



LEGAL WATCH

09-2025



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

Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe – variante bis : précisions administratives..... 4

Rappel du contexte	4
Ampleur du travail variable : précisions et exemples	4
Qualification d' « entreprise où s'effectue un travail en équipe »	5
Calcul de la norme du tiers pour chaque travailleur	5
Calculs et exemples	6

Budget mobilité bientôt obligatoire ? Que savons-nous déjà ? 7

En quoi consiste le budget mobilité ?	7
Budget mobilité bientôt obligatoire ?	7
Proposition obligatoire à partir du 1er janvier 2026 ?	7
Mesures d'accompagnement ?	7
Budget mobilité pour tous ?	8
Comment vous préparer à l'obligation de proposer le budget mobilité ?	8

Modifications apportées au congé de formation flamand..... 9

Informations générales	9
------------------------------	---

Congé-éducation payé et congé de formation flamand : nouveau plafond salarial de remboursement pour l'année scolaire 2025-2026..... 10

***Federal Learning Account* : prolongation du report temporaire de l'enregistrement des (droits de) formations..... 11**

Contexte du <i>FLA</i>	11
Report du <i>FLA</i>	11
a. Employeur relevant d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation	11
b. Employeur ne relevant pas d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation	11

Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1er octobre 2025..... 12

Indexation trimestrielle	12
Indexation annuelle	12
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique.....	12

Nouvelle mesure européenne liée aux transactions bancaires : vérification obligatoire du nom du bénéficiaire à partir du 9 octobre 2025 14

En quoi consiste cette vérification ?	14
Pourquoi cette mesure ?	14

Comment les entreprises peuvent-elles se préparer ?	14
Exonération de précompte professionnel pour jeunes travailleurs (2025) ...	15
Fin du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : des clarifications bien utiles viennent d'être publiées !	16
CCT n°165 et 173 : RCC pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves	16
Sort des autres régimes RCC ?	16
Régime général : CCT n°17	16
Régimes dérogatoires	16
Disponibilité adaptée	17
Norme salariale 2025-2026 fixée à 0 % : signification pour les employeurs ?	18
Qu'est-ce que la norme salariale et pourquoi est-elle importante ?	18
Qu'est-ce qui est encore autorisé dans le cadre de la norme salariale de 0 % ?	18
Quid de l'augmentation des chèques-repas annoncée ?	18
Que risque l'employeur en cas de non-respect de la norme salariale ?	18
Impact sur les négociations sectorielles ?	18
Sécurité sociale internationale : Activité substantielle dans l'Etat de résidence - la CJUE précise	19
Comment déterminer ce seuil des 25% ?	19
Quelle période de référence ?	19
Diminution du tarif CREG pour le remboursement de frais de recharge à domicile des voitures d'entreprise 4e trimestre 2025	20
Remboursement d'électricité	20
Tarif CREG	20
Montant fixe maximal par kWh	21
Octobre 2025 – Quelques dates clés	22

Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe – variante bis : précisions administratives

La variante bis de la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe a été introduite avec effet rétroactif en 2024. Cette variante bis coexiste avec la dispense partielle classique de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe. Elle est temporaire et s'applique aux rémunérations payées ou attribuées du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2026. Une récente circulaire apporte des précisions quant à l'application du régime bis et fournit des exemples.

Rappel du contexte

Pour entrer en ligne de compte pour la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe, les équipes doivent effectuer le même travail en ce qui concerne son ampleur. Compte tenu notamment des difficultés liées à l'interprétation de la notion de ce « travail de même ampleur », le gouvernement a introduit une mesure temporaire alternative plus flexible en 2024 : la variante bis (voyez notre infoflash du [24 janvier](#)).

Celle-ci n'exige pas que les équipes effectuent le même travail en ce qui concerne son ampleur.

La dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe peut dès lors aussi s'appliquer aux équipes dont le travail n'est pas le même en termes d'ampleur. Le montant de la dispense sera cependant réduit proportionnellement à la différence d'ampleur du travail entre les équipes successives.

Les entreprises appliquant un système de travail en continu peuvent également bénéficier de la variante bis pour autant qu'elles remplissent les conditions spécifiques de la dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en continu.

Ampleur du travail variable : précisions et exemples

Les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes varie en fonction des heures de pointe et des heures creuses et les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes est comparable mais n'est pas la même, ne peuvent donc pas revendiquer l'application de la dispense dans sa version classique.

Toutefois, le texte légal ne précise pas selon quels critères il convient d'évaluer « l'ampleur » du travail effectué par une équipe. Il s'agit d'une question de fait dans laquelle il faut tenir compte de la nature concrète du travail effectué par les équipes. L'ampleur du travail de l'équipe est en principe mesurée sur base de la production du travail de l'équipe.

Pour des raisons pratiques, la production du travail peut, dans certains cas, être difficile à mesurer ou à vérifier. Un critère souvent utilisé dans la pratique pour mesurer l'ampleur du travail effectué par une équipe, est le nombre de membres de l'équipe. En d'autres termes, le nombre de membres d'une équipe peut donner et donnera une indication pour déterminer si cette équipe effectue le même travail, en ce qui concerne son ampleur, que l'équipe suivante.

A cet égard, la circulaire précise, pour l'application de la variante bis, que l'administration fiscale autorise un écart d'ampleur du travail entre les équipes successives de maximum 10 % calculé comme suit : la différence entre le nombre de membres de la plus grande équipe et le nombre de membres de la plus petite équipe divisée par le nombre de membres de la plus grande équipe. A l'intérieur des limites de cette tolérance, l'écart constaté entre le nombre de membres de l'équipe chez l'employeur est considéré comme le résultat d'événements indépendants de la volonté de l'employeur.

Cet écart d'ampleur du travail de 10 % est examiné pour chaque jour et pour chaque système d'équipe. Lorsque l'écart d'ampleur du travail est de maximum 10 % pour chaque jour ouvrable du mois, l'employeur peut appliquer la dispense de versement du précompte professionnel pour « le travail en équipe classique » pour ce mois. L'employeur est libre d'appliquer un écart plus important du nombre de membres de l'équipe par rapport à son intention lorsque cet écart résulte de circonstances indépendantes de sa volonté (exemple : travailleur absent suite à un accident sur le chemin du travail) et qu'il peut en apporter la preuve.

De plus, des éléments factuels autres que le nombre de membres au sein d'une équipe, peuvent également avoir une influence sur l'ampleur du travail effectué par cette équipe et sont donc utiles pour évaluer la condition du « même travail en ce qui concerne son ampleur ». Par exemple, si l'équipe du matin travaille 10 heures par jour et compte 8 travailleurs et est suivie par une équipe de l'après-midi qui travaille 8 heures par jour mais compte 10 travailleurs, il peut encore être question du même travail en ce qui concerne son ampleur.

Qualification d' « entreprise où s'effectue un travail en équipe »

Différents systèmes de travail en équipe peuvent exister au sein d'une entreprise.

Chaque mois, pour chaque système de travail en équipe, l'entreprise devra décider si ce système répond à la définition du « travail en équipe classique » ou bien à celle du « travail en équipe-bis ». La dispense appliquée peut varier d'un mois à l'autre. La circulaire clarifie différentes situations qui peuvent se présenter au sein de l'entreprise.

Calcul de la norme du tiers pour chaque travailleur

La norme du tiers doit être calculée pour chaque travailleur. Elle est calculée séparément pour chaque dispense de versement du précompte professionnel.

Pour le travailleur qui a effectué à la fois du « travail en équipe classique » et du « travail dans un système de travail en continu classique » au cours du mois, la « norme du tiers » est calculée en tenant compte à la fois des heures de travail en équipe et des heures de travail dans un système de travail en continu prestées au cours de ce mois. Il en va de même pour un travailleur qui a effectué à la fois du « travail en équipe-bis » et du « travail dans un système de travail en continu » au cours du mois.

Si, pour un travailleur déterminé, il est satisfait tant à la norme du tiers pour la dispense de versement du précompte professionnel pour le « travail en équipe classique » qu'à la norme du tiers pour la dispense de versement du précompte professionnel pour le « travail en équipe-bis », l'employeur doit alors choisir entre l'une de ces dispenses.



Calculs et exemples

La circulaire commente également les étapes du calcul de la dispense équipe bis et illustre les différents commentaires au moyen d'exemples.

Source: Circulaire 2025/C/50 du 30 juillet 2025 relative à la «dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe» concernant la condition «les équipes font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur»

Budget mobilité bientôt obligatoire ? Que savons-nous déjà ?

L'accord du gouvernement fédéral annonçait une réforme du budget mobilité en 2 phases. Dans une première phase, les employeurs devront systématiquement proposer le budget mobilité aux travailleurs ayant droit à une voiture de société. Dans une seconde phase, le budget mobilité devrait ensuite être étendu à l'ensemble des travailleurs. Pour la première phase, la date du 1er janvier 2026 est de plus en plus souvent évoquée. Que savons-nous déjà à l'heure actuelle à ce sujet ?

En quoi consiste le budget mobilité ?

En vigueur depuis 2019, le budget mobilité est un budget alloué aux travailleurs en échange de la voiture de société dont ils disposent ou à laquelle ils auraient droit. Ce budget leur permet alors de financer des alternatives durables, plus « écologiques ». Le budget mobilité correspond au coût total (aussi appelé *total cost of ownership* ou *TCO*) de la voiture de société sur une base annuelle, auquel le travailleur renonce et qui peut être affecté aux 3 piliers suivants :

- Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement (même traitement social et fiscal qu'une voiture de société « classique »). Veuillez noter qu'à partir du 1er janvier 2026, une voiture de société respectueuse de l'environnement ne devra pas émettre de CO2 et que, par conséquent, seules les voitures électriques pourront encore entrer en ligne de compte ;
- Pilier 2 : moyens de transport durables tels que les transports publics, les voitures partagées, les vélos (électriques) ou même les frais de logement (exonérés de précompte professionnel et d'ONSS). À l'heure actuelle, l'employeur doit formuler au moins une proposition relevant du pilier 2 ;
- Pilier 3: solde en espèces (cotisations personnelles spéciales ONSS de 38,07 %).

Le budget mobilité n'est pas possible pour les voitures de société financées via un échange de salaire (p. ex. plan cafétéria).

Budget mobilité bientôt obligatoire ?

Proposition obligatoire à partir du 1er janvier 2026 ?

Actuellement, tout employeur peut choisir librement d'instaurer ou non le budget mobilité dans son entreprise. Cela va bientôt changer. En effet, l'accord du gouvernement fédéral prévoit que les employeurs seront tenus de proposer le budget mobilité à chaque travailleur ayant droit à une voiture de société. Cette obligation pourrait déjà entrer en vigueur le 1er janvier 2026, bien qu'aucun projet de texte, et à plus forte raison, de texte de loi définitif, n'ait actuellement été présenté.

Ce qui ne changera pas, c'est que le travailleur conserve la possibilité d'accepter ou non la proposition de budget mobilité formulée par son employeur. Le travailleur peut donc toujours choisir de conserver sa voiture de société « classique ».

Mesures d'accompagnement ?

L'obligation pour les employeurs de proposer le budget mobilité s'accompagnera probablement de mesures transitoires, et, dans la mesure du possible, des efforts seront faits pour simplifier les procédures administratives. Pour ce dernier point, on pourrait par exemple envisager :

- La suppression de la condition selon laquelle un employeur doit avoir mis une ou plusieurs voitures de société à la disposition d'un ou de plusieurs travailleurs pendant une période ininterrompue d'au moins 36 mois précédant immédiatement l'instauration du budget mobilité ;
- La précision de la formule forfaitaire pour le calcul du budget mobilité ;
- Le respect des contrats de leasing en cours pour les voitures de société, afin qu'un travailleur ne puisse opter pour le budget mobilité qu'à la fin du contrat de leasing ;
- Le maintien de la possibilité pour l'employeur d'exclure certaines catégories de fonctions du budget mobilité, notamment les travailleurs qui sont souvent en déplacement dans le cadre de leur fonction ;
- ...

Pour l'instant, cela n'est toutefois pas encore clair.

Budget mobilité pour tous ?

L'accord du gouvernement fédéral stipule que le budget mobilité devrait être étendu à tous les travailleurs, même s'ils n'ont pas droit à une voiture de société. Il remplacerait en outre les dispositions actuelles relatives à l'intervention de l'employeur dans les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements privés des travailleurs. Cependant, aucun élément à cet égard n'est connu à l'heure actuelle. Ce point sera précisé ultérieurement lors d'une seconde phase. Bien entendu, nous suivons de près l'évolution de la situation.

Comment vous préparer à l'obligation de proposer le budget mobilité ?

Bien qu'un report soit encore possible, et que la date du 1er janvier 2026 soit encore postposée, un employeur averti en vaut deux. Il est donc préférable de réfléchir dès maintenant à la politique que vous souhaitez appliquer au sein de votre entreprise en matière de mobilité au sens large et, plus spécifiquement, ce à quoi le budget mobilité pourrait ressembler. Vous pouvez par exemple déjà réfléchir aux travailleurs qui pourraient entrer en ligne de compte pour le budget, aux choix que vous souhaitez proposer dans les 3 piliers, examiner les fournisseurs de solutions de mobilité et les plateformes de gestion du budget mobilité...

Veuillez noter que les informations susmentionnées ne sont pas encore définitives et peuvent encore être modifiées. Il va de soi que nous vous informerons dès que nous disposerons de plus amples informations.

Source(s) : divers médias



Modifications apportées au congé de formation flamand

Le congé de formation flamand permet à un travailleur du secteur privé de s'absenter du travail pour suivre une formation, avec maintien de son salaire, plafonné ou non.

Informations générales

Certaines modifications importantes sont apportées au congé de formation flamand au 1er septembre 2025.

Le champ d'application du droit au congé de formation flamand est dorénavant limité aux travailleurs occupés à au moins 80 % (contre 50 % auparavant) et travaillant au moins 28 heures par semaine.

Certaines activités sont désormais explicitement exclues du champ d'application du congé de formation flamand. Pensez notamment à l'encadrement d'un collègue qui débute par un(e) marraine/parrain.

Certaines possibilités de combinaison permettant d'atteindre le minimum requis de 32 heures de cours sont également supprimées.

Le droit d'initiative commun, qui donne à l'employeur la possibilité explicite de proposer lui-même des formations au travailleur, sera lui prolongé pour l'année scolaire 2025-2026.

La subvention par heure approuvée de congé de formation flamand est enfin réduite de 21,30 EUR à 14,91 EUR.

Vous souhaitez en savoir plus ? Cliquez [ici](#) !

Congé-éducation payé et congé de formation flamand : nouveau plafond salarial de remboursement pour l'année scolaire 2025-2026

Prendre un congé-éducation payé ou un congé de formation flamand permet à un travailleur du secteur privé de s'absenter du travail pour suivre une formation reconnue, tout en conservant sa rémunération.

Le montant du salaire normal pris en compte pour le remboursement des heures de congé-éducation payé ou du congé de formation flamand était fixé dans un arrêté royal jusqu'à l'année scolaire 2022-2023 incluse.

À partir de l'année scolaire 2023-2024, une indexation automatique du plafond salarial a toutefois été prévue pour les travailleurs qui prennent un congé-éducation payé ou un congé de formation flamand. L'indexation a lieu le 1er septembre.

À partir du 1er septembre 2025, le plafond salarial sera de 3.714 EUR (montant communiqué sous réserve) pour l'année scolaire 2025-2026.

Source(s) :

- *Arrêté du 20 juin 2025 du Gouvernement flamand déterminant les dérogations temporaires de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, M.B. 3 juillet 2025 ;*
- *Arrêté du 27 juin 2025 du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, M.B. 11 juillet 2025*

Federal Learning Account : prolongation du report temporaire de l'enregistrement des (droits de) formations

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

Alors que l'enregistrement des formations dans le *FLA* avait déjà été reporté à deux reprises, il est à nouveau postposé jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.

Contexte du *FLA*

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

Les obligations dans le cadre du *FLA* s'appliquent uniquement aux employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968, c'est-à-dire, au sens large les employeurs du secteur privé.

Report du *FLA*

Alors que l'enregistrement des formations dans le *FLA* avait déjà été reporté à deux reprises, un texte de loi prolongeant le report jusqu'au 31 décembre 2025 inclus vient d'être publié.

Durant cette période supplémentaire, les partis du gouvernement souhaitent pouvoir examiner comment mettre en place un système moins lourd sur le plan administratif, comme le prévoit l'accord du Gouvernement fédéral.

Ils souhaitent également définir les modalités d'une collectivisation partielle du droit individuel à la formation. Ils tiendront compte de l'avis des partenaires sociaux à ce sujet.

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

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

Les employeurs qui relèvent d'une CCT sectorielle rendue obligatoire en matière de droit à la formation devront, en principe, enregistrer les formations suivies par leurs travailleurs dans le *FLA* pour le 1er janvier 2026 au plus tard.

Bien que l'avenir du *FLA* soit encore incertain, nous vous conseillons de conserver précieusement les données des formations suivies.

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

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

Le compte formation individuel est un document papier ou électronique devant contenir un certain nombre de mentions minimales.

Sources : Loi du 28 juillet 2025 en vue du report temporaire de l'enregistrement dans le Federal Learning Account, M.B. 29 août 2025.

Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1er octobre 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 octobre 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 octobre 2025 s'élèvera à 0,4312 EUR/km (montant sous réserve).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4312 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
1er octobre 2025 – 31 décembre 2025	0,4312 EUR/km (montant sous réserve)

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 0,4449 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4449 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.

Sources : Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service; Circulaire n° 754 du 12 juin 2025 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026, M.B., 20 juin 2025.

Nouvelle mesure européenne liée aux transactions bancaires : vérification obligatoire du nom du bénéficiaire à partir du 9 octobre 2025

A partir du 9 octobre 2025, une nouvelle mesure européenne entrera en vigueur pour renforcer la sécurité des paiements dans la zone euro : la vérification obligatoire du nom du bénéficiaire lors des virements bancaires.

En quoi consiste cette vérification ?

Lorsqu'un virement est initié, la banque du donneur d'ordre vérifiera automatiquement si le nom du bénéficiaire correspond bien au numéro IBAN du compte destinataire. Ce contrôle s'effectue en temps réel et permet d'éviter que des fonds soient envoyés par erreur ou sur des comptes frauduleux.

Pourquoi cette mesure ?

Cette vérification vise à :

- Renforcer la sécurité des paiements
- Réduire les erreurs de saisie
- Prévenir la fraude, notamment la fraude à la facture

Comment les entreprises peuvent-elles se préparer ?

Il est recommandé de :

1. Mentionner clairement la dénomination légale et l'abréviation légale sur les factures, en plus du nom commercial.
2. Mettre à jour leur inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) en y enregistrant :
 - La dénomination légale
 - L'abréviation légale
 - Le(s) nom(s) commercial(aux)

Et ce via notre guichet d'entreprises agréé.

Les entreprises peuvent contrôler leurs données reprises dans la BCE via [le public search](#).

Les banques tiendront compte, dans la mesure du possible, des noms commerciaux enregistrés dans la BCE.

Exonération de précompte professionnel pour jeunes travailleurs (2025)

Une exonération de précompte professionnel peut être appliquée durant le quatrième trimestre de 2025 sur les rémunérations de certains jeunes travailleurs.

Pour bénéficier de cette exonération, trois conditions doivent être remplies :

1. Il doit s'agir d'un jeune travailleur qui satisfait aux conditions visées à l'article 36, § 1er, al.1, 1° à 3° de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, c'est-à-dire :
 - ne plus être soumis à l'obligation scolaire ;
 - avoir terminé certains types d'études, notamment des études de plein exercice du cycle secondaire supérieur ou du cycle secondaire inférieur de formation technique, artistique ou professionnelle, ou une formation en alternance, ou avoir obtenu un certificat dans l'enseignement secondaire à horaire réduit ;
 - avoir mis fin à toutes les activités imposées par le programme d'études, d'apprentissage ou de formation à horaire réduit et par tout programme d'études de plein exercice.
2. Le jeune travailleur doit être engagé dans le cadre d'un contrat de travail entamé au cours des mois d'octobre, novembre ou décembre 2025. Par conséquent, un engagement réalisé en septembre ne donne pas lieu à l'application de la mesure.
3. Le montant imposable mensuel ne peut pas excéder 4.875 EUR.

L'exonération vaut à partir du mois d'engagement (octobre, novembre ou décembre) et jusqu'à la fin de l'année civile 2025. À partir du 1er janvier 2026, un précompte professionnel sera retenu sur les rémunérations de ce jeune travailleur.

Source : Arrêté royal du 12 décembre 2024 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. du 18 décembre 2024

Fin du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : des clarifications bien utiles viennent d'être publiées !

Dans son accord de fin janvier 2025, le gouvernement nous avait annoncé la fin de presque tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Un arrêté royal vient d'être publié qui donne le cadre légal au maintien du RCC pour raisons médicales et clarifie le sort des autres régimes RCC.

CCT n°165 et 173 : RCC pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

La CCT n°173 prolonge jusqu'au 31 décembre 2025 la possibilité pour un travailleur licencié âgé de 58 ans, 35 ans de carrière, moins valide ou ayant des problèmes physiques graves de bénéficier d'un complément aux allocations de chômage à charge de son employeur. Pour une explication détaillée sur le RCC pour raisons médicales, nous vous renvoyons vers notre [info flash du 8 juillet 2025](#).

L'arrêté royal qui vient d'être publié fixe le cadre légal de ce régime particulier.

Les conditions d'âge et de carrière doivent être respectées au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de la convention collective de travail qui est d'application ou au cours de celle qui prolonge la convention collective.

Sort des autres régimes RCC ?

Régime général : CCT n°17

Les partenaires sociaux au sein du Conseil National du travail (CNT) n'ont pas encore modifié cette convention collective, cela ne saurait tarder.

L'arrêté royal publié le 15 septembre 2025 contient déjà les modifications par rapport à ce régime.

Pour rappel, le régime général de RCC prévu par la CCT n°17 permet à un travailleur licencié âgé de 62 ans et justifiant 40 de carrière de bénéficier d'un complément à ses allocations de chômage en principe à charge de l'employeur.

Pour pouvoir encore bénéficier du régime général, le licenciement du travailleur doit être notifié avant le 1er avril 2025. Le travailleur doit respecter la condition d'âge de 62 ans au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat de travail. La condition de carrière de 40 ans doit être respectée au plus tard à la fin du contrat de travail.

Exemple : le 23 décembre 2024, vous notifiez un préavis de 3 mois et 24 semaines qui débute le lundi 30 décembre 2024. Le travailleur a 62 ans le 25 juin 2025, et comptabilisera 40 ans de carrière le 10 septembre 2025. Il peut donc encore bénéficier du RCC régime général, vous devrez lui verser un complément à ses allocations de chômage au plus tard jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la pension légale.

Régimes dérogatoires

Les autres régimes :

- Métier lourd (60 ans et 33/35 ans de carrière) : le licenciement doit être notifié avant le 1er juillet 2025, l'âge doit être atteint au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat de travail. La condition de carrière doit être respectée à la fin du contrat ;
- Longue carrière (60 ans et 40 ans de carrière) : le licenciement doit être notifié avant le 1er juillet 2025, l'âge doit être atteint au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat de travail. La condition de carrière doit être respectée à la fin du contrat ;

- Entreprise en difficulté ou en restructuration (60 ans et 20/10 ans de carrière) : la reconnaissance doit être accordée avant le 1er mai 2025. L'âge doit être atteint au moment de l'annonce du licenciement collectif ou au moment de la fin du contrat s'il n'y a pas de licenciement collectif.

Les partenaires sociaux ne prolongent donc plus les conventions collectives de travail pour ces régimes dérogatoires.

Disponibilité adaptée

Les chômeurs RCC sont soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché du travail jusqu'au mois au cours duquel ils atteignent l'âge de la pension légale (66 ou 67 ans). Des dispenses restent possibles jusqu'au 31 décembre 2026.

Source : Arrêté royal du 5 septembre 2025 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, abrogeant l'arrêté royal du 19 septembre 1980 relatif aux allocations de chômage et aux indemnités complémentaires des travailleurs frontaliers âgés licenciés ou mis en chômage complet et l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, M.B. 15-09-2025.

Norme salariale 2025-2026 fixée à 0 % : signification pour les employeurs ?

Comme attendu, le gouvernement belge a officiellement fixé la norme salariale pour 2025-2026 à 0 % via l'arrêté royal du 12 septembre 2025. Cette décision fait suite à l'absence d'accord entre les partenaires sociaux. Début février, le Conseil central de l'économie (CCE) avait déjà calculé qu'il n'y avait pas de marge disponible pour une évolution du coût salarial.

Qu'est-ce que la norme salariale et pourquoi est-elle importante ?

La norme salariale détermine l'augmentation maximale du coût salarial moyen par travailleur, autorisée sur une période de 2 ans. Pour 2025-2026, une norme salariale de 0 % signifie que le coût salarial moyen ne peut pas augmenter par rapport à 2023-2024. Cette mesure vise à protéger la compétitivité internationale de la Belgique par rapport à ses voisins.

Pour rappel, la norme salariale pour la période 2023-2024 était également de 0 %, mais la possibilité avait été prévue d'octroyer une prime pouvoir d'achat unique dans les entreprises qui avaient obtenu de bons résultats pendant la crise.

Qu'est-ce qui est encore autorisé dans le cadre de la norme salariale de 0 % ?

Le coût salarial étant une moyenne au niveau de l'entreprise, les augmentations salariales individuelles sont autorisées, mais seulement si elles n'augmentent pas le coût salarial moyen de l'entreprise.

Les augmentations barémiques basées sur l'ancienneté, les promotions normales ou les changements de catégorie individuels auxquels les travailleurs ont droit, restent toujours possibles. Outre la norme salariale, des avantages tels que des primes bénéficiaires et plans bonus CCT n° 90 peuvent également être accordés.

Par ailleurs, les salaires peuvent encore augmenter en fonction de l'inflation grâce à l'indexation automatique qui protège le pouvoir d'achat des travailleurs.

Quid de l'augmentation des chèques-repas annoncée ?

L'accord de gouvernement prévoit une augmentation de la contribution maximale de l'employeur par chèque-repas jusqu'à 8,91 EUR au 1er janvier 2026. Étant donné que les chèques-repas sont pris en compte dans la norme salariale, nous ne savons pas encore clairement si cette augmentation sera incluse ou non dans la marge de 0 %. Une exception est envisagée, mais pour cela, il faudra attendre la législation prévoyant cette augmentation.

Que risque l'employeur en cas de non-respect de la norme salariale ?

Un employeur qui ne respecte pas la norme salariale peut se voir infliger une amende administrative allant de 250 à 5.000 EUR. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs.

Impact sur les négociations sectorielles ?

Les négociations sectorielles pour 2025-2026 sont en cours. La norme de 0 % ne laisse aucune marge de manœuvre pour des augmentations salariales au niveau sectoriel. En revanche, les secteurs peuvent mener des négociations et passer des accords concernant les conditions de travail n'ayant pas d'impact sur le coût salarial.

Sécurité sociale internationale : Activité substantielle dans l'Etat de résidence - la CJUE précise

Dans un arrêt rendu en septembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) apporte des précisions sur la notion « d'activité substantielle » lorsqu'un travailleur exerce son activité sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres.

Le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale prévoit la disposition suivante : un travailleur qui vit dans un pays de l'UE/EEE ou en Suisse et qui travaille dans un autre pays est soumis à la sécurité sociale du pays où il travaille (Etat d'emploi, Etat où est établi son employeur).

Toutefois, en cas d'activité substantielle dans l'Etat membre de résidence (c'est-à-dire 25% de son temps de travail et/ou sa rémunération), le travailleur sera assujéti à la sécurité sociale de son Etat de résidence.

Comment déterminer ce seuil des 25% ?

La CJUE confirme que l'activité exercée par le travailleur dans l'Etat de résidence peut être considérée comme substantielle si :

- Au moins 25% du temps de travail (au sein de l'UE) est exercé dans l'Etat membre de résidence, et/ou
- Au moins 25% de la rémunération est gagnée dans l'Etat membre de résidence.

La CJUE précise qu'aucune autre circonstance ou critère ne peut être pris en compte. Elle mentionne expressément qu'en l'absence de réunion de 25% des critères relatifs au temps de travail et/ou à la rémunération, il ne saurait être conclu qu'une partie substantielle de l'activité salariée est exercée dans l'Etat membre concerné.

Quelle période de référence ?

La CJUE apporte également des précisions quant à la période de référence à prendre en compte pour l'évaluation de ces critères (temps travail et/ou rémunération). Il convient de se baser sur la situation future prévue du travailleur au cours des 12 mois civils à venir. Cette période commence le jour où celui-ci débute son activité sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres.

Remarque : il existe un autre seuil en cas de télétravail transfrontalier.

Source(s) : Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 4 septembre 2025 (C-203/24 Hakamp)

Diminution du tarif CREG pour le remboursement de frais de recharge à domicile des voitures d'entreprise 4e trimestre 2025

Les tarifs forfaitaires de la CREG utilisés pour le calcul des frais d'électricité réels du dernier trimestre 2025 ont été 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
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
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

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/60 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 – quatrième trimestre 2025.



Octobre 2025 – Quelques dates clés

14 octobre

Grève nationale

Dans la nuit du 25 au 26 octobre

Passage à l'heure d'hiver : à 3h du matin, il sera 2h.

31 octobre

DmfA: envoi de la déclaration 2025/3 et paiement du solde des cotisations 2025/3.

[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>