

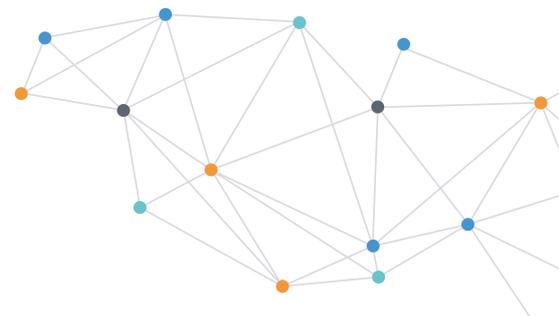
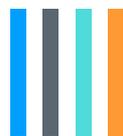


LEGAL WATCH

05-2025

Actualité sociale mai 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 ?



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

Accord de Pâques pour les employeurs : premières étapes	4
ONSS.....	4
Retour au travail : réintégration des travailleurs malades de longue durée	4
Emploi.....	5
Étudiant ou flexi-travailleur : vérification préalable des conditions d'emploi !	7
Pourquoi consulter des données précontractuelles ?.....	7
Qui peut consulter les données précontractuelles ?	7
Quelles données précontractuelles peuvent être consultées ?	7
Durée de l'autorisation	8
Comment fonctionne le service en ligne ?	8
Questions ?	8
ONSS : Renforcement de la réduction structurelle des cotisations patronales dès le 1er avril 2025	9
Réduction structurelle à partir du 1er avril 2025.....	9
Réduction structurelle à partir du 1er juillet 2025	9
Congé de formation flamand – Adaptations au 1er septembre 2025	10
Limitation du champ d'application	10
Réduction du salaire forfaitaire	10
Exclusion de certaines activités	10
Travail intérimaire.....	11
Extinction de la possibilité de combinaison	11
Droit d'initiative commun	11
Sous réserve de publication	11
Prochain dépassement de l'indice pivot	12
Modalités d'octroi des jours de vacances	12
Lignes directrices générales	12
1. Octroi avant le 31 décembre	12
2. Règles de priorité.....	13
3. Période de vacances ininterrompue.....	13
4. Solde des jours de vacances	13
5. Prise de demi-jours de vacances.....	13
Envie d'en savoir plus ?	13

**Augmentation du tarif CREG pour le remboursement de frais de recharge à domicile des voitures d'entreprise 14**

Remboursement d'électricité	14
Tarif CREG	14
Montant fixe maximal par kWh.....	15

Chômage économique des employés : fin de certains assouplissements à partir du 1er juillet 2025 16

Quelles conditions devez-vous remplir ?	16
Quelle est la durée maximale du chômage ?.....	16
Quelles formalités devez-vous accomplir ?	16
Notre conseil.....	17

Focus sur les changements imminents concernant les voitures de société 18

Modification de la fiscalité relative aux voitures de société hybrides rechargeables.....	18
Introduction de la norme Euro 6e-bis et conséquences de la disposition anti-abus contre les « faux hybrides »	18
Détermination de l'avantage de toute nature – qualification de « fausse » hybride	18

Accord de Pâques : quelles modifications sur le plan fiscal ? 20

Régime d'imposition plus avantageux pour les contribuables et chercheurs impatriés	20
1. Modification des conditions relatives aux dépenses propres à l'employeur	20
2. Rémunération minimale adaptée pour le RSII	21

Relèvement du plafond fiscal de l'exonération dans le cadre de flexi-jobs..... 21

Modifications fiscales.....	21
1. Relèvement des ressources annuelles nettes d'un étudiant	21
2. Extension des situations pour ne pas être considéré à charge	22
3. Doublement du montant des revenus issus du travail d'étudiant qui ne sont pas considérés comme des ressources	22
4. Impossibilité d'être considéré à charge dans le cadre de l'impôt sur le revenu	22

Divers..... 22

1. Non-indexation unique du montant de l'exonération des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués avec un autre moyen de transport que les transports publics en commun ou les transports en commun organisés par l'employeur	22
2. Fin du plan PC privé.....	23
3. Régime d'extinction de l'exonération du passif social	23
4. Fin de l'exonération pour le personnel supplémentaire dans les PME.....	23

Comment fixer les périodes de vacances dans votre entreprise ? 24

Fermeture collective	24
Accord individuel	24

Juin 2025 - Quelques dates clés..... 25



Accord de Pâques pour les employeurs : premières étapes

Avec l'« accord de Pâques », le gouvernement fédéral franchit les premières étapes en vue de mettre en œuvre l'accord de gouvernement. Les mesures prévues sont désormais transposées en projets de loi.

Un accord aurait été trouvé concernant les mesures suivantes :

ONSS

- **Renforcement de la réduction structurelle (ONSS) pour les bas salaires**
 - La réduction structurelle est majorée. Elle est calculée automatiquement et ne doit donc pas être demandée.
- **Exonération de la cotisation patronale au-delà du plafond salarial**
 - Introduction d'un plafond sur les cotisations patronales (ONSS) des travailleurs dont le salaire trimestriel est supérieur à un montant à déterminer par le Roi. Au-delà du plafond, plus aucune cotisation patronale n'est due. Ce plafond est basé sur le salaire du premier ministre.
 - Entrée en vigueur le 1er juillet 2025

Retour au travail : réintégration des travailleurs malades de longue durée

- **Politique d'absentéisme active et certificat médical**
 - Les employeurs devront mener une politique active en matière d'absentéisme et en reprendre les dispositions dans le règlement de travail.
 - Limitation de la dispense de certificat médical pour les entreprises de moins 50 travailleurs : à l'heure actuelle, un travailleur peut s'absenter 3 fois par année civile sans certificat pour le premier jour de maladie. Cette dispense passera à 2 fois par année civile.
 - À partir du 1er janvier 2026
- **Cotisation de solidarité de 30 % pour les employeurs**
 - Certains employeurs verseront une cotisation de solidarité de 30 % de l'allocation d'incapacité de travail primaire (INAMI) pendant les 2 mois d'incapacité de travail suivant le 30e jour d'incapacité de travail.
 - Travailleurs âgés de 18 à 55 ans. Cette disposition ne s'applique pas notamment aux intérimaires, aux travailleurs flexi-job, aux travailleurs occasionnels et aux apprentis.
 - La cotisation de responsabilisation actuelle des employeurs occupant un nombre élevé de malades de longue durée sera supprimée.
 - À partir du 1er janvier 2026



- **Force majeure médicale**
 - Actuellement, un délai de 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue est requis pour déclencher la procédure de force majeure médicale. Ce délai sera ramené à 6 mois.
 - À partir du 1er janvier 2026

- **Délai de rechute en cas de maladie**
 - Modification de la période de rechute de 14 jours à 8 semaines
 - Dès lors, aucune nouvelle période de salaire garanti ne commencera si le travailleur tombe à nouveau en incapacité de travail pour la même maladie ou le même accident au cours des 8 premières semaines suivant la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné droit à du salaire garanti.
 - Mesure d'application pour une incapacité de travail survenant à partir du 1er janvier 2026

- **Neutralisation du salaire garanti**
 - La neutralisation du salaire garanti, actuellement d'application pendant les 20 premières semaines suivant une reprise du travail à temps partiel, sera modifiée pour qu'elle s'applique dorénavant pendant toute la période de reprise du travail à temps partiel. Il s'agit d'un retour aux règles qui étaient valables avant la modification de la loi du 28 novembre 2022.
 - Un travailleur qui reprend le travail dans le cadre d'un régime de reprise progressive du travail et qui tombe malade n'aura donc pas droit à du salaire garanti à charge de l'employeur, mais sera immédiatement à la charge de la mutualité.

- **Modifications du Code pénal social**
 - Une sanction de niveau 2 sera infligée à l'employeur qui occupe plus de 20 travailleurs et qui n'a pas entamé (dans les délais) un trajet de réintégration.
 - L'amende sera multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
 - À partir du 1er janvier 2026

Emploi

- **Travail des étudiants**
 - Le travail des étudiants est désormais possible à partir de 15 ans.

- **Suppression de l'obligation de premier emploi**
 - L'obligation de premier emploi sera supprimée.
 - À partir du 1er janvier 2026

- **Indexation des prestations sociales et des traitements des fonctionnaires**
 - À l'avenir, les prestations sociales et les traitements des fonctionnaires seront indexés seulement 3 mois après le dépassement de l'indice pivot.
 - Certains secteurs se réfèrent à ces règles d'indexation et seront impactés par cette mesure.



- **Congé parental pour les parents d'accueil**
 - Droit au congé parental avec allocations d'interruption pour les travailleurs qui accueillent un enfant dans le cadre d'un placement familial de longue durée. Le travailleur devra fournir les preuves requises à l'employeur au plus tard au moment où le congé parental débute.
 - Au maximum 4 mois par enfant
 - D'application pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er juillet 2025

- **Mesures fiscales**
 - Nous allons rédiger un infolash distinct au sujet des différentes mesures fiscales.

Source : divers médias

Remarque : les mesures susmentionnées ont été annoncées dans différentes sources, mais ne sont pas encore reprises dans des textes législatifs adoptés à titre définitif. Veuillez noter que d'autres modifications sont possibles avant que la législation ne soit définitive.



Étudiant ou flexi-travailleur : vérification préalable des conditions d'emploi !

Il est désormais possible de consulter certaines données précontractuelles d'un candidat via le service en ligne [« Consultation des données du citoyen »](#).

Vous vous demandez quelles données vous pourrez consulter en tant qu'employeur et comment l'application fonctionnera ?

Poursuivez votre lecture pour en découvrir les grandes lignes.

Pourquoi consulter des données précontractuelles ?

Des conditions spécifiques s'appliquent pour l'occupation d'étudiants et de flexi-travailleurs. À l'heure actuelle, il est souvent difficile pour une entreprise de savoir si un candidat remplit réellement ces conditions.

Pour y remédier, l'ONSS offre la possibilité de consulter les données précontractuelles d'un candidat via le service en ligne [« Consultation des données du citoyen »](#).

Qui peut consulter les données précontractuelles ?

Avec l'autorisation du candidat, les données précontractuelles peuvent être consultées notamment par les employeurs potentiels, le mandataire désigné par l'employeur pour son administration salariale (secrétariat social ou prestataire de services sociaux) et les cabinets de recrutement et bureaux de sélection.

Quelles données précontractuelles peuvent être consultées ?

Avec l'autorisation du candidat, une entreprise peut consulter, dans les bases de données de la sécurité sociale, les informations suivantes :

- si le candidat-travailleur entre en ligne de compte pour un flexi-job ;
- si l'étudiant dispose encore d'heures dans son contingent et combien.

Remarque importante :

- L'ONSS précise que, pour les flexi-jobs, vous pouvez uniquement voir si le candidat entre en ligne de compte pour un flexi-job ou pas. En outre, l'entreprise doit également remplir certaines conditions, qui ne sont pas vérifiées par le service en ligne [« Consultation des données du citoyen »](#). Vous trouverez la liste complète des conditions sur la page [Flexi-jobs](#).
- Pour les jobs étudiants, vous pouvez consulter le nombre d'heures disponible dans l'application *Student at work* du candidat. Le service en ligne ne mentionne pas si le candidat est étudiant ou non, et/ou s'il rentre dans les limites d'âge. Toutes les conditions à remplir sont disponibles sur la page [Étudiants – Instructions administratives pour les employeurs](#).



Durée de l'autorisation

Si le candidat autorise la consultation de ses données précontractuelles, cette autorisation s'applique pour :

- 1 mois dans le cadre d'un flexi-job ;
- 3 mois dans le cadre d'une occupation comme étudiant.

Comment fonctionne le service en ligne ?

La procédure de consultation des données précontractuelles se déroule globalement de la manière suivante :

- ÉTAPE 1 : L'entreprise demande l'accès aux données précontractuelles du candidat via l'application « Consultation des données du citoyen » sur le [site portail de la sécurité sociale](#) ;
- ÉTAPE 2 : Le candidat donne son consentement via « Accès à mes données.fgov.be » ;
- ÉTAPE 3 : L'entreprise peut consulter les données précontractuelles du candidat.

Attention : pour accéder aux informations précontractuelles, l'entreprise doit remplir des conditions spécifiques. L'employeur potentiel devra notamment avoir accès aux services en ligne sécurisés du [site portail de la sécurité sociale](#).

Questions ?

Vous avez des questions de fond relatives à la Consultation des données du citoyen ?

Dans ce cas, contactez l'ONSS :

- Par téléphone au +32 2 509 59 59 ;
- Par e-mail adressé à contact@rsz.fgov.be

Vous avez des questions relatives à l'accès et à l'utilisation du service « Consultation des données du citoyen » ?

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

Source :

- Page de l'ONSS « Consultation des données du citoyen ».

ONSS : Renforcement de la réduction structurelle des cotisations patronales dès le 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.

L'accord de Gouvernement a prévu un renforcement de cette réduction pour les bas et très bas salaires. L'ONSS publie les adaptations de la formule de calcul de cette réduction.

Ces montants, qui avaient été dernièrement adaptés au 1er avril 2025, le sont à nouveau, également à partir de cette même date.

L'ONSS précise également les paramètres de calcul qui seront applicables à partir du 1er juillet 2025.

Réduction structurelle à partir du 1er avril 2025

Réduction structurelle des charges sociales

(ouvrier & employé)	Montants bruts en € par trimestre
catégorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.233,89 - S) + 0,2100 \times (8.400,00 - S)$
catégorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.780,00 - S) + 0,1500 \times (9.780,00 - S) + 0,0600 \times (W - 16.474,49)$
catégorie 3	Travailleurs valides $0,1400 \times (12.172,63 - S) + 0,2100 \times (8.400,00 - S)$
	Travailleurs moins valides $495,00 + 0,1785 \times (11.557,16 - S) + 0,2100 \times (8.400,00 - S)$

Réduction structurelle à partir du 1er juillet 2025

Réduction structurelle des charges sociales

(ouvrier & employé)	Montants bruts en € par trimestre
catégorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.233,89 - S) + 0,1500 \times (9.360,00 - S)$
catégorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.780,00 - S) + 0,1500 \times (9.780,00 - S) + 0,0600 \times (W - 16.474,49)$
catégorie 3	Travailleurs valides $0,1400 \times (12.172,63 - S) + 0,1500 \times (9.360,00 - S)$
	Travailleurs moins valides $495,00 + 0,1785 \times (11.557,16 - S) + 0,1500 \times (9.360,00 - S)$

Ces montants sont communiqués sous réserve de publication du texte légal au Moniteur belge.

Source : Instructions intermédiaires ONSS



Congé de formation flamand – Adaptations au 1er septembre 2025

Afin d'atteindre l'objectif d'économies, le gouvernement flamand apporte quelques adaptations (temporaires) au congé de formation flamand (CFF). En outre, les activités qui n'améliorent pas les compétences sont supprimées du champ d'application.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des changements prévus (sous réserve de publication).

Limitation du champ d'application

À l'heure actuelle, le travailleur doit être occupé au moins à mi-temps (50 %) pour avoir recours au congé de formation flamand. Pour l'**année scolaire 2025-2026**, la condition d'occupation minimum est temporairement portée à 80 %.

Un travailleur devra dès lors être occupé **au moins à 80 %** (contre 50 % auparavant) et travailler au moins **28 heures** en moyenne par semaine pour avoir droit au congé de formation flamand.

Réduction du salaire forfaitaire

Le gouvernement flamand rembourse à l'employeur le coût salarial des heures suivies pour le congé de formation flamand sur la base d'un montant forfaitaire.

Pour l'**année scolaire 2025-2026**, le **salaire forfaitaire** sera réduit de 30 %, à savoir **14,91 EUR** (auparavant : 21,30 EUR).

Exclusion de certaines activités

Certaines activités, qui ne donnent pas droit au congé de formation flamand, seront explicitement **exclues** de la réglementation au **1er septembre 2025**. Sont visées les activités suivantes :

- Encadrement d'un collègue qui débute par un(e) marraine/parrain ;
- Offre en ligne de vidéos de formation ;
- Séances « *Lunch & Learn* » ;
- Théâtre d'entreprise ;
- Réseaux d'apprentissage ;
- Interviision.



Travail intérimaire

Certaines lignes directrices (actuellement prévues dans le « *Handleiding werkgevers VOV* ») pour l'utilisation du congé de formation flamand seront reprises dans la réglementation pour les rendre contraignantes et applicables. Ces règles visent principalement le **secteur de l'intérim** :

- L'utilisateur de l'intérimaire doit être soumis à la **loi sur les CCT** ;
- L'agence d'intérim doit **verser** à l'utilisateur le remboursement reçu dans le cadre du congé de formation flamand.
- L'agence d'intérim peut facturer à l'utilisateur des **frais administratifs** pour l'introduction de la demande de remboursement, mais ne peut pas retenir un pourcentage du remboursement reçu. Le cadre conventionnel concernant les coûts administratifs doit être transparent et repris au préalable dans un **contrat** entre l'agence d'intérim et l'utilisateur.

Extinction de la possibilité de combinaison

Pour avoir droit au congé de formation flamand, le travailleur doit être inscrit pour au moins 32 heures (ou 3 crédits) à une formation de la banque de données des formations ou à une formation axée sur la carrière (après avoir suivi un accompagnement de carrière).

Durant une période d'un an ou de 365 jours, des modules différents de moins de 32 heures peuvent être combinés pour atteindre ce **minimum de 32 heures**. Il est également possible de combiner différentes formations dispensées par des dispensateurs de formation différents.

Cette possibilité de combinaison pour atteindre le minimum requis de 32 heures ne sera pas prolongée (selon la note explicative du projet d'arrêté) et expirera donc au 31 août 2025.

Droit d'initiative commun

Le droit d'initiative commun donne à l'employeur la possibilité explicite de proposer lui-même des formations au travailleur. L'initiative de la formation ne doit donc pas nécessairement venir du travailleur. Les deux parties peuvent proposer une formation.

Un travailleur qui suit une formation de sa propre initiative et qui, en outre, accepte la proposition de l'employeur de suivre une autre formation, double son droit au congé de formation et peut donc prendre un maximum de 250 heures de congé de formation flamand.

Le droit d'initiative commun pour le congé de formation flamand est **prolongé** pour l'année scolaire 2025-2026, en attendant une réforme structurelle.

L'employeur doit **indiquer** clairement dans la **demande de remboursement** si le travailleur suit la formation de sa propre initiative ou à la suite d'une proposition de l'employeur.

Sous réserve de publication

Les textes ont été approuvés de principe, mais doivent encore être publiés au Moniteur belge (après une procédure de consultation) avant d'être définitifs.

Source(s) : [Décisions du Gouvernement flamand du 25 avril 2025](#) (adaptations techniques); [Décisions du Gouvernement flamand du 25 avril 2025](#) (droit d'initiative commun)



Prochain dépassement de l'indice pivot

Après le dépassement de l'indice pivot en janvier 2025, le Bureau fédéral du Plan a récemment annoncé dans ses perspectives d'indexation que le prochain dépassement de l'indice pivot ne se produirait vraisemblablement pas avant février 2026.

Compte tenu de l'accord de Pâques, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique ne devraient par conséquent être adaptés au coût de la vie et être augmentés de 2 % qu'en mai 2026.

Source(s) : *Communiqué du Bureau fédéral du Plan, Indice des prix à la consommation – Prévisions d'inflation (06/05/2025).*

Modalités d'octroi des jours de vacances

À l'approche des grandes vacances resurgissent d'emblée de nombreuses questions relatives à la réglementation sur les vacances annuelles.

Dans ce premier infoflash sur le sujet, nous rappelons les modalités relatives à l'**octroi des jours de vacances**. Certaines règles de priorité sont-elles d'application ? Les vacances doivent-elles être prises d'une seule traite ou peuvent-elles être fractionnées ? Découvrez les lignes directrices ci-dessous.

Lignes directrices générales

Les lignes directrices générales relatives à l'octroi des jours de vacances légales sont toujours les mêmes, quel que soit le statut du travailleur (ouvrier ou employé) et la manière dont les périodes de vacances sont déterminées (via un accord collectif ou individuel). Ces principes sont les suivants :

1. Octroi avant le 31 décembre

Les jours de vacances légales, constituées pendant l'exercice de vacances, doivent être octroyés **avant le 31 décembre** de l'année de vacances. Il est en principe **interdit** de reporter à l'année suivante les jours de vacances qui n'ont pas été pris au cours de l'année de vacances.

Exemple – *Un employé travaille à temps plein (5 jours/semaine) pendant toute l'année 2024. En 2025, il a droit à 20 jours de vacances qui doivent effectivement être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025.*

En tant qu'employeur, vous risquez même des sanctions (pénales) si vous n'octroyez pas les vacances auxquelles vos travailleurs ont droit. Vous avez donc tout intérêt à encourager vos travailleurs par écrit à prendre leurs vacances à temps et à conserver ces preuves.

Depuis l'an dernier, il existe une exception à ce principe : dans certaines situations de force majeure (p. ex. maladie), il est autorisé de reporter des jours de vacances à la fin de l'année de vacances pendant une période maximale de 24 mois. À ce sujet, veuillez consulter notre précédent [infoflash](#) relatif au report des jours de vacances légales.



2. Règles de priorité

Pour les travailleurs ayant des enfants en âge scolaire, les vacances sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires.

Pour le reste, la législation ne définit pas de règles de priorité. Il est toutefois possible de prévoir des règles de priorité supplémentaires dans le règlement de travail, à condition qu'elles soient basées sur des critères objectifs.

3. Période de vacances ininterrompue

Sauf demande contraire du travailleur concerné, une période ininterrompue de **2 semaines** doit être octroyée entre le 1er mai et le 31 octobre (3 semaines pour les travailleurs de moins de 18 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances). Une période de vacances ininterrompue **d'une semaine** doit être en tout cas assurée.

4. Solde des jours de vacances

En dehors des vacances principales, le solde des jours de vacances doit être utilisé si possible durant des périodes calmes ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres ou pour faire le « pont ».

5. Prise de demi-jours de vacances

Il est **interdit** de prendre des **demi-jours de vacances**, sauf :

- si les demi-jours de vacances sont complétés par une demi-journée d'inactivité ordinaire (p. ex. travailleurs à temps partiel qui prestent des demi-journées) ou par une demi-journée de vacances supplémentaires (« européennes ») ;
- si le travailleur demande de fractionner 3 jours de la quatrième semaine de vacances en demi-journées. Toutefois, l'employeur peut s'opposer au fractionnement de ceux-ci s'il perturbe le bon déroulement du travail dans l'entreprise.

Envie d'en savoir plus ?

Dans un prochain infoflash, nous aborderons les autres modalités relatives aux vacances annuelles, en particulier la procédure pour fixer les périodes de vacances de manière collective ou individuelle.

Source : arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs.



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 troisième 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 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	1er juillet 2025-30 septembre 2025
Région flamande	28,22 centimes d'euro/kWh	31,94 centimes d'euro/kWh	34,56 centimes d'euro/kWh (montant sous réserve de confirmation)
Région Bruxelles capitale	32,94 centimes d'euro/kWh	35,85 centimes d'euro/kWh	37,87 centimes d'euro/kWh (montant sous réserve de confirmation)
Région wallonne	32,56 centimes d'euro/kWh	36,17 centimes d'euro/kWh.	38,43 centimes d'euro/kWh (montant sous réserve de confirmation)

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



Chômage économique des employés : fin de certains assouplissements à partir du 1er juillet 2025

La simplification administrative introduite par la convention collective de travail n° 172 afin de faciliter l'accès au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés prend fin le 30 juin 2025.

Cette convention permettait aux entreprises en difficulté de recourir, pour leurs employés, au chômage économique même si elles n'étaient pas liées par une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou par un plan d'entreprise.

A partir du 1er juillet 2025, l'instauration, pour les employés, d'une (nouvelle) période de chômage économique ne pourra donc se faire que moyennant le respect des règles générales (classiques) en vigueur pour ce type de chômage temporaire.

Bref rappel de ces règles.

Attention ! Si la convention collective de travail n° 172 devait faire l'objet d'une prolongation, nous ne manquerons pas de vous en informer.

Quelles conditions devez-vous remplir ?

Si vous souhaitez (continuer à) recourir, pour vos employés, au système du chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques à partir du 1er juillet 2025, vous devez :

- être considérée comme une entreprise en difficulté (des conditions strictes doivent être respectées) ;
- et être liée par une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou par un plan d'entreprise approuvé par la commission « Plans d'entreprise ».

Quelle est la durée maximale du chômage ?

Vous avez le choix entre :

- un régime de suspension totale du contrat de travail ; dans ce cas, la durée maximale du chômage économique est fixée à 16 semaines calendrier par année civile ;
- et un régime de travail à temps réduit comportant au moins 2 jours de travail/semaine ; dans ce cas, la durée maximale du chômage économique est fixée à 26 semaines calendrier par année civile.

Quelles formalités devez-vous accomplir ?

Si vous recourez (à nouveau) au chômage économique pour vos employés à partir du 1er juillet 2025, vous êtes tenu notamment :

- d'envoyer un nouveau formulaire C106A ou C106A-NTVA à l'ONEm et cela, au plus tard 14 jours avant la première communication « suspension employés pour manque de travail » (soit au plus tard 14 jours avant la communication prévisionnelle) ;



- de communiquer une copie de cette notification au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale et cela, le jour même de l'envoi ;
- d'informer vos employés, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par une notification individuelle écrite, de l'instauration du chômage économique et cela, au moins 7 jours avant le premier jour de chômage économique prévu ;
- d'envoyer la communication de l'affichage ou de la notification individuelle à l'ONEm et cela, le jour même de cet affichage ou de cette notification (= communication prévisionnelle) ;
- de communiquer les causes économiques qui justifient l'instauration du chômage temporaire au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale et cela, le jour de l'affichage ou de la notification individuelle ;
- de communiquer le premier jour de chômage économique effectif du mois à l'ONEm et cela, (en principe) le premier jour de chômage.

Notre conseil

Effectuez, sans tarder, les démarches nécessaires si vous souhaitez (continuer à) recourir, à partir du 1er juillet 2025, à un régime de chômage temporaire pour raisons économiques pour vos employés.

Source : [site de l'ONEm](#).



Focus sur les changements imminents concernant les voitures de société

L'accord de Pâques concrétise différentes mesures fiscales énoncées dans l'accord de gouvernement fédéral. L'une d'entre elles a trait à certaines voitures de société.

Poursuivez votre lecture et découvrez ce que l'accord de Pâques implique pour vous !

Modification de la fiscalité relative aux voitures de société hybrides rechargeables

Pour promouvoir le verdissement du parc automobile, la déductibilité fiscale des voitures de société et des frais de carburant y afférents avait déjà été adaptée de manière substantielle.

Le gouvernement fédéral prévoit une révision approfondie des règles de déduction fiscale pour les voitures de société hybrides rechargeables à partir du 1er janvier 2026. En effet, l'électrification ne semble pas encore possible partout ou pour tous les travailleurs disposant d'une voiture de société.

Introduction de la norme Euro 6e-bis et conséquences de la disposition anti-abus contre les « faux hybrides »

Depuis le 1er janvier 2025, les nouveaux véhicules hybrides rechargeables commercialisés doivent répondre à une nouvelle norme d'émissions européenne appelée « norme Euro 6e-bis ». En plus des tests en laboratoire, les véhicules seront désormais soumis à des tests d'émissions en conditions réelles de conduite (*real driving emissions test*).

Par conséquent, les émissions de CO₂ mesurées pour les véhicules hybrides rechargeables augmenteront fortement.

À partir de 2026, tous les nouveaux véhicules hybrides rechargeables vendus devront y satisfaire. Les véhicules dont le modèle a été approuvé avant 2025 mais qui seront vendus à partir de 2026 seront également soumis aux nouveaux tests.

Ledit régime anti-abus des « faux hybrides » sera adapté aux véhicules hybrides à partir du moment où leurs émissions seront calculées sur la base de la norme Euro 6e-bis ou d'une norme ultérieure.

La limite pour ces voitures sera portée de 50 à 75 grammes de CO₂ par kilomètre.

Détermination de l'avantage de toute nature – qualification de « fausse » hybride

Depuis 2020, il existe une méthode de calcul distincte pour l'avantage de toute nature des « fausses » voitures hybrides achetées, louées ou prises en leasing à partir du 1er janvier 2018. Pour ce faire, les émissions du véhicule correspondant équipé d'un moteur alimenté exclusivement par le même carburant doivent être prises en considération. S'il n'existe pas de véhicule correspondant pourvu d'un moteur utilisant exclusivement le même carburant, la valeur des émissions est multipliée par 2,5. Pour le calcul de la capacité énergétique, il faut arrondir le résultat obtenu au dixième supérieur ou inférieur selon que le chiffre du centième atteint ou non 5.



Depuis le 1er janvier 2025, une « fausse » voiture hybride est un véhicule hybride rechargeable équipé d'une batterie électrique qui :

- soit dispose d'une capacité énergétique de moins de 0,5 kWh par 100 kilogrammes de poids du véhicule ;
- soit produit des émissions supérieures à 50 grammes de CO2 par kilomètre ou à 75 grammes de CO2 par kilomètre (NOUVEAU) si les émissions sont calculées selon la norme Euro 6e-*bis* ou une norme ultérieure.

L'introduction de la norme Euro 6e-*bis* s'accompagnera effectivement d'une forte augmentation des émissions de CO2 mesurées pour les véhicules hybrides rechargeables.

Attention : les mesures susmentionnées sont basées sur un projet de législation et sont donc encore susceptibles de modifications.

Source(s) : Divers médias.



Accord de Pâques : quelles modifications sur le plan fiscal ?

L'accord de Pâques concrétise différentes mesures fiscales énoncées dans l'accord de gouvernement fédéral.

Poursuivez votre lecture et découvrez ce que l'accord de Pâques implique pour vous !

Régime d'imposition plus avantageux pour les contribuables et chercheurs impatriés

Le régime spécial d'imposition pour les contribuables impatriés (RSII) et les chercheurs impatriés (RSICI) avait pour but d'instaurer au 1er janvier 2022 un nouveau régime légal transparent offrant davantage de sécurité juridique aux parties concernées.

L'introduction de ces deux régimes fiscaux spéciaux a entraîné l'extinction du régime spécial d'imposition pour les cadres étrangers.

Afin d'attirer davantage les talents étrangers à venir travailler en Belgique, ces 2 régimes fiscaux spéciaux seront modifiés à partir de l'année de revenus 2025.

1. Modification des conditions relatives aux dépenses propres à l'employeur

Les avantages des régimes RSII et RSICI sont basés sur la notion de « dépenses propres à l'employeur ».

Outre la rémunération, un employeur ou une société peut en effet prendre en charge, soit directement, soit sous la forme de remboursements spécifiques, les dépenses répétitives qui résultent directement de la mise au travail en Belgique.

À cet égard, citons notamment les dépenses suivantes :

- Frais supplémentaires liés au logement en Belgique par rapport au pays d'origine ;
- Frais supplémentaires liés au coût de la vie en Belgique par rapport au pays d'origine ;
- ...

Actuellement, ces dépenses ne peuvent pas excéder 30 % de la rémunération définie comme rémunération minimale dans le cadre du RSII.

En outre, le montant des dépenses est plafonné à 90.000 EUR par an.

En vue d'accroître l'attractivité de ces deux régimes, la part des dépenses propres à l'employeur sera portée à 35 % à partir de l'année de revenus 2025. Par ailleurs, le plafond maximal de 90.000 EUR sera supprimé.

2. Rémunération minimale adaptée pour le RSII

L'une des conditions pour prétendre à l'application du RSII est que le travailleur doit avoir reçu de l'employeur ou de la société une rémunération imposable en Belgique supérieure au montant minimum défini par année civile pour les prestations que le contribuable impatrié effectue pour l'employeur ou la société et qui sont imputées sur les résultats de cet employeur ou cette société, à l'exclusion des revenus entrant en considération pour la réduction de revenus d'origine étrangère visée aux articles 155 et 156.

À partir de l'année de revenus 2025, cette rémunération minimale passera de 75.000 EUR à 70.000 EUR.

Relèvement du plafond fiscal de l'exonération dans le cadre de flexi-jobs

Les rémunérations issues de flexi-jobs sont en principe exonérées sur le plan fiscal, à condition d'être réellement soumises à la cotisation spéciale de 28 %.

Toutefois, à partir de l'exercice d'imposition 2025, l'exonération a été limitée à 12.000 EUR, sauf pour les travailleurs pensionnés (cf. art. 3, 7° de la loi du 16 novembre 2015). Ce plafond :

- s'applique par période imposable et non par employeur ;
- ne tient pas compte des indemnités non soumises à la cotisation spéciale de 28 % (par exemple indemnité de déplacement domicile-lieu de travail).

À partir de l'année de revenus 2025, ce plafond sera relevé à 18.000 EUR. Ce montant sera indexé annuellement.

Cette mesure vise à répondre au besoin de flexibilité accrue sur un marché de l'emploi fluctuant.

Modifications fiscales

1. Relèvement des ressources annuelles nettes d'un étudiant

Pour être considéré fiscalement à charge, les ressources annuelles nettes d'une personne ne peuvent entre autres pas dépasser une certaine limite, qui varie en fonction des situations suivantes :

- L'étudiant est 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 ;
- L'étudiant est à charge d'un contribuable imposé isolément : le montant de base est de 2.600 EUR, soit 5.930 EUR indexé pour l'année de revenus 2025 ;
- L'étudiant est à charge d'un contribuable imposé isolément et une limitée est imposée : le montant de base est de 3.300 EUR, soit 7.520 EUR indexé pour l'année de revenus 2025.

À l'avenir, la limite sera généralement fixée à 5.265 EUR (montant de base), soit 12.000 EUR indexé pour l'année de revenus 2025. Cette mesure contribue à une plus grande égalité de traitement entre les parents, quelle que soit leur forme de cohabitation.

Cette augmentation permet aux étudiants de gagner davantage tout en restant à charge de leurs parents.

2. Extension des situations pour ne pas être considéré à charge

À l'heure actuelle, les personnes recevant une rémunération qui constitue des frais professionnels pour le contribuable ne peuvent pas être considérées comme des personnes à charge du contribuable.

Un projet de législation prévoit d'étendre cette mesure aux personnes qui perçoivent des revenus professionnels en général qui constituent des frais professionnels pour le contribuable.

3. Doublement du montant des revenus issus du travail d'étudiant qui ne sont pas considérés comme des ressources

Le montant des revenus issus du travail d'étudiant (au sens large : tant les rémunérations ordinaires que les rétributions pour des activités d'association dans le cadre d'un contrat d'étudiant, ainsi que les rémunérations perçues par des étudiants en formation en alternance, les bénéfices, les profits et les rémunérations perçus par un étudiant-indépendant en tant que chef d'entreprise) qui ne sont pas considérés comme des ressources sera doublé à partir de l'année de revenus 2025.

Il en résulterait un montant indexé de 6.840 EUR pour l'année de revenus 2025 (montant sous réserve de confirmation).

Cette augmentation permet aux étudiants de gagner davantage tout en restant à charge de leurs parents.

4. Impossibilité d'être considéré à charge dans le cadre de l'impôt sur le revenu

Les personnes recevant un revenu d'intégration ou un revenu d'intégration équivalent ne seront plus considérées comme des personnes à charge au niveau de l'impôt sur le revenu à partir de l'année d'imposition 2026.

Les bourses d'études ne sont pas considérées comme des ressources. Dès lors, il est proposé de ne plus exclure les bourses doctorales comme ressources.

Divers

Le projet de loi-programme comprend plusieurs mesures de moindre importance, telles que les mesures suivantes :

1. Non-indexation unique du montant de l'exonération des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués avec un autre moyen de transport que les transports publics en commun ou les transports en commun organisés par l'employeur

Les frais de déplacement domicile-lieu de travail remboursés par l'employeur font l'objet d'une exonération fiscale. Le montant varie en fonction du type de moyen de transport et de la manière dont le travailleur déduit ses frais professionnels.

L'accord de gouvernement fédéral prévoit une non-indexation unique du montant de l'exonération pour les indemnités de déplacement domicile-lieu de travail effectués avec un autre moyen de transport que les transports publics en commun ou les transports en commun organisés par l'employeur.

2. Fin du plan PC privé

Actuellement, un employeur peut intervenir dans le cadre d'un plan PC privé jusqu'au maximum 60 % du prix d'achat (hors TVA) payé par l'employeur pour l'achat d'un ordinateur privé, de périphériques, d'une imprimante, d'une connexion Internet, d'un abonnement Internet et du logiciel au service de l'activité professionnelle. Cette intervention est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel sous certaines conditions.

Pour les interventions effectuées par l'employeur à partir du 1er juillet 2025, ce système disparaîtrait.

Le régime transitoire de l'ancien régime PC privé sera également supprimé.

3. Régime d'extinction de l'exonération du passif social

L'introduction du statut unique avait été accompagnée par l'instauration d'une nouvelle mesure fiscale, à savoir le passif social.

Cette mesure visait à introduire une compensation pour les frais de licenciement plus élevés découlant de la nouvelle réglementation en matière de licenciement.

Le projet de législation prévoit de ne plus accorder aucune nouvelle exonération pour les rémunérations octroyées après le 30 juin 2025 aux travailleurs qui satisfont à la condition d'ancienneté de 5 ans.

La ventilation des montants d'exonération déjà octroyés et la récupération éventuelle de ces montants en tant que bénéfices ou profits restent d'application selon les règles actuelles.

4. Fin de l'exonération pour le personnel supplémentaire dans les PME

Après la suppression de l'exonération fiscale à l'impôt des sociétés pour le personnel supplémentaire dans les PME à partir de l'année d'imposition 2021 (lié à une période imposable commençant au plus tôt le 1er janvier 2020), l'exonération sera également supprimée dans le cadre de l'impôt des personnes physiques à partir de l'année d'imposition 2026.

Par conséquent, l'exonération pour le personnel supplémentaire dans les PME disparaîtra complètement à partir de l'année d'imposition 2026.

Attention : les mesures susmentionnées sont basées sur un projet de législation et sont donc encore susceptibles de modifications.

Source(s) : Divers médias.



Comment fixer les périodes de vacances dans votre entreprise ?

L'été frappe à notre porte et de nombreux travailleurs souhaitent prendre des jours de vacances. Les jours de vacances au sein de l'entreprise peuvent être fixés soit **collectivement** pour l'ensemble du personnel par la fermeture de l'entreprise, soit **individuellement** via un accord entre l'employeur et chaque travailleur. Lisez la suite pour en savoir plus sur la procédure à suivre pour **fixer** les périodes de vacances.

Fermeture collective

Sauf décision spéciale prise dans la **commission paritaire**, les dates de fermeture collective doivent être fixées par une décision du **conseil d'entreprise**. À défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une décision de celui-ci, les périodes de fermeture collective devront faire l'objet d'un accord (à l'unanimité) entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la **délégation syndicale** ou, à défaut, les **travailleurs**. Le cas échéant, cet accord peut aussi porter sur l'utilisation du solde des jours de vacances non utilisés pendant la fermeture.

Les dates de fermeture collective de l'entreprise doivent obligatoirement être mentionnées dans le **règlement de travail**. Dès qu'un accord concernant la fixation des dates de vacances collectives est conclu, l'employeur doit l'afficher, en remettre une copie aux travailleurs et en transmettre un exemplaire à la direction du Contrôle des lois sociales compétente pour l'entreprise.

Si les vacances sont fixées collectivement pour l'ensemble du personnel, le travailleur ne peut plus choisir une autre période de vacances.

Pour les travailleurs qui n'ont pas (plus) droit à des vacances payées ou à un nombre suffisant de jours de vacances pour couvrir toute la période de fermeture collective, nous vous renvoyons à notre prochain flash sur les vacances annuelles.

Accord individuel

En l'absence d'un accord collectif, les jours de vacances sont fixés par le biais d'un **accord individuel** entre l'employeur et le travailleur. Si l'employeur invoque les nécessités du service dans l'entreprise pour refuser une période de vacances, il doit en tout cas respecter les règles d'octroi prévues par la réglementation (cf. notre précédent [flash](#) sur les vacances annuelles). Ni l'employeur ni le travailleur ne peuvent donc imposer une période de vacances de manière unilatérale.

Pour éviter toute contestation relative à la fixation des jours de vacances, il est fortement recommandé d'inclure dans le **règlement de travail** la procédure à suivre par le travailleur pour demander une période de vacances (par exemple, la manière dont une demande doit être introduite et le délai à respecter à cet égard). Il est également préférable que l'employeur veille à communiquer par écrit au travailleur son éventuel refus concernant la période de vacances demandée.

En cas de litige persistant à ce sujet, un recours peut être introduit auprès de l'inspection du Contrôle des lois sociales ou même auprès du **tribunal du travail**, qui statuera en référé (procédure accélérée).

Source : arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs.



Juin 2025 - Quelques dates clés

9 juin 2025 :

Le lundi de Pentecôte est un jour férié légal.

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)