembre 2026.



Lorsqu'un travailleur est licencié **moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis** :

Un travailleur est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 30 semaines le 15 avril 2025. La période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis prend donc fin le 11 novembre 2025.

Dans cette situation, le travailleur doit être disponible entre le 16 avril 2025 et le 30 juin 2026 pour suivre ces mesures d'employabilité.

Il devra par conséquent introduire sa demande de remboursement auprès de l'Onem au plus tard le 30 septembre 2026.

## Attention

Le remboursement n'est pas garanti, l'Onem peut toujours refuser le remboursement ou une partie de celui-ci notamment lorsque la demande n'est pas complète ou que les mesures n'ont pas été suivies par votre travailleur de façon effective.

## Entrée en vigueur

Cette nouvelle loi entre en vigueur au plus tard le 1er avril 2025 et s'appliquera aux licenciements survenus à partir de cette date. En cas de licenciement moyennant un délai de préavis, la loi s'appliquera au préavis prenant cours au plus tôt le 7 avril 2025

En cas de licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, la loi s'appliquera aux licenciements avec IRC à partir du 1er avril 2025.

*Sources : Loi du 15 mai 2024 modifiant le droit pénal social et diverses dispositions en droit du travail, M.B. 21.06.2024 ;*

*Arrêté royal du 12 juin 2024 portant exécution de l'article 7, § 1, alinéa 3, zh), et § 1 nonies de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et concernant la procédure de remboursement des mesures d'employabilité, M.B., 21.06.2024,*

*Arrêté royal du 12 juin 2024 portant exécution de l'article 38, § 3vicies bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, M.B. 24.06.2024.*

## Augmentation du tarif CREG pour le remboursement de frais de recharge à domicile des voitures d'entreprise

Les tarifs forfaitaires de la CREG utilisés pour le calcul des frais d'électricité réels du second trimestre 2025 viennent d'être publiés.

Ces tarifs correspondent au montant fixe maximal par kWh que vous pouvez octroyer à votre travailleur en remboursement des frais de recharge à domicile de leur voiture d'entreprise.

### Remboursement d'électricité

Pour rappel, lorsque vous remboursez les frais d'électricité de votre travailleur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, ce remboursement ne fait pas partie de l'évaluation forfaitaire de l'avantage de toute nature pour l'utilisation à des fins personnelles de ce véhicule, mais constitue un avantage distinct.

Il est néanmoins possible de n'avoir qu'un seul avantage de toute nature imposé sans avantage imposable supplémentaire, moyennant le respect de certaines conditions, notamment le remboursement sur base des frais d'électricité réels du travailleur.

Il a toutefois été accepté qu'un montant fixe par kWh puisse être utilisé pour calculer les frais d'électricité réels, mais uniquement à la condition que ce montant fixe par kWh ne dépasse pas le tarif CREG.

### Tarif CREG

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

Vous pouvez donc rembourser l'électricité consommée sans dépasser le montant fixe maximal par kWh, en tenant compte de la Région dans laquelle votre travailleur a son domicile (vous pouvez rembourser un montant inférieur).

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

### Montant fixe maximal par kWh

Le montant fixe maximal par kWh s'élève à :

	1er janvier 2025- 31 mars 2025	1er avril 2025 -30 juin 2025
Région flamande	28,22 centimes d'euro/kWh	31,94 centimes d'euro/kWh
Région Bruxelles capitale	32,94 centimes d'euro/kWh	35,85 centimes d'euro/kWh
Région wallonne	32,56 centimes d'euro/kWh	36,17 centimes d'euro/kWh.



Pour rappel, cette tolérance administrative prend fin le 1er janvier 2026. Ensuite, en tenant compte des systèmes qui seront disponibles à ce moment-là, l'administration évaluera si une prolongation de cette tolérance administrative est nécessaire ou pas.

Pour plus d'informations sur le remboursement des frais d'électricité pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, voyez [notre infoflash du 15 janvier 2025](#).

Sources : Circulaire 2024/C/77 du 5 décembre 2024 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise ; Instruction intermédiaire ONSS 9 janvier 2025; Circulaire 2025/C/14 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise – montant fixe maximal par kWh - deuxième trimestre 2025



## Clarification du calcul cotisation de solidarité CO2 voitures de société en cas de transfert de contrats de leasing

Si un employeur met une voiture de société à la disposition d'un travailleur qui peut également l'utiliser à des fins privées, le travailleur bénéficie d'un avantage imposable.

Les employeurs sont tenus de payer une cotisation (ONSS) de solidarité, appelée « cotisation CO2 », pour l'utilisation des voitures de société à des fins privées. Cette cotisation est calculée forfaitairement sur la base des émissions de CO2 et du type de carburant du véhicule.

L'ONSS a récemment affiné sa position concernant la cotisation de solidarité due en cas de transfert d'un contrat de leasing.

### Principe

Une contribution de solidarité plus élevée s'applique aux véhicules de société avec émission de CO2 achetés, pris en leasing ou loués à partir du 1er juillet 2023. La date à laquelle l'employeur a signé le bon de commande au moment de l'achat du véhicule de société ou la date à laquelle le contrat de location ou de leasing a été conclu est déterminante.

Pour ces voitures, la contribution de solidarité calculée est multipliée par un facteur de multiplication.

Pour les véhicules de société achetés, loués ou pris en leasing avant le 1er juillet 2023, le calcul sans facteur de multiplication reste d'application.

### Transfert de contrat ou d'entreprise

#### Principe

Un transfert d'une convention de leasing d'un employeur A vers un employeur B mène à un nouveau contrat de leasing et donc également à une cotisation de solidarité plus élevée, et ce, indépendamment du fait :

- qu'il s'agit d'une convention individuelle (1 contrat de leasing) ou d'un transfert collectif (plusieurs contrats de leasing) ;
- que l'employeur A et l'employeur B appartiennent ou non au même groupe d'entreprises économique.

#### Exception

La cotisation de solidarité CO2 n'est pas majorée en cas de transfert intégral des actifs d'une société dissoute à une société acquéreuse.

C'est le cas lorsque tous les actifs et passifs de la société dissoute, y compris ses droits et obligations, sont transférés à la société acquéreuse.

Ce raisonnement est d'application en cas d'opération de restructuration juridique visée dans les articles 12:2 à 12:10 inclus (fusion, scission, apport) du Code des sociétés et des associations.



## Situation spécifique : CCT n° 32bis

En revanche, lorsque l'employeur A et l'employeur B ne restructurent pas juridiquement mais que l'employeur A transfère une partie de son personnel à l'employeur B avec application de la CCT n° 32bis, l'employeur B est obligé de reprendre le personnel et les contrats de travail associés avec l'obligation de respecter les droits acquis des travailleurs. Pensez notamment au droit à une voiture de société.

En cas de reprise éventuelle des contrats de leasing, l'absence de restructuration juridique peut donc entraîner l'application d'une cotisation de solidarité majorée.

L'employeur B n'entre alors pas en considération pour l'exception décrite.

Toutefois, lorsque le transfert de personnel (en application de la CCT n° 32bis) résulte ou s'accompagne d'une restructuration juridique, l'exception sera bel et bien d'application.

Source(s) : Instructions ONSS 2025/1, Véhicules de société.



## **Vous envisagez l'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90 pour l'année 2025 ? Ne perdez pas de vue**

L'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90, aussi appelé avantage non-récurrent lié aux résultats, vous permet de récompenser vos travailleurs pour la réalisation d'objectifs collectifs prédéfinis. Ce bonus salarial bénéficie d'un traitement social et fiscal particulier et est lié à une procédure et des échéances strictes. Cette échéance est fixée au 30 avril 2025 si la période de référence du plan bonus correspond à l'année civile 2025.

Comment introduire un bonus salarial ? Quels sont les avantages et points d'attention ? Découvrez tout cela en poursuivant votre lecture.

### **Avantages du bonus salarial**

Les avantages non récurrents sont soumis à une cotisation patronale spéciale de 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur (jusqu'à un plafond de 4.164 EUR brut en 2025). Si le bonus salarial dépasse 4.164 EUR par travailleur en 2025, la partie au-delà du plafond sera soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Le travailleur bénéficie toujours d'une exonération fiscale intégrale à concurrence d'un plafond de 3.622 EUR en 2025. Aucun précompte professionnel n'est donc dû sur cet avantage.

Tant la cotisation patronale spéciale que le bonus salarial en tant que tel sont déductibles à 100 % à titre de frais professionnels.

Le bonus ne peut pas être accordé en remplacement ou en échange de salaires, primes, avantages en nature ou tout autre avantage.

### **Introduction du plan bonus au moyen d'une CCT ou d'un acte d'adhésion**

Si, pour le groupe concerné de travailleurs de l'entreprise, il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, vous devez introduire le plan bonus au moyen d'une CCT d'entreprise. En l'absence de délégation syndicale pour le groupe de travailleurs concerné, vous pouvez introduire le bonus salarial au moyen d'une CCT ou d'un acte d'adhésion.

Le plan bonus doit être établi selon un modèle obligatoire de CCT ou d'acte d'adhésion. Ces modèles reprennent des éléments fixes tels que le groupe-cible, les objectifs collectifs, la période de référence, la durée de validité, les méthodes de contrôle et le suivi des objectifs.

Les **modèles de CCT et d'acte d'adhésion** sont disponibles sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS).

Une fois le plan bonus établi, la CCT ou l'acte d'adhésion doit être déposé(e) au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS. La **CCT et l'acte d'adhésion** peuvent aussi être introduits par voie électronique.

Depuis le 1er mars 2025, la communication du SPF ETCS concernant les plans bonus sur papier se fera uniquement par le biais de la plateforme électronique e-Box Entreprise. Vous trouverez de plus amples informations sur l'e-Box Entreprise dans notre **infolash** à ce sujet. La communication concernant les plans bonus introduits par voie numérique continuera de se faire par e-mail.



## Ne perdez pas de vue l'échéance

Le plan bonus via une CCT ou un acte d'adhésion doit être déposé avant qu'un tiers de la période de référence prévue dans le plan ne se soit écoulé.

Si la période de référence coïncide avec l'année civile 2025, vous avez jusqu'au 30 avril 2025 pour déposer votre plan bonus.

Vous souhaitez encore introduire un plan bonus pour l'année civile 2025 ? Il est temps de passer à l'action. Avant le dépôt d'un acte d'adhésion, vos travailleurs doivent disposer d'un délai de 15 jours calendrier pour formuler des remarques dans le registre d'observations ou pour les transmettre directement à l'inspection du travail.

Vous n'êtes évidemment pas obligé d'introduire un plan bonus pour une année civile. Une période de référence plus courte est également possible, mais avec un minimum de 3 mois.

Source(s) :

- Convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats ;
- SPF ETCS – Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus : [Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus | Service public fédéral – Emploi, Travail et Concertation sociale.](#)



## Report de l'enregistrement des formations dans le Federal Learning Account jusqu'en septembre 2025 : quid de la suite ?

Après le lancement du Federal Learning Account (ci-après FLA) au printemps dernier, sa mise en œuvre concrète a été reportée à plusieurs reprises.

Récemment, la Chambre a accordé un sursis supplémentaire en séance plénière : les employeurs devront enregistrer les formations suivies par leurs travailleurs pour le 1er septembre 2025 au plus tard.

Cette décision répond à la demande des partenaires sociaux de reporter l'entrée en vigueur du FLA, laissant le temps nécessaire au gouvernement de prévoir un éventuel système alternatif pour remplacer le FLA.

Poursuivez votre lecture pour découvrir tout ce qu'il faut savoir !

### Contexte du FLA

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

Les obligations dans le cadre du FLA 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.

### Obligations du FLA

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

Après un premier report de l'échéance, les employeurs devront désormais enregistrer les formations suivies par leurs travailleurs dans le FLA pour le 1er septembre 2025 au plus tard.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour vous en tant qu'employeurs ?

#### a) Employeur relevant d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation

Les employeurs qui relèvent d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation devront enregistrer les formations suivies par leurs travailleurs dans le FLA pour le 1er septembre 2025 au plus tard.

Même si l'accord de gouvernement fédéral envisage la suppression du FLA et exprime la volonté de rechercher un système moins lourd sur le plan administratif, nous vous recommandons néanmoins de conserver les données des formations suivies.



## b) Employeur ne relevant pas d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation

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

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

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

À partir du 1er septembre 2025, ces employeurs devront en principe utiliser obligatoirement le FLA. Il est à noter que l'accord de gouvernement fédéral a déjà envisagé la suppression du FLA et a appelé à étudier la possibilité d'un système moins lourd sur le plan administratif.

### Formations : quid de la suite ?

Même si l'avenir du FLA est incertain, investir dans les formations reste d'une importance capitale afin de contribuer à l'innovation et la croissance des entreprises.

Une culture d'apprentissage forte concourt à une culture d'entreprise résiliente, axée sur l'avenir, dans laquelle les travailleurs se sentent valorisés et soutenus.

Par ailleurs, les différentes obligations légales suivantes restent en vigueur :

- Élaboration d'un plan de formation annuel (pour les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs) ;
- Respect du droit individuel à la formation ;
- Diverses obligations sectorielles en matière d'information et de publication d'informations.

Source(s) :

- Projet de loi du 27 mars 2025 relatif au report temporaire de l'enregistrement dans le Federal Learning Account (DOC 56 0784/009).



## Clarification sur les vélos de société amortis: réponse du ministre des Finances

Nous vous informions d'une nouvelle circulaire imposant de mentionner la valeur des vélos de société mis à disposition de vos travailleurs ou dirigeants d'entreprise sur la fiche fiscale.

Une récente réponse du ministre des Finances vient clarifier la situation des vélos « amortis ».

### Rappel

La mise à disposition d'un vélo de société est un avantage toute nature exonéré sur le plan de la sécurité sociale et au niveau du calcul du précompte professionnel pour autant que votre travailleur utilise ce vélo pour ses déplacements domicile-lieu de travail. Cet avantage étant exonéré, il ne devait donc, jusqu'à présent, pas figurer sur les fiches fiscales de vos travailleurs et de vos dirigeants d'entreprise.

Au niveau de l'impôt des personnes physiques, il faut toutefois faire une distinction entre vos travailleurs ou dirigeants d'entreprise qui optent pour la déduction forfaitaire des frais professionnels et ceux qui justifient leurs frais professionnels réels. En effet, seuls les travailleurs ou dirigeants d'entreprise qui optent pour la déduction forfaitaire des frais professionnels bénéficient de cette exonération.

A partir de l'exercice d'imposition 2025 (revenus de l'année 2024), bien que la mise à disposition de vélos de société reste un avantage exonéré de précompte professionnel, le montant de cet avantage doit figurer sur les fiches fiscales 281.10 (travailleurs) et 281.20 (dirigeants d'entreprise). Cette mention sur la fiche fiscale vaut pour tous vos travailleurs/dirigeants d'entreprise, qu'ils aient opté pour la déduction forfaitaire ou non. Le montant de l'avantage sera également mentionné sur le compte individuel.

Pour plus d'informations à ce sujet, voyez notre [infoflash](#) du 5 novembre 2024.

### Réponse du ministre des Finances

Lors d'une séance de questions -réponses à la Chambre, l'ancien ministre des Finances a répondu à une question portant sur la mention de la valeur des vélos d'entreprises amortis (c'est-à-dire les vélos mis à disposition depuis plus de 5 ans) sur la fiche fiscale.

D'après le ministre, la valeur de ces vélos d'entreprise doit figurer sur la fiche fiscale du travailleur bien qu'ils soient entièrement amortis. En effet le travailleur continue de tirer un avantage de la mise à disposition de ces vélos d'entreprise.

La valeur du vélo doit donc être mentionnée sur la fiche fiscale du travailleur, peu importe qu'il ait été amorti ou non. L'ancien ministre n'indique pas comment calculer la valeur réelle du vélo amorti, il vous appartient donc de déterminer sa valeur réelle en tenant compte des circonstances de fait à ce moment-là afin que la valeur corresponde à l'économie réalisée par le travailleur.

Cette réponse n'a pas d'impact si votre travailleur a opté pour la déduction forfaitaire des frais professionnels, l'avantage étant exonéré pour ces travailleurs.

Sources: Questions et réponses écrites, QRVA 007, 2 février 2025, question n° 122 de Wouter Vermeersch, p. 106. ; Circulaire 2024/C/22 relative à l'exonération de l'indemnité vélo et de l'avantage résultant de la mise à disposition d'un vélo d'entreprise ainsi qu'aux frais professionnels liés à l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile – lieu de travail



## Les taux des provisions pour le pécule de vacances 2025 sont définitivement connus.

Les taux des provisions pour le pécule de vacances 2025 comptabilisés dans les bilans au 31 décembre 2024 et qui peuvent être considérés comme des frais professionnels sont définitivement connus.

Le SPF Finances a confirmé les montants maximum suivants pour les provisions pour le pécule de vacances 2025 :

- **18,20 %** des rémunérations fixes et variables allouées en 2024 aux **employés** admis au bénéfice de la législation sur les vacances annuelles des travailleurs salariés, diminué du pécule de vacances supplémentaires attribué en 2024 (1). Il faut tenir compte uniquement des rémunérations normales et périodiques, à l'exclusion du pécule de vacances et de la prime de fin d'année;
- **10,27 %** des 108/100 des salaires accordés en 2024 aux **ouvriers et apprentis** admis au bénéfice de la même législation.

(1) Cela concerne le pécule de vacances pour les jours où les employés ont pris des vacances supplémentaires, parce qu'ils n'avaient pas encore droit à des vacances normales au début ou à la reprise de l'activité. Ce pécule de vacances supplémentaires correspond à la rémunération normale afférente aux jours de vacances supplémentaires pris et est financé par une avance sur le double pécule de vacances légal de l'année suivante.

### Flexi-salaire et flexi-pécule de vacances

Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances octroyés en 2024 aux travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job ne peuvent être repris dans la base de calcul. L'employeur doit en effet payer le flexi-pécule de vacances en même temps que le flexi-salaire.

### Exercices comptables futurs

Sauf contordre, les dispositions précitées sont applicables mutatis mutandis pour les bilans des exercices comptables futurs.

*Source : Circulaire 2025/C/15 concernant les sommes comptabilisées dans les bilans pour le paiement du pécule de vacances du personnel*



## Mai 2025 - Quelques dates clés

### **1<sup>er</sup> mai 2025 :**

La fête du travail est un jour férié.

### **29 mai 2025 :**

Le jeudi de l'Ascension est un jour férié.

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)