

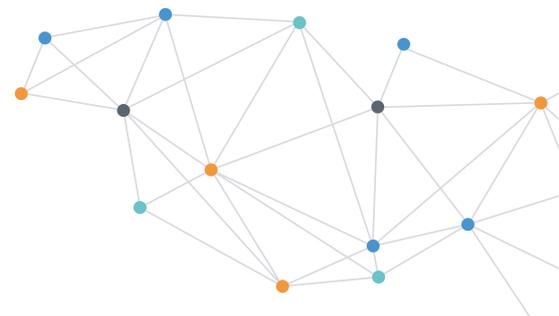
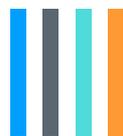


LEGAL WATCH

06-2025

Actualité sociale juin 2025

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



SAP HR, PAYROLL &
SUCCESSFACTORS EXPERTS



SAP SuccessFactors





Sommaire

<i>ONSS : plus de cotisations patronales au-delà d'un certain montant ?</i>	<i>5</i>
Quels sont les employeurs et les travailleurs visés par cette mesure ?	5
Quel est le plafond au-delà duquel les cotisations patronales ne seraient plus dues ?	5
De quelles cotisations patronales ONSS s'agit-il ?	5
Quand cette mesure entrera-t-elle en vigueur ?	5
<i>Recherche privée dans les entreprises : quelles sont les règles ?</i>	<i>6</i>
Qu'entend-on par « activité de recherche privée » ?	6
Qu'entend-on par « service interne de recherche privée » et « entreprise de recherche privée » ?	6
Comment une enquête privée doit-elle, de manière générale, être menée ?	7
Document de mission d'enquête	7
Actes d'enquête	7
Dossier d'enquête	7
Rapport d'enquête	7
Information préalable des travailleurs	8
Qu'en est-il des enquêtes privées dont font l'objet vos travailleurs ?	8
Vous faites appel à votre service du personnel	8
Notre conseil	9
<i>Crédit-temps fin de carrière : plus d'allocations d'interruption avant 60 ans à partir du 1er juillet 2025</i>	<i>10</i>
Principe : Droit aux allocations à partir de 60 ans	10
Condition d'âge dérogatoire pour bénéficier des allocations	10
Conséquence du non renouvellement de la CCT ?	10
<i>Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1er juillet 2025</i>	<i>11</i>
Indexation trimestrielle	11
Indexation annuelle	11
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique	11
<i>Version papier du formulaire de contrôle C3.2A : fin de la période transitoire le 30 juin 2025</i>	<i>13</i>
<i>ONSS – droits d'auteur : détails de la règle des 30%</i>	<i>14</i>
<i>Congé parental pour les parents d'accueil : possible dès le 1er juillet 2025 !</i>	<i>15</i>
<i>Droit au congé parental pour les parents d'accueil</i>	<i>15</i>
Principe	15
Définition	15
Qui peut désigner un travailleur comme parent d'accueil ?	15



Quand débute le congé parental ?.....	15
Quelle est la durée du congé parental ?	15
Quelles sont les formalités particulières à accomplir par le travailleur auprès de l'employeur ?	16
Quelles sont les formalités à accomplir auprès de l'ONEm ?	16
Entrée en vigueur ?	16
Fin de certaines mesures pour l'emploi le 30 juin 2025 : quels changements pour le chômage, le crédit-temps et le RCC ?	17
Fin de la procédure de demande simplifiée pour le chômage économique des employés	17
Fin de la carte de contrôle C3.2A papier en cas de chômage temporaire.....	17
Plus d'allocations pour le crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans	17
Plus d'accès au RCC après le 30 juin 2025	17
Fin (provisoire) des heures de relance	18
Heures supplémentaires fiscalement avantageuses : fin (provisoire) de l'augmentation à 180h	18
Fin des réductions groupes-cibles flamandes.....	18
Mesures pour les pensionnés actifs dans le secteur des soins de santé.....	18
Fin du plan PC privé.....	18
Vacances annuelles : chômage temporaire pour cause de fermeture collective d'entreprise	19
Principe.....	19
Formalités	20
Complément supplémentaire chômage temporaire	20
Envie d'en savoir plus ?	20
Pauses d'allaitement : attestation d'une sage-femme désormais admise comme preuve.....	21
Qu'est-ce que les pauses d'allaitement ?	21
Durée et fréquence des pauses d'allaitement.....	21
Quelle est la procédure à suivre pour demander des pauses d'allaitement ?	21
a) Information de l'employeur	21
b) Remise de la preuve à l'employeur.....	22
c) Remise du formulaire de demande à la mutualité	22
Une travailleuse qui prend des pauses d'allaitement bénéficie-t-elle d'une protection spéciale contre le licenciement ?	22
Prolongation des heures de relance et augmentation générale du plafond fiscal relatif aux heures supplémentaires en vue.....	23
Augmentation du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses avec sursalaire	23
Régime général.....	23



Régimes spécifiques notamment pour les « travaux immobiliers avec système électronique d'enregistrement des présences et le secteur de l'Horeca »	23
Heures de relance	24
Nombre et durée d'application	24
Formalités	24
Caractéristiques	24
<i>Etudiants : comment rompre le contrat ?</i>	<i>25</i>
Rupture du contrat en période d'essai	25
Rupture du contrat après la période d'essai	25
Rupture du contrat après 7 jours calendrier ininterrompu d'incapacité	25
Attention	26
<i>Engager un étudiant pendant les vacances, que faire ?.....</i>	<i>27</i>
Combien de temps peut travailler l'étudiant ?.....	27
Important !	27
Quel contrat conclure ?	28
Quelles formalités faut-il accomplir ?	28
Déclaration DIMONA	28
Souscription d'une police d'assurance contre les accidents du travail	28
Examens médicaux	29
Changement en cours.....	29
<i>Maladie ou accident pendant les vacances : ça marche comment, déjà ? .</i>	<i>30</i>
Prise des vacances reportées.....	30
Pas de prolongation automatique des vacances	30
Formalités à respecter par le travailleur	30
Salaire garanti ?	31
<i>Juillet 2025 - Quelques dates clés.....</i>	<i>32</i>



ONSS : plus de cotisations patronales au-delà d'un certain montant ?

Une des nouvelles mesures prévues par le Gouvernement est le plafonnement des cotisations patronales de sécurité sociale. Vous ne serez plus redevables de cotisations ONSS patronales de base au-delà d'un certain montant de rémunérations de vos travailleurs.

Quels sont les employeurs et les travailleurs visés par cette mesure ?

Tant les employeurs du secteur privé que du secteur public auraient accès à cette mesure. Elle s'appliquerait à tout travailleur assujéti à l'ensemble des cotisations ONSS patronales de base.

Quel est le plafond au-delà duquel les cotisations patronales ne seraient plus dues ?

Le montant au-delà duquel les cotisations ONSS patronales ne seraient plus dues est 85.000 € par trimestre.

Ce montant doit encore être confirmé par un arrêté royal.

Le montant de 85.000€/trimestre ferait l'objet d'indexations.

Seraient prises en compte pour la détermination de cette limite salariale de 85.000 €/trimestre les rémunérations déclarées sous le code rémunération 1 (et 61 pour un travailleur statutaire) en DmfA, et ce pour chaque ligne d'occupation DmfA du travailleur auprès d'un même employeur. Ceci doit également encore faire l'objet d'un arrêté royal.

De quelles cotisations patronales ONSS s'agit-il ?

Ne seraient plus dues au-delà de ce montant de 85.000€/trimestre les cotisations ONSS patronales de base.

Les cotisations ONSS patronales spéciales (FFE, FSE, ...) resteraient dues sur la totalité des rémunérations assujétiées à l'ONSS. Il en est de même pour les cotisations personnelles (13,07%). Le plafond ne s'applique pas à ces cotisations.

Quand cette mesure entrera-t-elle en vigueur ?

Cette mesure n'a pas encore fait l'objet d'une publication au Moniteur belge. Elle entrerait en vigueur au 1er juillet 2025.

Source : Projet de loi-programme 56K0909001.



Recherche privée dans les entreprises : quelles sont les règles ?

L'exercice d'activités de recherche (enquête) privée est régi, depuis le 16 décembre 2024, par la loi du 18 mai 2024 réglementant la recherche privée.

Cette loi, qui abroge celle du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé, a des impacts sur les enquêtes privées menées à la demande des employeurs.

Brève présentation de cette nouvelle législation.

Qu'entend-on par « activité de recherche privée » ?

Une activité de recherche privée (enquête privée) est une activité :

- exercée par une personne physique sur mission d'un mandant, la mission ayant été acceptée (par un mandataire) au nom d'un service interne de recherche privée ou au nom d'une entreprise de recherche privée ;
- qui consiste à collecter des renseignements obtenus par le traitement d'informations relatives à des personnes ou aux circonstances précises de faits qu'elles ont commis ;
- et qui vise à fournir ces renseignements au mandant afin de préserver ses intérêts dans le cadre d'un conflit (effectif ou potentiel) ou de rechercher (notamment) des biens (volés ou perdus).

Attention !

- Le mandataire ne peut accepter une mission que si le mandant a des intérêts légitimes aux résultats de la recherche privée.
- Certains domaines d'enquête sont, sauf exceptions, interdits (ex. la santé, l'affiliation à une organisation syndicale).
- Certaines activités ne sont pas considérées comme des activités de recherche privée (ex. les activités professionnelles d'avocat ; le fait, pour un membre du service du personnel, de recueillir des informations sur un candidat auprès d'un ancien employeur ou sur internet).

Qu'entend-on par « service interne de recherche privée » et « entreprise de recherche privée » ?

Un service interne de recherche privée est un service :

- organisé par une entreprise pour ses besoins propres ;
- et qui est chargé d'effectuer des enquêtes privées de manière structurelle, cette activité devant figurer parmi les tâches d'au moins un collaborateur de cette entreprise (ex. la cellule « fraude » d'une compagnie d'assurances).

Une entreprise de recherche privée est une entreprise qui offre à des tiers, ou exerce pour des tiers, des activités de recherche privée.

Attention !

- Les services internes de recherche privée, de même que les entreprises de recherche privée, doivent disposer d'une autorisation délivrée, préalablement et sous certaines conditions, par le ministre de l'Intérieur.
- La personne qui exerce l'activité de recherche privée (enquêteur privé) doit, pour sa part, être détentrice d'une carte d'identification délivrée, préalablement et sous certaines conditions, par le ministre de l'Intérieur.



Comment une enquête privée doit-elle, de manière générale, être menée ?

Document de mission d'enquête

Toute mission de recherche privée doit faire l'objet d'un document de mission d'enquête :

- établi par écrit en deux exemplaires ;
- et signé par le mandant et par le mandataire (personne qui accepte la mission au nom du service interne ou de l'entreprise de recherche privée).

Ce document de mission d'enquête doit mentionner notamment :

- une description précise de la mission et des objectifs du mandant ;
- la durée présumée de la mission ;
- le fait que le mandant est informé, par le mandataire, du contenu de la loi du 18 mai 2024 ;
- la référence aux dispositions du « règlement » relatif à l'autorisation d'effectuer la recherche privée et aux modalités d'enquête (« Information préalable des travailleurs » ci-dessous).

Actes d'enquête

L'enquêteur privé ne peut poser d'autres actes que ceux dont toute personne dispose.

Par ailleurs, certains actes ne peuvent être réalisés que moyennant une information préalable et/ou le consentement préalable et écrit de la personne qui fait l'objet de l'enquête. Sont notamment visées, les interviews qui doivent, en outre, faire l'objet d'un rapport écrit.

L'enquête privée (moyens, procédures, etc.) doit, en fait, être menée de sorte que toute ingérence dans la vie privée de la personne qui fait l'objet de l'enquête soit réduite au minimum.

Dossier d'enquête

L'enquêteur privé établit, par mission, un dossier d'enquête qui comprend notamment :

- un aperçu chronologique des actes accomplis ;
- les méthodes et moyens utilisés ainsi que la justification de ce choix.

Ce dossier doit être conservé pendant une période de 3 ans à compter de la date de la transmission du rapport d'enquête final au mandant.

Rapport d'enquête

Un rapport d'enquête écrit est transmis par le mandataire au mandant au plus tard un mois après le dernier acte d'enquête.

Ce rapport d'enquête doit mentionner notamment :

- les actes d'enquête réalisés ;
- les conclusions de la recherche privée et les pièces qui les étayent.

Si le mandant envisage de donner suite au rapport d'enquête final, certaines informations doivent être transmises, selon des modalités strictes, à la personne qui a fait l'objet de l'enquête.



Information préalable des travailleurs

Lorsque les activités de recherche privée ont pour objet des travailleurs, l'autorisation d'effectuer la recherche privée ainsi que les modalités d'enquête doivent être mentionnées préalablement, de manière explicite et transparente, dans un « règlement » établi :

- en concertation avec les (représentants des) travailleurs ;
- avant le 16 décembre 2026.

Il peut s'agir, par exemple, d'une annexe au règlement de travail ou d'une convention collective de travail d'entreprise.

Qu'en est-il des enquêtes privées dont font l'objet vos travailleurs ?

Pour effectuer une enquête privée sur vos travailleurs, vous pouvez, en tant qu'employeur (mandant), faire appel :

- (si vous avez un service interne de recherche privée qui dispose de l'autorisation et de la carte d'identification délivrées par le ministre de l'Intérieur) à votre service interne de recherche privée ;
- à une entreprise de recherche privée ;
- ou à votre service du personnel.

Vous faites appel à votre service interne de recherche privée ou à une entreprise de recherche privée

Dans ce cas, les enquêtes privées se dérouleront comme indiqué dans la question précédente.

Vous faites appel à votre service du personnel

Dans ce cas, il faut distinguer deux hypothèses :

- soit votre service du personnel exerce, **de manière structurelle**, des activités de recherche privée sur vos travailleurs ; il est alors considéré comme un service interne de recherche privée et doit disposer de l'autorisation et de la carte d'identification délivrées par le ministre de l'Intérieur ;
- soit votre service du personnel exerce des activités de recherche privée dans le cadre d'une **enquête d'incidents** à charge de vos travailleurs (ex. lorsque l'un d'entre eux est soupçonné de vol de biens dans l'entreprise) ; il ne doit alors disposer ni de l'autorisation, ni de la carte d'identification délivrées par le ministre de l'Intérieur.

Les activités de recherche privée doivent, dans les deux hypothèses, se dérouler comme indiqué dans la question précédente, sauf dérogations (« Attention ! » ci-dessous).

Concrètement,

- vos travailleurs doivent recevoir une information préalable concernant ces enquêtes (« règlement » *ad hoc*) ;
- le travailleur (membre de votre service du personnel) qui effectue l'enquête doit accomplir des actes d'enquête autorisés (ex. l'audition de travailleurs et l'analyse d'images enregistrées par des caméras sur le lieu de travail s'il y a suspicion de vol de biens dans l'entreprise) et établir un dossier d'enquête ;
- le mandataire doit vous transmettre un rapport d'enquête.



Attention ! Le travailleur (membre de votre service du personnel) qui effectue l'enquête ne doit pas établir un document de mission d'enquête. Par contre, il lui incombe de tenir à jour un registre de mission (avec l'indication de votre nom (mandant), la description de la mission, la date à laquelle il est chargé de la mission et la date à laquelle elle est terminée) et de le conserver pendant 5 ans.

Notre conseil

Les conclusions d'une enquête privée doivent avoir été obtenues de manière régulière, sous peine de sanctions. Certaines formalités sont également prescrites à peine de nullité (ex. l'information préalable des travailleurs).

Il vous est donc conseillé :

- de vérifier sans tarder si, dans votre entreprise, les politiques d'enquête, la composition des équipes d'enquête, etc. sont conformes à la législation et, si nécessaire, de les adapter ;
- (si les activités de recherche privée ont pour objet vos travailleurs) d'établir, avant le 16 décembre 2026, le « règlement » *ad hoc* (information préalable des travailleurs).

Source : loi du 18 mai 2024 réglementant la recherche privée, M.B., 6 décembre 2024.



Crédit-temps fin de carrière : plus d'allocations d'interruption avant 60 ans à partir du 1er juillet 2025

La convention collective de travail interprofessionnelle n° 170 qui permettait, sous certaines conditions, aux travailleurs âgés entre 55 et 59 ans de bénéficier des allocations d'interruption en cas de crédit-temps fin de carrière prend fin le 30 juin 2025.

Tant qu'une nouvelle CCT n'est pas conclue, les travailleurs pourront bénéficier du crédit-temps fin de carrière à partir du 1er juillet 2025 s'ils remplissent les conditions de carrière et d'ancienneté, mais sans allocations.

Seuls les crédit-temps qui débutent avant le 1er juillet 2025 et qui ont été introduit conformément à la convention collective interprofessionnelle seront accordés avec des allocations d'interruption.

Principe : Droit aux allocations à partir de 60 ans

Depuis le 1er janvier 2015, le droit aux allocations dans le cadre d'un crédit-temps « fin de carrière » est octroyé uniquement aux travailleurs âgés de 60 ans au moins à la date de prise de cours de la réduction des prestations.

Le droit au crédit-temps fin de carrière, réduction à mi-temps ou d'1/5 temps existe dès l'âge de 55 ans.

Condition d'âge dérogatoire pour bénéficier des allocations

Par dérogation à la règle générale, la condition d'âge était cependant fixée à 55 ans pour les travailleurs qui avaient une carrière longue, qui exerçaient un métier lourd ou qui étaient occupés dans une entreprise reconnue en restructuration ou en difficultés.

Il était toutefois prévu de relever progressivement, à partir du 1er janvier 2016, la limite d'âge pour ces travailleurs, sauf si une CCT-cadre (rendue obligatoire par arrêté royal) était conclue en vue de maintenir la condition d'âge à 55 ans.

De telles CCT-cadre ont été conclues, la dernière, la CCT n°170 prend fin le 30 juin 2025.

Conséquence du non renouvellement de la CCT ?

Les travailleurs qui ont atteint l'âge de 55 ans, qui comptabilisent suffisamment de carrière (25 ans actuellement) et justifient 2 ans d'ancienneté ont droit au crédit-temps fin de carrière mais ne bénéficieront pas d'allocations d'interruption.

L'ONEm précise que les allocations restent dues entre 55 ans et 59 ans pour les crédit-temps fin de carrière qui débutent avant le 1er juillet 2025.

Source : [Site de l'ONEm](#)



Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1er juillet 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 juillet 2025, il faudra tenir compte des nouveaux montants 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 juillet 2025 s'élèvera à 0,4309 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4309 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
1er juillet 2025 - 30 septembre 2025	0,4309 EUR/km

Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 inclus, cette indemnité s'élèvera à 0,4451 EUR/km (sous réserve de confirmation).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4451 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 2025 au 30 juin 2026 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2026 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 2025 au 30 juin 2026 inclus.

Source : Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service.

Circulaire n° 753 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er juillet 2025 au 30 septembre 2025, M.B., 6 juin 2025.



Version papier du formulaire de contrôle C3.2A : fin de la période transitoire le 30 juin 2025

Le travailleur mis en chômage temporaire doit, depuis le 1er janvier 2025, utiliser la version électronique du formulaire de contrôle C3.2A, appelée « C3.2 électronique » ou « eC3.2 ».

Il lui était néanmoins encore possible, sous certaines conditions, d'utiliser la version papier du formulaire C3.2A durant une période transitoire.

Cette période prend fin le 30 juin 2025.

A partir du 1er juillet 2025, l'utilisation du C3.2 électronique ou eC3.2 est donc obligatoire dans tous les cas, excepté dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven ».

Consultez, pour plus d'informations, notre [Infoblast du 12 novembre 2024](#).

Source : www.onem.be.



ONSS – droits d’auteur : détails de la règle des 30%

Les indemnités qui peuvent être considérées comme revenus de droits d’auteur au niveau fiscal peuvent bénéficier d’un traitement social avantageux si les trois conditions suivantes sont respectées :

1. Durant la période de quatre trimestres de l’année civile, le montant accordé en tant qu’indemnité pour la cession ou la concession sous licence des droits d’auteur et de droits voisins s’élève à maximum 30% de la somme :
 - Du montant total de la rémunération de ce travailleur assujettie à l’ONSS (aux cotisations ONSS ordinaires)
 - ET du montant total des indemnités accordées pour la cession ou la concession sous licence des droits d’auteurs et droits voisins
2. Aussi bien la rémunération que l’indemnité pour droits d’auteurs et droits voisins sont déterminées de manière conforme au marché. L’employeur tient à disposition de l’ONSS les pièces justificatives des différents éléments d’appréciation.
3. Le montant de l’indemnité pour droits d’auteur et droits voisins est indiquée dans la DmfA du trimestre au cours duquel l’indemnité est accordée.

Si ces trois conditions sont remplies, l’indemnité pour droits d’auteur et droits voisins n’est pas assujettie à l’ONSS.

Si seule la 1ere condition n’est pas remplie (c’est-à-dire que le montant des indemnités dépasse 30% de la somme décrite ci-avant), seul le montant dépassant ces 30% est considéré comme de la rémunération et est assujetti à l’ONSS.

L’ONSS publie à présent sur son site des explications plus détaillées relative à la 1ere condition mentionnée ci-avant c’est-à-dire la détermination de ces 30% : quels éléments de rémunération doivent être pris en compte dans le calcul du rapport entre les 70% et les 30% ?

Sont pris en compte pour déterminer ce rapport :

- Les avantages en nature assujettis aux cotisations ONSS (la valeur à prendre en compte est celle sur laquelle sont calculées les cotisations ONSS) ;
- La partie du pécule de vacances correspondant au pécule de vacances normal qui a été payée à l’avance par l’employeur précédent ;
- Le simple pécule de vacances à ajouter si les avances versées par le nouvel employeur ne sont pas suffisantes.

Ne sont pas pris en compte pour déterminer ce rapport 30/70 :

- Le double pécule de vacances ;
- Les titres-repas, les éco-chèques ;
- L’avantage que constitue la mise à disposition d’une voiture de société ;
- Les versements effectués pour la constitution d’une pension extra-légale ;
- L’indemnité de rupture et le pécule de vacances de sortie ;
- Le simple pécule de vacances soumis aux cotisations ONSS pour les jours de vacances que le travailleur a été dans l’impossibilité de prendre durant l’année de vacances pour diverses causes de suspensions (= congés reportés).

Vous avez des questions à ce sujet ? N’hésitez pas à contacter nos Legal Partners via legal@partena.be.

Source : ONSS



Congé parental pour les parents d'accueil : possible dès le 1er juillet 2025 !

Dès le 1er juillet 2025, les parents d'accueil qui accueillent un enfant dans leur famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée pourront bénéficier d'un congé parental pour s'occuper de cet enfant. Comme c'est déjà le cas pour les travailleurs qui sont parents au premier degré, pendant ce congé parental, les travailleurs concernés pourront bénéficier d'allocations d'interruption de l'ONEm.

Droit au congé parental pour les parents d'accueil

Principe

Le travailleur qui a été désigné comme parent d'accueil et qui accueille un enfant dans sa famille dans le cadre d'un **placement familial de longue durée** a le droit de bénéficier d'un congé parental dans les mêmes conditions que les travailleurs parents au premier degré qui bénéficient du congé parental classique existant.

Deux travailleurs peuvent être désignés comme parent d'accueil du même enfant et pourront dès lors chacun bénéficier du droit au congé parental.

Définition

Un **placement familial de longue durée** c'est un placement pour lequel il est clair, dès le départ, que l'enfant restera dans la même famille d'accueil avec le(s) même(s) parent(s) d'accueil pendant au moins six mois.

Qui peut désigner un travailleur comme parent d'accueil ?

Le travailleur peut être désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents en matière de protection de la jeunesse ou une autre instance officielle.

Quand débute le congé parental ?

Le congé parental peut débuter à compter de l'inscription de l'enfant comme membre de sa famille dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence. Ce droit peut être exercé aussi longtemps que l'enfant concerné est placé chez le travailleur dans le cadre d'un placement familial de longue durée.

Quelle est la durée du congé parental ?

Comme pour le congé parental « classique », le travailleur pourra bénéficier d'un congé parental de maximum 4 mois en cas de suspension totale des prestations, 8 mois en cas de réduction à mi-temps, 20 mois en cas de réduction d'1/5 temps. Le congé parental d'1/10 temps pendant 40 mois sera possible aussi moyennant l'accord de l'employeur.



Quelles sont les formalités particulières à accomplir par le travailleur auprès de l'employeur ?

Le travailleur veillera à vous fournir au plus tard au moment où débute le congé les documents qui attestent de l'événement. Il devra également être en mesure de prouver que l'enfant a bien l'âge requis. Pour rappel le droit au congé parental est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans au moment où débute le congé ou 21 ans si l'enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale.

Pour le reste, la demande écrite devra être adressée à l'employeur dans les mêmes conditions que pour un congé parental « classique », c'est-à-dire entre 2 et 3 mois à l'avance, ou un délai plus court moyennant l'accord de l'employeur.

Quelles sont les formalités à accomplir auprès de l'ONEm ?

Les informations seront disponibles sur le site de l'ONEm à partir du 1er juillet 2025.

Entrée en vigueur ?

Le projet de loi programme, non encore publié au Moniteur belge, prévoit l'entrée en vigueur du congé parental pour les parents d'accueil pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er juillet 2025.

Source : Projet de loi programme ; [Site de l'ONEm](#)



Fin de certaines mesures pour l'emploi le 30 juin 2025 : quels changements pour le chômage, le crédit-temps et le RCC ?

Une série de mesures temporaires destinées à donner un coup de pouce supplémentaire aux employeurs et aux travailleurs ces dernières années, prendront fin le 30 juin 2025. Il s'agit notamment d'assouplissements concernant le chômage économique pour employés, l'utilisation de cartes de contrôle papier pour le chômage temporaire, le crédit-temps de fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans, l'extinction du RCC, les heures de relance nettes, l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses et certaines réductions groupes-cibles flamandes.

En lisant la suite, vous apprendrez quelles mesures arriveront à échéance, quelles seront les conséquences à partir du 1er juillet 2025 et où trouver de plus amples informations sur la nouvelle réglementation.

Fin de la procédure de demande simplifiée pour le chômage économique des employés

La CCT complémentaire n° 172, qui permet aux employeurs d'introduire une demande de chômage économique pour employés par le biais d'une procédure administrative simplifiée, prendra fin le 30 juin 2025. À l'heure actuelle, nous n'avons aucune nouvelle concernant une éventuelle prolongation de la CCT n° 172.

Découvrez [ici](#) ce que vous devez faire si vous voulez (continuer à) bénéficier du chômage économique pour employés à partir du 1er juillet 2025.

Fin de la carte de contrôle C3.2A papier en cas de chômage temporaire

Depuis le 1er janvier 2025, la carte de contrôle C3.2A doit en principe être complétée électroniquement. Une période transitoire pendant laquelle les employeurs et les travailleurs pouvaient continuer à utiliser la carte de contrôle papier était cependant prévue. Cette période transitoire se terminera le 30 juin 2025. Veuillez noter que les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les *maatwerkbedrijven* peuvent encore utiliser une carte de contrôle papier C3.2A après cette date. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans notre [infoflash](#).

Plus d'allocations pour le crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans

La CCT n° 170, qui permet aux travailleurs âgés de 55 à 59 ans de prendre, sous certaines conditions, un crédit-temps de fin de carrière avec allocations, prendra fin le 30 juin 2025. À l'heure actuelle, nous n'avons aucune nouvelle concernant une éventuelle prolongation de cette CCT.

Plus d'accès au RCC après le 30 juin 2025

L'accord de gouvernement prévoit que les nouveaux travailleurs ne peuvent plus accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) à partir du 31 janvier 2025. Afin d'éviter toute incertitude juridique, le gouvernement avait accepté la proposition des partenaires sociaux d'autoriser encore l'accès au RCC jusqu'au 30 juin 2025. Après le 30 juin 2025, il ne sera donc plus possible d'accéder au RCC, à l'exception du RCC médical (qui subsistera).



Fin (provisoire) des heures de relance

Grâce au système des heures de relance, un travailleur peut prêter 120 heures supplémentaires volontaires par année civile, en plus du contingent de base d'heures supplémentaires volontaires. Les heures de relance ne donnent pas droit à un sursalaire, ne doivent pas être récupérées et sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel. Découvrez tout ce qu'il faut savoir sur les heures de relance en lisant cet [infoflash](#).

Le système des heures de relance devrait prendre fin le 30 juin 2025. Toutefois, suite à l'[accord de gouvernement fédéral](#), une prolongation et une extension de cette mesure sont en cours de préparation. Mais pour l'instant, en l'absence de texte légal introduisant cette prolongation, nous attendons toujours une confirmation.

Heures supplémentaires fiscalement avantageuses : fin (provisoire) de l'augmentation à 180h

Le régime fiscalement avantageux des heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire légal, comprenant une dispense de versement du précompte professionnel pour l'employeur et une réduction d'impôt pour le travailleur, ne s'appliquera à nouveau qu'aux 130 premières heures supplémentaires par an à partir du 1er juillet 2025. L'augmentation temporaire à 180 heures supplémentaires par an prendra fin le 30 juin 2025.

Cependant, l'accord de gouvernement fédéral prévoit un régime général structurel et flexible de 180h pour les heures supplémentaires fiscalement avantageuses. À l'heure actuelle, nous attendons toujours les textes légaux pour l'introduction effective de ce régime.

Veillez noter que les règles spécifiques s'appliquant, sous certaines conditions, aux employeurs et aux travailleurs, y compris les intérimaires qui effectuent des travaux immobiliers, opèrent dans le secteur de l'Horeca ou exécutent des travaux routiers et ferroviaires, restent d'application.

Fin des réductions groupes-cibles flamandes

Les réductions groupes-cibles flamandes pour les travailleurs âgés en activité et les contractuels subventionnés (ACS) prendront fin le 30 juin 2025. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans cet [infoflash](#).

Mesures pour les pensionnés actifs dans le secteur des soins de santé

Pour remédier à la pénurie dans le secteur des soins de santé, différentes mesures ont été introduites pour encourager l'occupation de pensionnés dans ce secteur. Ces mesures devraient prendre fin le 30 juin 2025, mais une prolongation serait en cours de préparation. Découvrez davantage d'informations sur ces mesures dans cet [infoflash](#).

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. Ce système disparaîtrait pour les interventions payées par l'employeur après le 30 juin 2025.



Vacances annuelles : chômage temporaire pour cause de fermeture collective d'entreprise

Lorsque les vacances annuelles sont fixées **collectivement** dans une entreprise, il peut arriver que certains travailleurs ne disposent pas (ou plus) d'un nombre suffisant de jours de congés payés pour couvrir toute la période de fermeture collective. Qu'en est-il de leur rémunération pour ces jours de fermeture ? Ces travailleurs peuvent-ils avoir recours à du chômage temporaire en raison de la fermeture collective ?

Principe

Les jours de fermeture collective (cf. notre [flash](#) précédent à ce sujet) pour lesquels le travailleur n'a pas droit à des congés légaux ne sont pas couverts par un pécule de vacances. Pour ces jours, le travailleur peut en principe être mis en **chômage temporaire** pour cause de fermeture collective de sorte qu'il puisse bénéficier d'une **allocation de l'ONEM**.

Peuvent en principe bénéficier d'une allocation de chômage pour cause de fermeture collective, les travailleurs (employés ou ouvriers) qui, **sur la base de leurs prestations de travail de l'année précédente**, ne comptent pas suffisamment de jours de vacances pour couvrir l'entièreté de la période de fermeture de l'entreprise. Il en va de même pour les travailleurs qui ont déjà **épuisé** totalement ou partiellement leurs jours de congé chez un **employeur précédent**.

Exemples

1. Un ouvrier a droit à 6 jours de vacances en 2025 sur la base de ses prestations de 2024. L'entreprise ferme pendant 15 jours ouvrables au mois de juillet.

Pour cette période, l'ouvrier pourra prétendre aux éléments suivants :

- Pécule de vacances pour les 6 premiers jours de fermeture (payé par la caisse de vacances au mois de mai ou juin 2025) ;
- Allocation de chômage à charge de l'ONEM pour les 9 jours suivants.

2. Un employé a été occupé toute l'année 2024 et jusqu'au 31 mars 2025 dans l'entreprise A. Il a donc droit à 20 jours de vacances en 2025. Avant son départ, il a déjà pris 10 jours de vacances. Il lui reste donc un solde de 10 jours de congé. À partir du 1er avril 2025, il est occupé dans l'entreprise B, laquelle ferme pendant 15 jours ouvrables en août pour cause de vacances annuelles.

La période de fermeture sera couverte comme suit :

- Pour les 10 premiers jours de fermeture : par le pécule de vacances (ou pécule de sortie, cf. notre précédent [flash](#) sur la nouvelle méthode de régularisation du simple pécule de sortie) ;
- Pour les 5 jours suivants : par une allocation de chômage à charge de l'ONEM.

Attention ! Le travailleur est tenu de prendre en priorité ses jours de congés (payés) légaux (ainsi que ses vacances jeunes ou seniors) pendant la période de fermeture collective de l'entreprise. En d'autres termes, le travailleur qui a pris une partie de ses jours de vacances avant la période de fermeture collective de l'entreprise où il travaille, et qui ne dispose donc pas de suffisamment de jours pour couvrir la période de fermeture, n'aura droit **ni à un pécule de vacances ni à une allocation de chômage** pour les jours de fermeture pour lesquels il ne peut plus prendre de jours de vacances.

Exemple

Un travailleur a droit à 20 jours de vacances en 2025. Au cours du premier semestre 2025, il prend 10 jours de vacances. Durant le mois de juillet, l'entreprise ferme pour cause de vacances annuelles pendant 15 jours ouvrables. Le travailleur pourra bénéficier d'un pécule de vacances pour les 10 premiers jours de fermeture de l'entreprise. Pour la période des 5 jours de fermeture restants, il ne percevra ni pécule de vacances, ni allocation de chômage !

Formalités

Le **travailleur** doit accomplir les formalités suivantes :

- Dès le premier jour effectif de chômage temporaire du mois, le travailleur doit remplir le **C3.2 électronique** (formulaire de contrôle eC3.2) via l'application eC32 (carte de contrôle) installée sur son smartphone ou via le site portail de la sécurité sociale (<https://www.socialsecurity.be>) ;
- Le travailleur doit indiquer sur le formulaire toutes les prestations de travail qu'il effectue (pour lui-même ou pour un tiers) au cours de la période de fermeture collective ;
- À la fin du mois, le travailleur doit envoyer le C3.2 électronique à son organisme de paiement.

L'**employeur** n'est pas tenu d'informer l'ONEM de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles. Mais il doit accomplir les formalités suivantes :

- Au début du chômage, l'employeur doit effectuer une **déclaration électronique (DRS scénario 2)**. Cette déclaration permettra à l'ONEM de calculer le montant de l'allocation à laquelle le travailleur a droit ;
- Après la fin du mois, il doit effectuer une **déclaration électronique (DRS scénario 5)** pour les heures pendant lesquelles le travailleur était en chômage temporaire.

Complément supplémentaire chômage temporaire

Depuis l'année dernière, l'employeur doit (en principe) payer un **complément supplémentaire** de 5,20 EUR (montant depuis le 1er février 2025) pour chaque jour couvert par une allocation de chômage temporaire.

Envie d'en savoir plus ?

Signalons, dans un souci d'exhaustivité, qu'une réglementation similaire existe en cas de fermeture collective de l'entreprise pour cause de repos compensatoire (pour les nouveaux travailleurs entrés en service).

Vous trouverez des informations détaillées sur le site web de l'[ONEM](https://www.onem.be).



Pauses d'allaitement : attestation d'une sage-femme désormais admise comme preuve

Pour avoir droit aux pauses d'allaitement, la travailleuse doit prouver, entre autres, qu'elle allaite effectivement son enfant. Désormais, cette preuve peut également être fournie par une attestation établie par une sage-femme.

Poursuivez votre lecture pour découvrir les grandes lignes concernant les pauses d'allaitement.

Qu'est-ce que les pauses d'allaitement ?

Une travailleuse occupée dans les liens d'un contrat de travail peut interrompre son travail pendant la journée de travail pour nourrir son enfant ou tirer son lait.

À cet effet, la travailleuse et l'employeur doivent relever du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. Il s'agit principalement des employeurs du secteur privé.

Ces pauses d'allaitement sont remboursées par la mutualité. L'allocation s'élève à 82 % du montant brut du salaire (non plafonné) perdu.

Durée et fréquence des pauses d'allaitement

Une pause d'allaitement dure 30 minutes.

Si la travailleuse travaille au moins 4 heures par jour, elle a droit à une pause. Si elle travaille au moins 7,5 heures par jour, elle a droit à deux pauses, qui peuvent être prises en une ou deux fois sur la journée de travail.

Le temps de la pause est considéré comme du temps de travail.

La travailleuse et l'employeur conviennent entre eux du moment où les pauses seront prises. À défaut d'accord, les pauses d'allaitement doivent précéder ou suivre immédiatement les périodes de repos prévues au règlement de travail.

Les pauses d'allaitement peuvent être prises jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant.

Quelle est la procédure à suivre pour demander des pauses d'allaitement ?

a) Information de l'employeur

La travailleuse qui souhaite prendre un congé d'allaitement doit en informer son employeur deux mois à l'avance. Ce délai peut toutefois être réduit d'un commun accord entre l'employeur et la travailleuse.

Cette notification peut s'effectuer :

- soit par lettre recommandée ;
- soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

b) Remise de la preuve à l'employeur

Au début de la période, la travailleuse fournit une preuve qu'elle allaite son enfant.

La preuve de l'allaitement peut être fournie :

- par un certificat d'un centre de consultation pour nourrissons (Kind en Gezin ou ONE) ;
- par un certificat médical ;
- NOUVEAU : par une attestation délivrée par une personne reconnue comme sage-femme.

Jusqu'à présent, une attestation délivrée par une sage-femme n'était pas admise.

La travailleuse doit fournir cette preuve chaque mois, à chaque fois le jour où l'exercice du droit aux pauses d'allaitement a pris cours.

c) Remise du formulaire de demande à la mutualité

Chaque mois, la travailleuse et l'employeur doivent compléter un certificat destiné à la mutualité. Ce document mentionne entre autres la perte de salaire résultant des pauses d'allaitement.

La travailleuse remet ce document à sa mutualité.

Une travailleuse qui prend des pauses d'allaitement bénéficie-t-elle d'une protection spéciale contre le licenciement ?

Une travailleuse qui allaite son enfant bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

Cette protection prend cours au moment de l'information de l'employeur (notification écrite). La protection se termine après une période d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical.

L'employeur ne peut licencier la travailleuse que pour des raisons étrangères à son état physique découlant de l'allaitement et/ou du tirage de son lait.

L'employeur doit pouvoir prouver que tel est le cas et en informer la travailleuse par écrit, à la demande de celle-ci.

Si l'employeur n'est pas en mesure de prouver que le licenciement est sans rapport avec le congé d'allaitement et/ou s'il n'y a pas de motif, il doit payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale au salaire brut de 6 mois, en plus de l'indemnité due en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec certaines indemnités de licenciement telles que, entre autres, l'indemnité pour licenciement irrégulier octroyée à une travailleuse enceinte.

Source(s) : CCT n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement, modifiée par la convention collective de travail n° 80bis du 13 octobre 2010 ; CCT n° 80bis du 13 octobre 2010 modifiant la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement ; CCT n° 80/3 du 27 mai 2025 modifiant la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.



Prolongation des heures de relance et augmentation générale du plafond fiscal relatif aux heures supplémentaires en vue

Dans un précédent infoflash, nous avons fait état d'une série de mesures temporaires provenant notamment de l'AIP 2023-2024, qui devaient prendre fin le 30 juin 2025.

L'une des questions singulières à cet égard était de savoir si les heures de relance et l'augmentation temporaire du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses à 180 heures subsisteraient encore après cette date.

Récemment, les partis de la majorité ont déposé une série d'amendements au projet de loi-programme qui prévoient une prolongation temporaire de ces mesures.

Augmentation du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses avec sursalaire

Régime général

L'AIP 2023-2024 prévoyait que chaque année, 180 heures supplémentaires avec sursalaire entraient en ligne de compte pour les mesures suivantes :

- Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires (avantage employeur) ;
- Réduction d'impôt (avantage travailleur).

Ce régime était normalement d'application jusqu'au 30 juin 2025 inclus. Le nouveau projet de législation prolonge cette période jusqu'au 31 décembre 2025.

En principe, le crédit général d'heures supplémentaires s'élève à 130 heures par an et par travailleur.

Régimes spécifiques notamment pour les « travaux immobiliers avec système électronique d'enregistrement des présences et le secteur de l'Horeca »

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

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



Heures de relance

Nombre et durée d'application

L'AIP 2023-2024 avait introduit 120 heures de relance pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus. Le projet de législation prévoit désormais une prolongation jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.

Ces heures peuvent être prestées en plus du contingent de base d'heures supplémentaires volontaires.

Formalités

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

Caractéristiques

Les heures de relance ne doivent être prises en compte ni pour la limite interne, ni pour le calcul de la durée de travail.

Ces heures ne donnent pas droit à un sursalaire et sont exonérées d'ONSS et de précompte professionnel.

Notez que l'exonération fiscale s'applique uniquement si la rémunération pour l'heure de relance ne dépasse pas la rémunération normale de cette heure sans heure supplémentaire.

Les suppléments éventuels pour le travail du dimanche, le travail du soir, etc., qui sont prévus dans un contrat de travail ou une convention collective de travail ne sont pas considérés comme des rémunérations supplémentaires.

Si un employeur octroie tout de même un sursalaire pour des heures de relance, ces heures de relance sont imposées.

Attention : les informations susmentionnées sont basées sur un projet de législation et n'ont pour l'instant pas encore été publiées au Moniteur belge.

Source(s) : Projet de loi-programme : amendements du 16 juin 2025 déposés en Commission des Finances et Budget, DOC 56 0909/015.



Etudiants : comment rompre le contrat ?

Que se passe-t-il lorsque l'étudiant que vous avez engagé ne correspond pas à vos attentes ? Devez-vous attendre la fin du contrat de l'étudiant ou pouvez-vous rompre le contrat avant l'arrivée de ce terme ?

Différentes hypothèses peuvent être distinguées.

Rupture du contrat en période d'essai

Pour rappel, pour les contrats d'occupation d'étudiant dont l'exécution débute à partir du 1er janvier 2014, les 3 premiers jours de travail sont considérés d'office comme **période d'essai**.

Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Les périodes d'essai successives sont interdites si l'étudiant est occupé dans la même fonction par le biais de contrats d'occupation d'étudiant successifs.

Remarque – Aucune formalité n'est exigée pour rompre le contrat d'occupation d'étudiant pendant l'essai. Il vous est cependant recommandé de confirmer la rupture des relations de travail par un écrit.

Rupture du contrat après la période d'essai

Lorsque cette période d'essai est arrivée à échéance, vous ou votre étudiant pouvez rompre le contrat moyennant un préavis.

La durée du préavis varie selon que la durée de l'engagement est d'un mois maximum ou supérieure à 1 mois. La durée d'un mois se calcule de date à veille de date.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- si la durée de l'engagement est d'un mois maximum, le préavis est de 3 jours en cas de licenciement et d'un jour en cas de démission ;
- si la durée de l'engagement est supérieure à un mois, le préavis est de 7 jours en cas de licenciement et de 3 jours en cas de démission.

Remarque - La notification du préavis doit s'effectuer dans le respect des règles applicables au contrat ordinaire de travail. Ce délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine où le préavis a été notifié.

Rupture du contrat après 7 jours calendrier ininterrompus d'incapacité

Si l'étudiant est malade pendant plus de 7 jours calendrier ininterrompus, vous pouvez rompre le contrat après le 7e jour de maladie, mais vous devrez, dans ce cas, payer une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.



Exemple – Un étudiant est engagé dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant du 28 juillet au 29 septembre 2025. Le 18 août 2025, l'étudiant vous remet un certificat médical couvrant sa maladie pour la période du 18 au 31 août 2025. Vous pourrez rompre le contrat, moyennant le paiement d'une indemnité de 7 jours calendrier, le 25 août 2025 au plus tôt (soit après 7 jours calendrier ininterrompus d'incapacité).

Remarque – Vous pouvez néanmoins mettre fin au contrat avant l'expiration des 7 jours calendrier ininterrompus d'incapacité, moyennant le paiement d'une indemnité. Vous devrez alors justifier la rupture des relations de travail par un motif étranger à la maladie de l'étudiant, sous peine de vous voir reprocher le caractère abusif du licenciement !

Attention

En l'absence de contrat écrit, à défaut de certaines mentions obligatoires dans le contrat ou lorsque vous omettez la déclaration DIMONA, l'étudiant pourra mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis à tout moment.

De plus, en l'absence de contrat écrit ou lorsque manquent les mentions concernant les dates de début et de fin de l'exécution du contrat, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable figurant dans le règlement de travail, vous devrez respecter les règles applicables aux contrats de travail conclus à durée indéterminée. Cela signifie qu'en cas de rupture de votre part, vous devrez notifier les délais ordinaires de préavis, à moins de prouver que le défaut de mentions concernant l'horaire de travail ou de référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail n'occasionne aucun dommage à votre étudiant.

Pour les informations concernant l'engagement d'un étudiant, voyez notre infoflash sur la conclusion du contrat étudiant.

Source : articles 120 à 130ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



Engager un étudiant pendant les vacances, que faire ?

Chaque année, avec l'arrivée des vacances d'été, se pose la question des conditions d'engagement des étudiants.

L'occasion nous est ainsi donnée de rappeler les règles à respecter lors de l'engagement d'un étudiant.

Combien de temps peut travailler l'étudiant ?

En 2025, l'étudiant dispose d'un compteur de 650 heures de travail pour l'année civile. La rémunération de ces 650 heures de travail ne sera pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement à une cotisation de solidarité. Ce compteur est remis à zéro chaque année.

Ce contingent est repris dans un compteur, lequel est alimenté par le biais des **déclarations DIMONA** spécifiques « STU » que vous êtes tenus d'effectuer lorsque vous engagez un étudiant (voyez ci-dessous) et des déclarations trimestrielles des prestations (DmfA) introduites auprès de l'ONSS. Les déclarations DIMONA doivent notamment indiquer **le nombre d'heures d'occupation par trimestre** prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant. Au fur et à mesure que les déclarations DIMONA sont effectuées, des heures de travail viennent ainsi en déduction du contingent de 650 heures.

Ce compteur est consultable par l'étudiant via l'application en ligne « student@work » disponible sur le site Internet <https://www.studentatwork.be> ou sur le nouveau service en ligne « consultation des données du citoyen » ».

Concrètement, **l'étudiant** peut se connecter à cette application au moyen de sa carte d'identité électronique ou d'un *token* citoyen. L'application lui permet de consulter le nombre d'heures restantes du contingent de 650 heures, de vérifier les périodes de travail prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant conclu avec un ou plusieurs employeur(s) et de vérifier le décompte des heures de travail.

Vous pouvez également être informé du nombre d'heures encore disponibles dans le contingent de 650 heures puisque l'étudiant peut, à partir de cette application, générer une **attestation** pour un employeur potentiel mentionnant, à une date précise, le nombre d'heures restantes dans le contingent de 650 heures. Cette attestation reprend par ailleurs un **code** (valable pendant 3 mois) qui vous permet de vous connecter au compteur de l'étudiant et de connaître, au moment de la consultation, le nombre d'heures restantes.

Il vous est bien entendu vivement recommandé de demander cette attestation à votre étudiant avant de conclure un contrat et cela, afin de l'engager en parfaite connaissance de cause.

Important !

Pour que vous puissiez faire une déclaration à l'ONSS avec application de la cotisation de solidarité, il faut que la personne engagée soit effectivement un étudiant. Afin de vérifier cette qualité d'étudiant, vous pouvez utiliser différents moyens mais une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ou la production d'une (copie d'une) carte d'étudiant ne sera pas acceptée comme preuve suffisante par l'ONSS. Une (copie d'une) **preuve/attestation d'inscription** à une (haute) école ou à une université pour l'année scolaire ou académique en cours est toutefois suffisante. Cette preuve d'occupation d'étudiant ne doit pas être fournie spontanément à l'ONSS, mais en cas de discussion, vous devez pouvoir démontrer qu'il s'agit bien d'un étudiant.



Quel contrat conclure ?

L'étudiant sera engagé dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant. Ce contrat sera constaté par écrit pour chaque jeune individuellement **au plus tard au moment de son entrée en service.**

Le contrat d'occupation d'étudiant est un contrat à durée déterminée. Il peut être conclu pour une durée maximum de **12 mois.**

Le contrat d'occupation d'étudiant doit comporter un certain nombre de **mentions obligatoires** et être établi en 2 exemplaires (1 pour l'étudiant, 1 pour vous).

Attention !

- Les 3 premiers jours de travail sont considérés d'office comme **période d'essai**. Les modalités de cette clause d'essai doivent être indiquées dans le contrat.
- Les périodes d'essai successives sont interdites si l'étudiant est occupé dans la même fonction par le biais de contrats d'occupation d'étudiant successifs.
- Le contrat d'occupation d'étudiant est un **document social** ; à ce titre, il doit être conservé au lieu de travail où l'étudiant est occupé, pendant 5 ans à dater du jour qui suit celui de la fin de l'exécution du contrat.

Quelles formalités faut-il accomplir ?

L'étudiant, comme tout autre travailleur régulier, doit recevoir le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise. Lors de sa remise, vous êtes tenu de faire signer un accusé de réception de celui-ci par l'étudiant.

Déclaration DIMONA

Après la conclusion du contrat d'occupation d'étudiant et au plus tard au moment où l'étudiant débute ses prestations, vous êtes tenu d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA). Celle-ci doit reprendre, outre les informations habituelles (date de l'entrée en service, diverses informations relatives au n° d'immatriculation de l'employeur à l'ONSS, au n° d'identification à la sécurité sociale du travailleur (N.I.S.S.), au n° de la carte d'identité sociale (S.I.S.) et au n° de la commission paritaire à laquelle ressort le travailleur), les données suivantes :

- une indication relative à la qualité de l'étudiant ;
- l'adresse du lieu d'exécution du contrat si cette adresse diffère de celle à laquelle vous êtes inscrit auprès de l'ONSS ;
- la date de fin d'exécution du contrat. Par conséquent, vous ne devez pas, en principe, effectuer de déclaration de sortie à la fin des relations de travail ;
- le nombre d'heures d'occupation par trimestre prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant.

Souscription d'une police d'assurance contre les accidents du travail

La législation relative aux accidents du travail s'applique à vous ainsi qu'aux étudiants que vous occupez, y compris ceux dont l'activité ne doit pas être déclarée à l'ONSS.

Si vous occupez des étudiants, vous êtes donc tenu de les couvrir par une assurance « accidents du travail » pour toute la période d'occupation.



Examens médicaux

Certains étudiants sont obligatoirement soumis, avant leur entrée en service, à une évaluation de santé préalable auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Il s'agit des étudiants qui :

- n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment où débute leur occupation ;
- effectuent un travail de nuit ;
- ou sont occupés à des travaux présentant un risque spécifique pour leur santé.

Changement en cours

Des discussions visant à fixer l'âge minimal de la conclusion du contrat d'occupation d'étudiant à 15 ans sont en cours. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ces discussions.

Pour en savoir plus sur les modalités de rupture du contrat étudiant, nous vous renvoyons vers [notre infoflash](#) sur la rupture du contrat étudiant.



Maladie ou accident pendant les vacances : ça marche comment, déjà ?

Depuis l'année dernière, de nouvelles règles s'appliquent lorsque certaines suspensions, telles que la maladie ou un accident, surviennent pendant les vacances de vos travailleurs. En effet, les travailleurs ne « perdent » désormais plus ces jours de vacances : ils peuvent les reporter à plus tard. Ci-dessous, vous trouverez un résumé de ce que vous devez savoir à ce sujet en tant qu'employeur.

Prise des vacances reportées

Si votre travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, le principe depuis **l'année dernière** est que ces jours d'incapacité de travail ne doivent pas être comptabilisés comme des jours de congés légaux. Les jours de vacances initialement prévus sont renvoyés dans le compteur des jours de vacances encore à prendre, et le travailleur devra les prendre ultérieurement, avant la fin de l'année.

Exemple – Un travailleur avait prévu de prendre des vacances annuelles, du 7 juillet au 18 juillet 2025 inclus. Cependant, il se casse le bras le lundi 14 juillet et sera absent pendant au moins un mois. Il fournit un certificat médical. Les jours du 14 au 18 juillet seront convertis en jours d'incapacité de travail. Le travailleur pourra récupérer 5 jours de vacances ultérieurement, et ce, avant le 31 décembre 2025.

Pas de prolongation automatique des vacances

Il est important de noter qu'une telle incapacité de travail ne prolonge pas automatiquement la période de vacances en cours de votre travailleur des jours de vacances non pris. Si le travailleur souhaite prolonger sa période de vacances en cours, il doit le demander explicitement au moment où il vous remet son certificat médical. Votre **accord** en tant qu'employeur reste toutefois requis.

Exemple – Un travailleur (occupé dans un régime du lundi au vendredi) a prévu de prendre des vacances annuelles, du 18 août au 29 août 2025 inclus. Cependant, il tombe malade du lundi 25 août au vendredi 29 août. Si ce travailleur souhaite prolonger sa période de vacances des 5 jours de vacances non pris, à savoir du lundi 1er septembre au vendredi 5 septembre 2025, il doit en faire la demande au plus tard lorsqu'il vous remet son certificat médical (cf. infra). Toutefois, en tant qu'employeur, vous pouvez refuser cette prolongation.

Formalités à respecter par le travailleur

Si le travailleur tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles, il doit :

1. **informer immédiatement** son employeur de son incapacité de travail (règle générale) ;
2. communiquer **immédiatement** à son employeur son adresse de **résidence** s'il ne se trouve pas à son domicile (p. ex. à l'étranger) ;
3. **toujours remettre un certificat médical**, même si la réglementation générale ne prévoit pas cette obligation, et ce, dans le délai normal en vigueur dans l'entreprise ou en vertu de la loi (2 jours ouvrables). En cas de force majeure, le certificat doit être remis dans un délai raisonnable. Le certificat médical doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :
 - Constatation de l'incapacité de travail ;
 - Durée probable de l'incapacité de travail ;
 - Autorisation, ou non, pour le travailleur de se rendre éventuellement à un autre endroit en vue d'un contrôle.



Un **modèle spécifique de certificat médical facultatif** est disponible en 4 langues. Votre travailleur n'est toutefois pas obligé d'utiliser ce modèle.

La procédure de contrôle normale en cas de maladie ou d'accident s'applique. Vous pouvez donc envoyer un **médecin-contrôleur** pour vérifier l'incapacité de travail de votre travailleur.

Les formalités à respecter par le travailleur en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période de vacances annuelles doivent être reprises dans le **règlement de travail**.

Salaire garanti ?

Les jours de vacances initialement prévus sont considérés comme des jours d'incapacité de travail donnant droit au paiement du salaire garanti à charge de l'employeur.

Remarque : si les formalités susmentionnées ne sont pas respectées par le travailleur concerné, p. ex. si le travailleur n'informe pas immédiatement son employeur de son incapacité de travail (sauf cas de force majeure), la sanction habituelle s'applique : le non-paiement du salaire garanti pour les jours précédant cette notification.

Source(s) : art. 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; art. 68, 2^o, a) de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ; [site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).



Juillet 2025 - Quelques dates clés

21 juillet 2025 :

Le lundi 21 juillet jour de Fête nationale est un jour férié légal.

31 juillet 2025 :

DmfA: envoi de la déclaration 2025/2 et paiement du solde des cotisations 2025/2

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)