



LEGAL WATCH

07 & 08-2025



Dans un environnement en constante évolution, rester informé de l'actualité juridique est essentiel. La veille légale de Persolis a pour objectif de vous tenir à jour des évolutions en matière de réglementation sociale susceptibles d'impacter la gestion de vos ressources humaines. Elle contribue à l'enrichissement de nos compétences et à l'adaptation continue de nos méthodes. Et parce que l'information se partage, **nous la mettons à votre disposition !**



Persolis accorde une importance particulière au respect des droits de propriété intellectuelle. Dans le cadre de la veille juridique, les sources sont citées et utilisées à des fins d'information et de documentation. Si, malgré notre vigilance, un contenu reproduit devait porter atteinte aux droits d'auteur ou ne pas respecter les conditions d'utilisation prévues par son titulaire, nous vous invitons à nous contacter. Nous nous engageons à retirer immédiatement le contenu concerné.



Sommaire

Déclaration de risque pour la santé des travailleuses enceintes désormais possible en ligne !	3
Contexte relatif à la déclaration de risque pour la santé des travailleuses enceintes	3
Déclaration pratique	3
Bonus emploi flamand : adaptation des plafonds salariaux	4
Des questions ?	4
Congé parental pour les parents d'accueil : c'est en vigueur depuis le 1er juillet 2025	4
Règlement IA : découvrez les nouvelles obligations des employeurs dès le 2 août 2025	5
Obligations pour les fournisseurs de modèles d'IA à usage général	5
Entrée en vigueur de sanctions	5
Quand les prochaines règles du règlement IA entreront-elles en vigueur ?	6
Heures de relance et plafond fiscal heures supplémentaires : confirmation de prolongation jusqu'au 31 décembre 2025	6
L'Europe recommande un rapport de durabilité standard pour les PME	7
Reporting volontaire en matière de durabilité	7
Solution temporaire	7
Diminution du tarif CREG pour le remboursement de frais de recharge à domicile des voitures d'entreprise	8
Remboursement d'électricité	8
Tarif CREG	8
Montant fixe maximal par kWh	8
Crédit-temps fin de carrière : prolongation des conventions collectives n°170 et 171 !	9
Droit au crédit-temps fin de carrière	9
Droit aux allocations d'interruption	9
Principe : Droit aux allocations à partir de 60 ans	9
Dérogation : Condition d'âge dérogatoire pour bénéficier des allocations	9
Quelles sont les conséquences de la prolongation des CCT n°170 et 171 ?	9
Instructions administratives ONSS - 2025/3	10
Nouveau ce trimestre	10
Septembre 2025 – Quelques dates clés	10



Déclaration de risque pour la santé des travailleuses enceintes désormais possible en ligne !

Jusqu'à présent, une déclaration de risque pour la santé d'une travailleuse enceinte pouvait uniquement être effectuée au moyen d'un formulaire papier. C'est désormais aussi possible en ligne.

Découvrez ce que cela signifie pour vous !

Contexte relatif à la déclaration de risque pour la santé des travailleuses enceintes

Les travailleuses enceintes bénéficient d'une protection étendue, notamment en matière de santé et de sécurité dans le cadre du bien-être au travail. Elles ne peuvent dès lors pas effectuer un travail qui met en danger leur propre santé ou celle de leur enfant à naître. Un employeur est tenu d'évaluer les postes de travail susceptibles de présenter un risque pour la santé de la travailleuse enceinte ou allaitante et de son enfant. Le cas échéant, l'employeur prendra les mesures nécessaires pour protéger la travailleuse. En outre, l'employeur doit effectuer une déclaration à Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, dès qu'un risque pour la santé a été identifié.

Déclaration pratique

Jusqu'à présent, une déclaration de risque pour la santé d'une travailleuse enceinte pouvait uniquement être effectuée au moyen d'un formulaire papier. C'est désormais aussi possible via le [service en ligne Surveillance de la santé des travailleuses enceintes](#). Fedris acceptera encore les déclarations papier jusqu'au 30 juin 2026.

La déclaration à Fedris peut être effectuée par la personne ou l'organisme suivant :

- Membre du personnel de votre entreprise ;
- Prestataire de services ou secrétariat social ;
- Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) ;

Source(s) : Communiqué du 26 juin 2025 sur le site web de la sécurité sociale, Déclarez les risques pour la santé des travailleuses enceintes dans le nouveau service en ligne ; Site web de Fedris, [Risque pour la santé des travailleuses enceintes](#).

Bonus emploi flamand : adaptation des plafonds salariaux et montant minimum 2025

Le bonus emploi vise à rendre le travail plus lucratif que l'inactivité. L'objectif est d'encourager les chômeurs à chercher un emploi et de motiver les travailleurs ayant un bas salaire à rester actif.

Pour que le travailleur puisse bénéficier du bonus emploi flamand, ses revenus ne peuvent pas dépasser un certain montant de salaire brut mensuel moyen ou de revenus mensuels moyens. Pour l'année de référence 2025, la limite supérieure est portée à 3.114,99 EUR. L'objectif est de ne pas réduire le public cible, ni d'accentuer le piège à la promotion. Pour des raisons opérationnelles, la limite supérieure doit également toujours rester inférieure à celle du bonus à l'emploi fédéral.

La limite inférieure est fixée à 2.115 EUR pour l'année de référence 2025. Un travailleur qui perçoit le salaire minimum recevra dès lors un bonus emploi complet.

Tous les bénéficiaires du bonus emploi flamand recevront enfin 50 EUR supplémentaires en plus du montant de leur bonus emploi. Dans ce cadre, aucune distinction n'est faite entre les différentes catégories d'ayants droit sur la base de leur salaire de référence et de leur fraction de prestations.

Des questions ?

Vous trouverez plus d'informations concernant le bonus emploi flamand [ici](#).

Source(s) : Arrêté du Gouvernement flamand du 27 juin 2025 modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 1er juillet 2022 portant exécution du décret du 20 mai 2022 réglant l'octroi d'un bonus emploi, en ce qui concerne l'adaptation des plafonds salariaux et l'augmentation d'un montant fixe, invariable à partir de l'année de référence 2025, M.B. 10 juillet 2025.

Congé parental pour les parents d'accueil : c'est en vigueur depuis le 1er juillet 2025

La loi programme qui prévoit la possibilité pour les parents d'accueil qui accueillent un enfant dans leur famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée de bénéficier d'un congé parental pour s'occuper de cet enfant vient d'être publiée au Moniteur Belge.

Le congé parental pour les parents d'accueil entre en vigueur pour les demandes introduites auprès de l'employeur depuis le 1er juillet 2025.

Nous vous invitons à consulter [notre précédent flash](#) qui détaille cette mesure.

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

Les informations sont disponibles sur le site de l'ONEm.

Source : Loi-programme du 18 juillet 2025, art. 217-219, M.B. 29 juillet 2025 ; [Site de l'ONEm](#)

Règlement IA : découvrez les nouvelles obligations des employeurs dès le 2 août 2025

Le 2 août 2025, quelques nouvelles règles découlant du règlement sur l'IA entreront en vigueur. Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour vous, en tant qu'employeur, dans la relation que vous entretenez avec vos travailleurs ?

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

Ce règlement est directement applicable dans tous les pays de l'Union européenne et entrera en majeure partie en vigueur à partir du 2 août 2026.

Cependant, certaines parties prennent déjà effet en 2025. Dans un précédent [infoflash](#), nous avons déjà abordé les dispositions entrant en vigueur le 2 février 2025 et le 2 août 2025.

Dans cet infoflash, nous rappelons une fois encore les dispositions les plus importantes pour vous, en tant qu'employeur, qui entreront en vigueur le 2 août 2025.

Obligations pour les fournisseurs de modèles d'IA à usage général

À partir du 2 août 2025, des obligations s'appliqueront aux fournisseurs de modèles d'IA à usage général, qui sont conçus pour effectuer un large éventail de tâches. Ils sont entraînés sur la base d'énormes quantités de données et sont polyvalents. Il ne s'agit pas encore de systèmes autonomes, mais ils constituent la base des systèmes d'IA. L'exemple le plus fréquent à cet égard a trait aux grands modèles de langage (*Large Language Models*) qui constituent la base des outils de chat de ces dernières années, tels que ChatGPT ou Copilot.

Des obligations spécifiques s'appliquent à ces modèles d'IA. En effet, l'utilisation de ceux-ci comporte également des risques.

Les développeurs ignorant souvent quelles données ont été utilisées, ces modèles devront désormais répondre à certaines exigences de transparence (p. ex. mise à jour de la documentation technique, élaboration et communication d'une liste suffisamment détaillée du contenu utilisé pour entraîner le modèle d'IA...). La législation européenne relative aux droits d'auteur doit également être respectée.

Des exigences supplémentaires s'appliquent aux modèles plus puissants susceptibles de présenter des risques systémiques. Ils doivent par exemple procéder à des évaluations régulières pour identifier les vulnérabilités et garantir un niveau approprié de protection en matière de cybersécurité.

Les obligations susmentionnées s'appliquent uniquement aux fournisseurs de modèles d'IA à usage général. Dans la plupart des cas, un employeur ne sera qu'un utilisateur, et non un fournisseur.

Pour les modèles d'IA qui étaient déjà sur le marché avant le 2 août 2025, les fournisseurs auront jusqu'au 2 août 2027 pour satisfaire à leurs obligations.

Entrée en vigueur de sanctions

À partir du 2 août 2025, des sanctions s'appliqueront également, à l'exception des amendes applicables aux modèles d'IA à usage général. Il appartient, d'ici là, aux États membres de fixer des règles relatives aux sanctions et d'autres mesures d'exécution afin de garantir le respect du règlement IA (p. ex. avertissements et mesures non monétaires). Les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

À l'heure actuelle, la législation belge n'a pas encore précisé les sanctions prévues par le règlement IA.

Ceci ne dispense pas un employeur de respecter ses obligations. À partir de cette date, vous pourrez, par exemple, être sanctionné en tant qu'employeur si vous utilisez au sein de l'entreprise des systèmes d'IA présentant un risque inacceptable.

En effet, le règlement mentionne déjà certaines sanctions qui peuvent être imposées immédiatement aux organisations, telles qu'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 35 millions d'euros pour pénaliser l'utilisation de systèmes d'IA présentant des risques inacceptables. Si l'auteur de l'infraction est une entreprise, une amende administrative pouvant atteindre jusqu'à 7 % de son chiffre d'affaires annuel mondial total réalisé au cours de l'exercice précédent peut être appliquée, le montant le plus élevé étant retenu. En tant qu'employeur, vous devez donc déjà en tenir compte !

Quand les prochaines règles du règlement IA entreront-elles en vigueur ?

À partir du 2 août 2026, un contrôle sera opéré sur les obligations relatives à des catégories spécifiques (définies à l'annexe III du règlement IA) de systèmes d'IA à haut risque et sur les obligations de transparence relatives aux systèmes d'IA à risque limité.

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

Heures de relance et plafond fiscal heures supplémentaires : confirmation de prolongation jusqu'au 31 décembre 2025

La loi programme prévoyant la prolongation des heures de relance et de l'augmentation temporaire du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses à 180 heures vient d'être publiée au Moniteur Belge.

Ces mesures sont donc prolongées jusqu'au 31 décembre 2025.

Nous vous invitons à consulter [notre précédent flash](#) qui détaille ces mesures.

Source : Loi-programme du 18 juillet 2025, art. 65-69, M.B. 29 juillet 2025

L'Europe recommande un rapport de durabilité standard pour les PME

La Commission européenne a formulé une recommandation concernant les rapports volontaires de durabilité pour les petites et moyennes entreprises (PME). La recommandation comprend une norme volontaire (norme VSME) qui permettra aux PME ne relevant pas de la directive sur les rapports de durabilité pour les entreprises (CSRD) de répondre plus facilement aux demandes spécifiques d'informations relatives à la durabilité émanant de grandes institutions financières et entreprises.

Reporting volontaire en matière de durabilité

Le 26 février 2025, la Commission européenne a adopté le train de mesures de simplification Omnibus I (cf. nos infoflashes du [13 mars 2025](#) et du [17 février 2025](#)). Celui-ci prévoit de limiter l'obligation d'établir des rapports en matière de durabilité aux grandes entreprises de plus de 1.000 collaborateurs. Pour les entreprises de moins de 1.000 travailleurs, l'Europe a proposé une norme de reporting volontaire (la norme VSME).

Dans sa recommandation, la Commission européenne encourage les grandes entreprises et les institutions financières à fonder, dans la mesure du possible, leurs demandes d'informations en matière de durabilité auprès des PME sur cette norme volontaire .

La norme VSME peut être consultée dans les [annexes à la recommandation](#) ou via le [site web de l'EFRAG](#), l'organe consultatif technique de la Commission européenne.

Solution temporaire

Dans l'attente de l'adoption du train de mesures Omnibus I, cette recommandation constitue une solution provisoire pour répondre à la demande du marché en matière de simplification des charges administratives pour les PME.

Par la suite, le train de mesures Omnibus élargira et renforcera le « plafond de la chaîne de valeur » en interdisant aux entreprises relevant du CSRD de demander des informations à d'autres entreprises de leur chaîne de valeur au-delà d'une certaine limite. Cette limite serait alors définie par la norme volontaire de publication d'informations.

Source : [Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

Diminution 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 dernier 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	1er octobre 2025 - 31 décembre 2025
Région flamande	28,22 centimes d'euro/kWh	31,94 centimes d'euro/kWh	34,56 centimes d'euro/kWh	30,70 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région Bruxelles capitale	32,94 centimes d'euro/kWh	35,85 centimes d'euro/kWh	37,87 centimes d'euro/kWh	33,56 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région wallonne	32,56 centimes d'euro/kWh	36,17 centimes d'euro/kWh.	38,43 centimes d'euro/kWh	34,57 centimes d'euro/kWh (sous réserve)

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 ; Circulaire 2025/C/38 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 - troisième trimestre 2025 – application permanente.

Crédit-temps fin de carrière : prolongation des conventions collectives n°170 et 171 !

Les conventions collective de travail n°170 et 171 qui permettaient à un travailleur en crédit-temps fin de carrière de bénéficier, sous certaines conditions, d'allocations d'interruption à charge de l'ONEm avant 60 ans s'achevaient en principe le 30 juin 2025. Les partenaires sociaux se sont néanmoins accordés pour prolonger ces conventions de 6 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Bref rappel des règles.

Droit au crédit-temps fin de carrière

Le droit au crédit-temps fin de carrière, réduction à mi-temps ou d'1/5 temps, existe dès l'âge de 55 ans lorsque le travailleur peut justifier 2 ans d'ancienneté et 25 ans de carrière professionnelle.

Droit aux 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.

Dérogation : 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 de 35 ans ;
- exerçaient un métier lourd ;
- 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, les dernières, les CCT n°170 (carrière longue, métier lourd et entreprise en difficulté ou en restructuration) et 171 (travailleurs moins valides) prenaient fin le 30 juin 2025.

Une convention collective conclue au niveau du secteur (CCT sectorielle) devait également être conclue sur base de la CCT n°170.

Quelles sont les conséquences de la prolongation des CCT n°170 et 171 ?

Jusqu'au 31 décembre 2025, les travailleurs entre 55 et 59 ans qui remplissent les conditions dérogatoires, pourront bénéficier d'allocations à charge de l'ONEm lorsqu'ils réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière.

Les nouvelles CCT n°174 et 175 ont été conclues le 30 juin 2025 au sein du Conseil National du Travail (CNT) et sont en vigueur du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025.

Attention, pour bénéficier des allocations, il faut encore qu'une CCT sectorielle soit conclue sur base de la CCT n°174 !

Des précisions devront encore être apportées par l'ONEm en ce qui concerne cette dernière condition ; les CCT sectorielles actuelles s'achèvent généralement également le 30 juin et ne permettront donc pas au travailleur de bénéficier immédiatement des allocations.

Source : [CNT](#)



Instructions administratives ONSS - 2025/3

Nouveau ce trimestre

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/news>

Septembre 2025 – Quelques dates clés

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)

Tous les articles sont disponibles sur le site de Partena :

<https://www.partena-professional.be/fr/nos-connaissances/infoflashes>