

Que signifie l'accord de Pâques pour les employeurs ?

FAQ



acerta
consult

Experts
in hr

Que signifie l'accord de Pâques pour les employeurs ?

Le gouvernement fédéral a récemment conclu son accord de Pâques. Cet accord met en œuvre plusieurs mesures incluses dans [l'accord de gouvernement fédéral 2025-2029](#). L'accord de Pâques a conduit à un avant-projet de loi-programme et d'autres projets de textes législatifs divers. Dans le message suivant, vous trouverez un aperçu des mesures qui peuvent avoir un impact sur vous en tant qu'employeur : [Que signifie l'accord de Pâques 2025 pour vous, employeur ? – Acerta](#)

Les informations dans les médias et les projets de législation concernant l'accord de Pâques soulèvent de nombreuses questions. Avec cette FAQ, nous essayons déjà de donner une première réponse à un certain nombre de questions fréquentes.

Attention - les réponses dans cette FAQ sont basées sur les informations dont nous disposons actuellement. Le contenu peut encore changer et la date d'entrée en vigueur reste à déterminer pour certaines mesures.

1. Incapacité de travail	5
1.1 Un calendrier est-il prévu pour les mesures concernant la prévention et la réintégration du travailleur en incapacité de travail ?	5
1.2 Si un travailleur souhaite démarrer le trajet de réintégration, qui paie ?	5
1.3 La cotisation de responsabilisation pour les malades de longue durée ne s'applique pas aux administrations locales, cette ligne sera-t-elle également maintenue pour la cotisation de solidarité ?	5
1.4 La cotisation de solidarité s'applique-t-elle également aux entreprises de travail adapté ?	5
1.5 N'y a-t-il pas non plus de salaire garanti pour les collaborateurs qui entrent en service avec une autorisation de la mutualité (reprise progressive) ?	6
1.6. L'employeur peut-il prendre des nouvelles du travailleur sans être accusé de harcèlement ou de pression sur la personne malade de longue durée ?	6
1.7. L'employeur doit rester en contact avec le travailleur malade. Quid si le travailleur ne le souhaite pas ?	6
1.8. Comment l'employeur peut-il, à ce jour, proposer un trajet de réintégration au travailleur si le travailleur s'en remet constamment à la décision de son médecin alors qu'il n'y a pas de diagnostic posé ?	6
1.9. Les obligations de l'employeur sont prévues à partir de 2026. Comment cela se passe au niveau des délais si le travailleur est déjà absent depuis plus d'un an en janvier 2026 ?	7
1.10. Sait-on comment les 50 travailleurs doivent être calculés pour la cotisation de solidarité et le salaire garanti le 2ème mois... ?	7
1.11 Ne paye-t-on pas de salaire garanti pour les employés sur le 1er mois de maladie ?	7
2. Fiscalité	7
2.1 Le nouveau régime pour les expatriés s'appliquerait-il également aux dossiers existants ?	7
2.2. La CCT 90 peut-elle être mise en place dans une ASBL ?	7
2.3. Est-ce que les mesures fiscales ont un impact sur le budget mobilité ?	8
3. Fin de carrière	8
3.1 Le RCC pour raisons médicales continue-t-il d'exister ? Indépendamment du moment où le préavis a été donné ?	8
3.2 Qu'en est-il des emplois de fin de carrière pour les plus de 60 ans ? Pas de changements ?	8
3.3 Peut-on encore actuellement entrer dans un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans si l'on remplit les conditions ? Les règles actuelles sont-elles encore valables jusqu'à fin juin 2025 (selon la CCT 170) et changent-elles après le 01/07/2025 ? La période d'emploi de fin de carrière est-elle	

toujours assimilée pour la pension lorsqu'on y entre avant fin juin et qu'est-ce qui change à partir du 01/07/2025 ? 9

3.4 Le bonus pension : constitution jusqu'au 31/12/2025 inclus et donc pas les 3 ans prévus. Donc ceux qui épargnent maintenant arrêtent la constitution au 31/12/2025 même s'ils continuent à travailler et n'ont pas encore épargné pendant 3 ans ? 9

3.5 Quand ces autres accords concernant les pensions seront-ils traduits en lois ? 9

3.6 Quel impact un emploi de fin de carrière aura-t-il sur la pension ? 10

3.7. Quid du système public ? La condition d'âge pour interruption de carrière régime fin de carrière est actuellement prévue à partir de 55 ans (ou plus tôt si 28 ans de carrière) ? 10

3.8. Pour le crédit-temps de fin de carrière, 35 ans de carrière en salarié ou en tant qu'indépendant également ? (pour ceux qui ont une carrière mixte) 10

4. Flexibilité 11

4.1 Une personne qui a pris sa retraite anticipée ne peut pas exercer un flexi-job avant ses 65 ans ? 11

4.2. Qu'est-ce qu'un opt-out dans le cadre des flexi-jobs ? 11

4.3. A-t-on une date pour l'entrée en vigueur de la mesure sur l'augmentation des revenus pour les flexi-jobs ? En d'autres termes, est-ce que les employeurs peuvent déjà concrètement tenir compte de ce plafond de 18.000 euros dès maintenant dans la pratique pour leurs travailleurs flexi-job ? 11

4.4 Est-il exact que l'augmentation à 650 heures pour le travail étudiant a été approuvée par le Parlement mais n'a toujours pas été publiée au Moniteur belge ? 12

4.5. Le plafond est bien de 12.000 € pour les étudiants ? 12

5. Onss 12

5.1 Y a-t-il une démarche à faire en tant qu'employeur pour la réduction structurelle à partir d'avril 2025 ? 12

5.2. Réduction Arizona. Prend-on en compte uniquement le salaire ou également les primes (bonus ou autres) pour calculer le plafond ? 13

6. Varia 13

6.1 L'accord prévoit-il l'obligation pour les employeurs d'activer leur e-box Entreprise ? 13

1. Incapacité de travail

1.1 Un calendrier est-il prévu pour les mesures concernant la prévention et la réintégration du travailleur en incapacité de travail ?

L'ensemble des mesures concernant la réintégration des travailleurs malades de longue durée et les modifications des règles relatives au droit au salaire garanti devrait entrer en vigueur à partir de l'année civile 2026. Cependant, il faut attendre la publication des textes législatifs pour en avoir une certitude complète.

1.2 Si un travailleur souhaite démarrer le trajet de réintégration, qui paie ?

Concernant la nouvelle option pour le travailleur dans la réglementation sur les trajets de réintégration, qui permet de demander le démarrage préventif d'un trajet de réintégration : les projets de textes ne précisent pas qui en supporte le coût. Dans l'état actuel de la législation, une visite chez le médecin du travail est financée par l'employeur. Il ne semble pas que cela soit modifié dans l'immédiat, mais là aussi, il faut attendre ce que diront les textes définitifs à ce sujet.

1.3 La cotisation de responsabilisation pour les malades de longue durée ne s'applique pas aux administrations locales, cette ligne sera-t-elle également maintenue pour la cotisation de solidarité?

Selon les informations dont nous disposons, la nouvelle cotisation de solidarité de 30% sera également applicable au secteur public, et ce pour les travailleurs contractuels. Cependant, il faut attendre la publication des textes législatifs pour en avoir une certitude complète.

1.4 La cotisation de solidarité s'applique-t-elle également aux entreprises de travail adapté ?

Selon les informations dont nous disposons, la cotisation de solidarité s'applique également aux entreprises de travail adapté.

Les partenaires sociaux du Conseil National du Travail demandent dans [l'avis n° 2449](#) (5 mai 2025) que les entreprises de travail adapté ne soient pas tenues de payer la cotisation pour les travailleurs du groupe cible reconnu qui y sont employés. Les partenaires sociaux ne demandent pas l'exonération pour les autres travailleurs, par exemple le personnel d'encadrement.

Cependant, il faut attendre la publication des textes législatifs pour en avoir une certitude complète.

1.5 N'y a-t-il pas non plus de salaire garanti pour les collaborateurs qui entrent en service avec une autorisation de la mutualité (reprise progressive) ?

Le droit au salaire garanti sera neutralisé pour toute personne qui reprend progressivement le travail avec l'autorisation de la mutualité lors d'une incapacité de travail suite à une maladie ou un accident, que cette reprise progressive du travail se fasse chez l'employeur d'avant l'incapacité de travail ou chez un autre employeur.

1.6 L'employeur peut-il prendre des nouvelles du travailleur sans être accusé de harcèlement ou de pression sur la personne malade de longue durée ?

Un équilibre devra effectivement être trouvé à ce sujet. D'un point de vue juridique, il y a en tout cas une obligation à venir d'élaborer une "politique active d'absence" dans l'entreprise via une procédure dans le règlement de travail. Un employeur qui prend contact avec son travailleur remplit donc son obligation légale, même si le travailleur n'en ressent pas réellement le besoin. A l'heure actuelle, il existe une grande marge de manœuvre pour développer cette politique sur mesure pour l'entreprise.

1.7 L'employeur doit rester en contact avec le travailleur malade. Quid si le travailleur ne le souhaite pas ?

Nous n'avons pas encore de réponse à cette question dans les projets de textes actuels. Cependant, c'est bien la volonté expresse du gouvernement que les employeurs prennent contact avec leurs travailleurs pendant l'incapacité de travail. Il y aura une marge de manœuvre au niveau de l'entreprise pour définir la méthode concrète.

1.8 Comment l'employeur peut-il, à ce jour, proposer un trajet de réintégration au travailleur si le travailleur s'en remet constamment à la décision de son médecin alors qu'il n'y a pas de diagnostic posé ?

Dans l'état actuel de la législation, un trajet de réintégration ne peut être initié que si le travailleur coopère aux procédures. À l'avenir, des sanctions pourraient être prévues pour les travailleurs qui refusent leur collaboration.

1.9 Les obligations de l'employeur sont prévues à partir de 2026. Comment cela se passe au niveau des délais si le travailleur est déjà absent depuis plus d'un an en janvier 2026 ?

Malheureusement, nous avons encore peu de visibilité sur les mesures transitoires. Celles-ci ne seront probablement différentes en fonction des mesures concernées.

1.10 Sait-on comment les 50 travailleurs doivent être calculés pour la cotisation de solidarité et le salaire garanti le 2ème mois... ?

Dans l'accord de gouvernement et la déclaration de politique Affaires sociales, cela n'est pas davantage élaboré. Espérons que le projet de loi-programme apportera plus de clarté à ce sujet.

1.11 Ne paye-t-on pas de salaire garanti pour les employés sur le 1er mois de maladie ?

La cotisation de solidarité que les employeurs devront payer sur l'indemnité de maladie pour les deux mois d'incapacité primaire qui suivent le trentième jour de cette incapacité n'a pas d'impact sur l'obligation de l'employeur de payer le salaire garanti pendant les trente premiers jours de l'incapacité de travail. Les employeurs devront donc toujours payer le salaire garanti pendant les trente premiers jours de l'incapacité de travail.

2. Fiscalité

2.1 Le nouveau régime pour les expatriés s'appliquerait-il également aux dossiers existants ?

Les nouvelles dispositions constituent un assouplissement du régime actuellement en vigueur. Les modifications s'appliqueraient à l'année de revenus 2025 (complète), sans autre nuance. Par conséquent, ces modifications s'appliqueront à tous les travailleurs qui relèvent actuellement du régime et à tous les dossiers à l'avenir.

2.2 La CCT 90 peut-elle être mise en place dans une ASBL ?

Oui, c'est possible. La CCT s'applique aux employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. La forme juridique n'a aucune importance, pour autant que les autres conditions d'octroi d'un bonus salarial CCT 90 soient remplies.

C'est différent pour la prime bénéficiaire où une partie du bénéfice est attribuée aux travailleurs. Dans ce cas, la forme juridique de l'employeur doit permettre un but lucratif.

2.3 Est-ce que les mesures fiscales ont un impact sur le budget mobilité ?

Les mesures fiscales contenues dans l'accord de Pâques n'ont pas d'impact direct sur le budget mobilité. Les modifications annoncées dans le cadre du budget mobilité ne figurent pas encore dans cet accord, elles suivront une voie législative alternative.

Cependant, les dispositions concernant la déduction des frais de voiture de l'accord de Pâques s'appliquent également aux voitures de société attribuées dans le cadre du pilier 1 du budget mobilité. Mais à partir de 2026, une voiture de société dans le pilier 1 ne pourra être qu'une voiture sans émission de CO₂, et les modifications annoncées lors du webinaire ne s'appliquent pas aux voitures entièrement électriques.

3. Fin de carrière

3.1 Le RCC pour raisons médicales continue-t-il d'exister ? Indépendamment du moment où le préavis a été donné ?

Le RCC pour raisons médicales continue en effet d'exister sans modification. Les conditions d'accès restent également inchangées pour le moment :

- avoir au moins 58 ans,
- avoir au moins 35 ans de carrière professionnelle
- pour les personnes handicapées et les personnes ayant des problèmes physiques graves (avec reconnaissance)

3.2 Qu'en est-il des emplois de fin de carrière pour les plus de 60 ans ? Pas de changements ?

Le gouvernement a bien prévu des changements pour le régime général des emplois fin de carrière (ou crédit-temps fin de carrière) qui débute en principe à partir de 60 ans.

En effet, ce dernier sera soumis à des conditions plus strictes. Actuellement, les travailleurs peuvent être éligibles au régime général du crédit-temps fin de carrière s'ils peuvent prouver qu'ils ont travaillé pendant 25 ans minimum. Cette condition sera augmentée à 31 ans à partir de janvier 2026. Un durcissement progressif conduira à une exigence de 35 ans de carrière à partir de 2030.

3.3 Peut-on encore actuellement entrer dans un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans si l'on remplit les conditions ? Les règles actuelles sont-elles encore valables jusqu'à fin juin 2025 (selon la CCT 170) et changent-elles après le 01/07/2025 ? La période d'emploi de fin de carrière est-elle toujours assimilée pour la pension lorsqu'on y entre avant fin juin et qu'est-ce qui change à partir du 01/07/2025 ?

En principe, pour les emplois fin de carrière qui débutent avant le 1^{er} juillet 2027, les conditions d'admissibilité ne changent pas.

Le gouvernement a annoncé qu'il y aura du changement pour l'assimilation des périodes non travaillées pour le calcul de la pension. A l'heure actuelle, nous ne connaissons pas l'impact que cela pourrait avoir sur les périodes de crédit-temps fin de carrière. Par conséquent, un emploi fin de carrière débuté même avant le premier juillet 2025 pourrait potentiellement avoir un effet sur la pension mais pour l'instant, aucun texte ne nous permet d'en savoir plus. Nous vous tiendrons informés dès que le gouvernement sera plus avancé dans ses travaux à ce propos.

3.4 Le bonus pension : constitution jusqu'au 31/12/2025 inclus et donc pas les 3 ans prévus. Donc ceux qui épargnent maintenant arrêtent la constitution au 31/12/2025 même s'ils continuent à travailler et n'ont pas encore épargné pendant 3 ans ?

Le bonus pension qui peut être constitué depuis le 1^{er} juillet 2024 peut continuer à être constitué jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.

Dès que la personne prend sa retraite, le Service Fédéral des Pensions calcule le montant du bonus et le verse sous forme de paiement unique (la possibilité de paiements mensuels est également supprimée).

3.5 Quand ces autres accords concernant les pensions seront-ils traduits en lois ?

Nous n'avons actuellement pas encore de visibilité sur ce point. Nous suivons cela de près et vous informerons dès que plus de détails seront connus à ce sujet.

3.6 Quel impact un emploi de fin de carrière aura-t-il sur la pension ?

Actuellement, les règles existantes s'appliquent. Les 312 premiers jours d'emploi de fin de carrière (donc 5 ans à 4/5 ou 2 ans à 50% d'emploi) à partir du 60e anniversaire comptent sur base du salaire fictif normal, les autres jours d'emploi de fin de carrière comptent sur base du salaire fictif limité.

L'accord de Pâques ne contient pas de modifications à ces assimilations.

L'accord de gouvernement fédéral prévoit que les assimilations pour la pension seront maintenues là où c'est socialement justifié, comme pour les périodes de maladie, de congé de maternité et parental et pour les divers congés de soins. Elles seront réduites pour les périodes de prépension (RCC), de chômage de longue durée et d'emplois de fin de carrière.

À partir du 1er janvier 2027, les périodes assimilées qui représentent plus de 40% de la carrière ne seront plus prises en compte pour le calcul de la pension des salariés et des indépendants. Cette limite de 40% diminuera chaque année de 5 points de pourcentage jusqu'à 20% en 2031. Les périodes de maladie et de congés de soins ne sont pas prises en compte dans ce calcul.

Toutes les périodes de chômage, de RCC, de pseudo-prépension et d'emplois de fin de carrière qui commencent à partir de la date de l'accord de gouvernement (31 janvier 2025) seraient assimilées à un salaire fictif limité.

Cela devra être concrétisé davantage dans la législation sur les pensions encore à prévoir.

3.7 Quid du système public ? La condition d'âge pour interruption de carrière régime fin de carrière est actuellement prévue à partir de 55 ans (ou plus tôt si 28 ans de carrière) ?

Les possibilités des interruptions de carrière varient considérablement dans le secteur public en fonction de l'organisme public en question. Ainsi, les collaborateurs des administrations locales wallonnes et bruxelloises peuvent actuellement encore recourir au régime fédéral de fin de carrière, tandis que ceux des administrations locales flamandes ne le peuvent déjà plus. À l'heure actuelle, nous n'avons malheureusement pas encore suffisamment de clarté pour déterminer l'impact exact pour tous les niveaux de pouvoir.

Nous continuons bien entendu à suivre cette question pour les différents niveaux de pouvoir.

3.8 Pour le crédit-temps de fin de carrière, 35 ans de carrière en salarié ou en tant qu'indépendant également ? (pour ceux qui ont une carrière mixte)

Jusqu'à présent, seul le passé professionnel en qualité de salarié est pris en compte. Il faut savoir que la définition de « carrière » fait, elle aussi, l'objet d'un projet de réaménagement dans le cadre du

nouveau gouvernement mais ici encore, la carrière indépendante ne semble pas être prise en compte.

Attention, cette législation est encore loin d'être aboutie donc on ne sait garantir que cette réponse restera la même lors de la publication des textes. Nous tenons cependant cette information à l'œil et ne manquerons pas de tenir les employeurs informés des évolutions qui seront données à ce dossier.

4. Flexibilité

4.1 Une personne qui a pris sa retraite anticipée ne peut pas exercer un flexi-job avant ses 65 ans ?

Les pensionnés d'au moins 66 ans, et les pensionnés anticipés qui recevaient déjà une pension il y a deux trimestres, peuvent exercer un flexi-job dans les secteurs et fonctions autorisés sans devoir satisfaire à la condition d'emploi (au moins 80% au trimestre "T-3"). De plus, les pensionnés anticipés qui ne peuvent pas justifier d'une carrière de 45 ans ne peuvent pas gagner un revenu complémentaire illimité en plus de leur pension.

4.2 Qu'est-ce qu'un opt-out dans le cadre des flexi-jobs ?

Un opt-out dans le cadre des flexi-jobs est une décision des partenaires sociaux de ne plus autoriser les flexi-jobs, totalement ou partiellement, dans leur secteur.

Selon la législation actuelle, un tel opt-out se fait à la demande unanime de la (sous)commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet au niveau du secteur. L'opt-out ne devient actif que par un arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

On ne sait pas encore si la législation qui mettra en œuvre les mesures de l'accord de gouvernement concernant les flexi-jobs apportera des modifications à la procédure d'opt-out.

4.3 A-t-on une date pour l'entrée en vigueur de la mesure sur l'augmentation des revenus pour les flexi-jobs ? En d'autres termes, est-ce que les employeurs peuvent déjà concrètement tenir compte de ce plafond de 18.000 euros dès maintenant dans la pratique pour leurs travailleurs flexi-job ?

Tant que ces mesures n'ont pas encore été officiellement approuvées, il n'est pas encore possible d'en tenir compte. Dès que l'augmentation du plafond pour l'exonération fiscale des travailleurs flexi-job non pensionnés sera officielle, ce plafond plus élevé de 18.000 euros s'appliquera (rétroactivement) pour l'ensemble de l'année de revenus 2025.

4.4 Est-il exact que l'augmentation à 650 heures pour le travail étudiant a été approuvée par le Parlement mais n'a toujours pas été publiée au Moniteur belge ?

Au moment de la tenue du webinaire, la base légale n'avait effectivement pas encore été publiée au Moniteur belge. Entre-temps, cela a été fait, le jeudi 8 mai 2025.

4.5 Le plafond est bien de 12.000 € pour les étudiants ?

Le montant de 12.000 euros auquel il est fait référence est le montant des moyens de subsistance propres (nets) qu'un enfant pourra avoir sur une base annuelle pour être encore à charge. Il est effectivement prévu que ce plafond - quelle que soit la situation familiale de l'enfant - soit porté à 12.000 euros (indexé pour 2025). Mais cette augmentation doit encore être définitivement approuvée.

En outre, pour les étudiants, le principe selon lequel une première tranche de revenus du travail étudiant (pour laquelle seule une cotisation de solidarité est due) n'est pas prise en compte pour calculer cette limite des moyens de subsistance autorisés s'applique également. Cette tranche a déjà été officiellement doublée - par une autre législation récente - de 3.420 euros à 6.840 euros (indexé pour 2025).

5. Onss

5.1 Y a-t-il une démarche à faire en tant qu'employeur pour la réduction structurelle à partir d'avril 2025 ?

L'ONSS a annoncé la modification des paramètres de la réduction structurelle dans les instructions intermédiaires. Ces modifications sont sous réserve de publication au Moniteur belge.

L'employeur client chez Acerta n'a aucune démarche à effectuer. Les paramètres sont intégrés dans le moteur salarial et seront adaptés rétroactivement, afin que la réduction soit calculée correctement.

5.2 Réduction Arizona. Prend-on en compte uniquement le salaire ou également les primes (bonus ou autres) pour calculer le plafond ?

Dans l'accord de gouvernement et dans la déclaration de politique Affaires sociales, il est indiqué qu'un plafond salarial sera introduit pour les salaires très élevés (visant les salaires supérieurs à celui du Premier ministre) pour la détermination des cotisations patronales. Les textes ne précisent pas quels éléments salariaux sont pris en compte pour déterminer le plafond.

Espérons que le projet de loi-programme et le projet d'arrêté royal apporteront plus de clarté.

6. *Varia*

6.1 L'accord prévoit-il l'obligation pour les employeurs d'activer leur e-box Enterprise ?

L'obligation, pour les employeurs, d'activer un e-box existe déjà depuis le 1^{er} mars 2025. En effet, à partir de cette date, certaines informations prises par la direction générale Relations collectives de travail seront exclusivement communiquées par cette voie. Pour en savoir plus à ce sujet, n'hésitez pas à consulter le lien suivant.