



---

## Mot du président

Le jeudi 22 mai, à partir de midi, l'UNPLIB organise son colloque de printemps au siège bruxellois de notre sponsor Delen Private Bank, avenue de Tervueren 72 à 1040 Bruxelles. Les deux thèmes choisis seront les terminaux de paiements et les facturations électroniques.

L'invitation et le programme vous ont été envoyés et se trouvent sur notre site Internet et sur notre page Facebook.

Ce mardi 6 mai, dès 14 heures, vous êtes conviés au séminaire sur la protection sociale des professionnels libéraux au sein de l'Union européenne. L'UNPLIB collabore activement à ce projet SP4SE initié par nos collègues italiens.

Deux rencontres ministérielles importantes sont au programme :

1. Le jeudi 8 mai avec Madame Evelyne Hens, Chef de cabinet du ministre fédéral de la santé, Frank Vandenbroucke.
2. Le mardi 20 mai avec notre nouvelle ministre de tutelle, Eléonore Simonet.

Notre délégation va leur présenter nos principales priorités en ce début de législature.

Le jeudi 10 avril, j'ai participé à ma première réunion au sein du Conseil général de l'AVIQ à Charleroi.

J'ai pris contact avec Madame Souad Agendid, la référente Budget et Marchés publics du département santé.

Chacune de nos organisations membres du pilier santé est invitée à me faire part de ses priorités à lui soumettre.

Je retourne à Charleroi le jeudi 15 mai pour assister au groupe de travail "Budget et critères de priorisation des nouvelles politiques".

L'Union Mondiale des Professions Libérales (UMPL) s'est retrouvée ce dimanche 27 avril à Tunis en Assemblée générale extraordinaire, au cours de laquelle plusieurs nouveaux pays membres nous ont rejoints.

Ces rencontres internationales nous procurent des contacts constructifs sur des thématiques universelles.

Fatiha Erkha et Nathalie Decuyper (FIIB) étaient présentes en Tunisie pour donner un élan

---

de jeunesse à notre représentation belge.

Le mercredi 4 juin, je serai à Genève aux côtés de notre président d'honneur, Eric Thiry et du président du Conseil européen des Professions libérales (CEPLIS), Gaëtano Stella, pour assister aux travaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Nous allons prendre part à la journée consacrée au point relatif à la contribution tripartite de l'OIT au deuxième Sommet mondial pour le développement social en 2025. Ce sujet doit être mis en relation avec la première Conférence sur la coalition mondiale pour la justice, développée l'année passée.

Notre Assemblée générale ordinaire de l'UNPLIB se déroulera le mardi 24 juin dès 19 heures, à Wavre dans les nouveaux locaux de notre sponsor Acerta.

Elle sera précédée d'une Commission santé à 17 h 30.

Adaptons nos agendas pour assurer un maximum de présences.

Les invitations et les ordres du jour vous parviendront prochainement.

## Bernard Jacquemin

Président de l'UNPLIB



## Le budget mobilité de plus en plus populaire : augmentation de 83 % chez les quadragénaires et les quinquagénaires

En trois ans, le nombre d'entreprises proposant un budget mobilité a plus que doublé

Bruxelles, le 13 février 2025 – Le budget mobilité fêtera son sixième anniversaire le 1er mars. Au cours des trois dernières années, la mesure a réussi à convaincre plus de deux fois plus d'entreprises de proposer à leur personnel une autre possibilité que la voiture de société. Aujourd'hui, 3,2 % des employeurs le proposent. Le budget mobilité gagne également en popularité auprès des travailleurs. En effet, moitié plus de travailleurs ont opté pour ce système l'année dernière. Fait remarquable, les jeunes travailleurs ne sont plus les seuls concernés. Depuis un an, les quadragénaires et les quinquagénaires se laissent également convaincre. Le montant moyen alloué au budget mobilité est de 7294,96 euros et le remboursement des frais de logement en particulier reste une option populaire. C'est ce qu'il ressort d'une analyse réalisée par l'expert en RH Acerta Consult sur la base des données de plus de 350 000 travailleurs et de plus de 28 000 employeurs du secteur privé, complétées par les données de Mbrella, une plateforme numérique de RH pour une rémunération flexible grâce à la mobilité. Malgré les évolutions positives de ces dernières années, Acerta Consult ne peut s'empêcher de conclure que le budget mobilité a encore beaucoup de potentiel dans notre pays.

Trois fois plus de travailleurs qu'il y a cinq ans optent pour le budget mobilité

Le budget mobilité fêtera son sixième anniversaire le 1er mars. Grâce à ce système, les travailleurs dont la fonction les rend éligibles à une voiture de société peuvent disposer d'un budget à utiliser comme bon leur semble : une voiture plus petite et plus verte (pilier 1), d'autres solutions de transport au sens large (pilier 2) et/ou des espèces (pilier 3). En 2024, 3,4 % des travailleurs ont échangé leur avantage voiture de société contre le budget mobilité. C'est trois fois plus qu'en 2020, où il s'agissait de 1,1 % des travailleurs. Il est intéressant de noter que le budget mobilité est particulièrement populaire auprès des travailleurs débutants. 4,3 % des travailleurs qui ont commencé un nouvel emploi l'année dernière ont opté pour un budget mobilité plutôt que pour une voiture. Par rapport à 2020, leur part a presque été multipliée par six.

% de travailleurs ayant droit à une voiture de société et optant pour le budget mobilité				
Année	Tous	Évolution d'année en année	Débutants	Évolution d'année en année
2024	3,42 %	+54 %	4,31 %	+17 %
2023	2,22 %	+35 %	3,67 %	+66 %
2022	1,64 %	+1 %	2,22 %	+55 %
2021	1,62 %	+44 %	1,43 %	+87 %
2020	1,13 %		0,76 %	

Illustration1: Choix du budget mobilité par les travailleurs et les débutants ayant droit à une voiture de société: part et évolution, 2020-2024

L'année dernière, ce sont surtout les quadragénaires et les quinquagénaires qui ont modifié leur choix

Les débutants sont plus intéressés par le budget mobilité que la moyenne des travailleurs. Il s'agit de ceux qui viennent d'entrer sur le marché du travail ou qui viennent de changer d'employeur, une période où le travail en tant que tel, mais aussi ce qui l'accompagne, sont réévalués. Mais il existe un autre groupe notable pour lequel le budget mobilité gagne en popularité.

Catherine Langenaeken, experte juridique chez Acerta Consult, explique : « Nos chiffres montrent une autre évolution intéressante : l'année dernière, la croissance du budget mobilité était surtout due aux travailleurs de 40 à 50 ans. Souvent, les enfants ont quitté la maison, certains déménagent dans un appartement en centre-ville et la voiture devient moins indispensable... Dans le groupe des quadragénaires et des quinquagénaires, on observe une augmentation allant de 0,25 % en 2023 à 0,47 % en 2024. Tout cela met en évidence le potentiel réel du budget mobilité. Mais le fait que les taux restent faibles malgré la croissance indique que ce potentiel n'est pas encore pleinement exploité. »

Bien qu'ils soient deux fois plus nombreux que ces trois dernières années, seuls 3,23 % des employeurs proposent un budget mobilité

La condition pour opter pour le budget mobilité est, bien entendu, que l'employeur le propose. Parmi les employeurs dont la politique de rémunération prévoit des voitures de société, 3,23 % proposaient le budget mobilité en 2024. Ce nombre a donc plus que doublé en trois ans (1,5 % en 2021), mais le pourcentage reste faible. Ainsi, même après six ans d'existence du budget mobilité et malgré un intérêt croissant, la proportion d'employeurs qui le proposent reste faible.

Année	% d'employeurs avec voitures de société qui proposent un budget mobilité	Évolution d'année en année
2024	3,23 %	+46 %
2023	2,21 %	+56 %
2022	1,41 %	-6 %
2021	1,50 %	+63 %
2020	0,92 %	

Illustration 2 : Offre du budget mobilité par les employeurs : part et évolution du budget mobilité, 2020-2024

Cependant, l'une des mesures du nouveau gouvernement concerne la réforme du budget mobilité. Concrètement, les employeurs devront systématiquement le proposer aux travailleurs ayant droit à une voiture de société. Un traitement (para)fiscal avantageux sera mis en place.

Catherine Langenaeken poursuit : « Nous avons déjà reçu de nombreuses questions de la part des entreprises concernant le budget mobilité, mais il semble que ce système n'était

pas toujours mis en pratique. L'époque où les travailleurs optaient automatiquement pour une voiture de société est pourtant révolue depuis un certain temps. Du moins, s'ils ont le choix. Jusqu'à présent, le budget mobilité s'adressait aux employeurs disposant d'un parc automobile. Par expérience, ils savent que les voitures de société entraînent des frais cachés, comme les frais kilométriques ou les franchises en cas de dommages. Le budget mobilité n'engendre pas de frais cachés. C'était donc une excellente raison pour les employeurs de passer au budget mobilité, avec un accompagnement en cas de besoin. Le fait que le nouveau gouvernement souhaite réformer le budget mobilité signifie que tous les travailleurs ayant droit à une voiture de société pourront en bénéficier. »

Le système est perfectible

Malgré la popularité croissante du budget mobilité, Acerta Consult constate qu'un certain nombre de problèmes freinent la réalisation du plein potentiel de ce système dans les années à venir. Non seulement en termes d'options pour le travailleur, mais aussi en termes de population active éligible au budget mobilité.

Catherine Langenaeken continue : « La force du budget mobilité pourrait aussi devenir sa faiblesse. Nos chiffres montrent que le troisième pilier, l'argent, est encore assez souvent choisi, même si c'est un peu moins chaque année. Non seulement c'est le choix le moins intéressant financièrement puisqu'il entraîne le paiement de cotisations sociales, mais en plus les options du deuxième pilier sont tellement étendues que chacun devrait pouvoir y trouver son compte. Peut-être qu'il y a tellement de possibilités que les employeurs et les travailleurs ne les connaissent pas suffisamment ? Les conditions constituent un autre frein à ce système. Par exemple, dans le cadre du système actuel, seuls les travailleurs disposant d'une voiture de société ont accès au budget mobilité. Du côté des employeurs, seuls ceux qui ont (eu) des voitures de société dans leur politique salariale peuvent proposer le budget mobilité. Conséquence : les pionniers qui n'ont jamais mis en place de voitures de société pour des raisons de durabilité n'ont pas cette possibilité. Nous sommes impatients de savoir dans quelle mesure l'élaboration du tout nouvel accord de gouvernement répond à cette problématique. »

Même budget, plus efficacement dépensé

Depuis le 1er janvier 2024, un AR énumère les coûts qui doivent s'additionner pour obtenir un budget mobilité correct, et inclut une limite inférieure et supérieure. L'objectif est que l'exercice reste neutre sur le plan budgétaire, mais que ce budget soit dépensé de manière plus efficace et plus durable, selon une formule à trois piliers : une voiture de société verte ou d'autres solutions : d'autres modes de transport (vélo, transports en commun...) et/ou les frais de logement (loyer, prêt) et/ou des espèces. En 2024, 61 % des dépenses (en euros) étaient consacrées aux frais de logement (loyer/prêt + intérêts), 16 % au leasing automobile dans le cadre du pilier 1 et 15 % aux espèces.

Ainsi, aujourd'hui comme l'année dernière, la plupart des travailleurs choisissent clairement de se faire rembourser leurs frais de logement par le biais du budget mobilité. En outre, la voiture de société verte (c'est-à-dire électrique) est en plein essor. En conséquence, les allocations en espèces du pilier 3 sont moins souvent choisies.

Amaury Gérard, CEO de la plateforme numérique de RH Mbrella, indique : « Nos chiffres montrent que les voitures électriques du pilier 1 gagnent en popularité. En 2024, 16 % de tous les budgets combinés ont été consacrés au leasing de voitures écologiques dans le

---

cadre du pilier 1, contre seulement 10 % en 2022 et 2023. Il semble que les Belges actifs surmontent de plus en plus leur réticence à l'égard des voitures électriques. »

## Deux exemples d'application du budget mobilité

Un travailleur se voit octroyer une voiture de société avec carte de carburant, pour un coût annuel total de 9000 euros (y compris le prix du leasing, les frais de carburant, les aspects fiscaux et les éventuels autres frais liés à la voiture de société). Il a donc la possibilité de choisir plutôt un budget mobilité flexible d'une valeur identique de 9000 euros par an.

Option 1 : Le travailleur opte pour le budget mobilité, pilier 2 + montant résiduel dans le pilier 3 (cash) ainsi distribué : Flex Abonnement SNCB Louvain – Anvers : 1514 € Location d'un vélo partagé 50 fois par an : +/- 200 € Frais de location du logement (si le logement se situe dans un rayon de 10 km autour du lieu de travail) : 6000 € Location d'une grande voiture familiale pour 2 semaines de vacances d'été : 1000 € Un coût total de 8714 € par an, soit un solde de 286 €. Ce solde est versé en janvier de l'année calendrier suivante et représente un montant net de 177,12 € (= brut -38,07 % de cotisation sociale spéciale) en plus du salaire.

Option 2 : Le travailleur opte pour le budget mobilité, mais a également besoin d'une voiture de société. Le travailleur opte pour une combinaison des piliers 1, 2 et 3.

Pilier 1 : Le travailleur choisit une voiture de société électrique plus petite et moins chère, pour un coût total de 7200 euros par an. Il reste donc un montant de 1800 € pour les piliers 2 et 3.

Pilier 2 : Billets Eurostar pour Paris : 240 € Vélo pour enfants : 1200 € Un coût total de 8640 € par an, soit un solde de 360 €. Ce solde est versé en janvier de l'année calendrier suivante et représente un montant net de 222,95 € (= brut -38,07 % de cotisation sociale spéciale) en plus du salaire.

## À propos de l'étude

Les données anonymes collectées sont basées sur un sous-ensemble de données provenant de plus de 350 000 travailleurs – parmi lesquels plus de 57 000 commencent un nouvel emploi – en service auprès de 28 000 employeurs, à la fois des PME et des grandes entreprises du secteur privé. Pour l'application spécifique du budget à chaque pilier, Mbrella a pu s'appuyer sur un échantillon de 6987 budgets mobilité parmi ses utilisateurs finaux. Au vu de la diversité des secteurs, des régions, des sexes, des âges et autres caractéristiques, nous pouvons considérer que l'ensemble des données étudiées est représentatif du marché belge du travail.

**acerta**

---

# Les écochèques disparaîtront à terme : plus de la moitié des entreprises doivent chercher une solution

Bruxelles, le 8 avril 2025 — Alors que le nouveau gouvernement fédéral prévoit de supprimer les écochèques, plus de la moitié des entreprises de notre pays doivent chercher une solution pour les remplacer. Une étude menée par Acerta, expert en RH, montre que 55,8 % des entreprises attribuent des écochèques et que près d'un tiers des travailleurs (32,2 %) reçoivent des écochèques. La suppression des écochèques pose un défi aux entreprises, surtout si elles veulent s'assurer que le pouvoir d'achat de leurs travailleurs n'est pas affecté. « Il n'est pas possible de simplement convertir l'avantage des écochèques en avantages similaires », affirment les experts d'Acerta.

1 employeur sur 2 propose des écochèques

La fin des écochèques, comme le prévoit le nouvel accord de coalition fédéral, touchera un grand nombre d'entreprises et de travailleurs dans notre pays. Plus de la moitié des employeurs (55,8 %) du secteur privé attribuent ces écochèques jusqu'à présent. L'écochèque est donc de loin le chèque le plus populaire parmi les entrepreneurs, devant le chèque-repas, qui est attribué par un peu plus de quatre entreprises sur dix (41,96 %). Aujourd'hui, pas moins d'un tiers des travailleurs (32,16 %) reçoivent des écochèques. En revanche, ce chiffre est légèrement inférieur à celui des chèques-repas, qui sont perçus par 44,45 % des travailleurs de notre pays.

## % d'employeurs et de travailleurs octroyant/recevant des écochèques

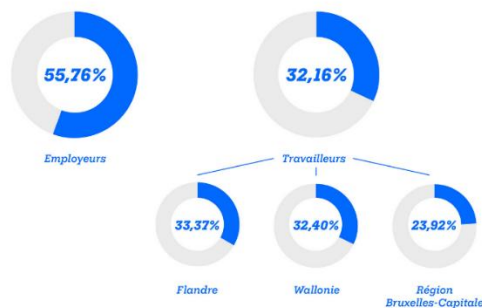


Illustration 1: % d'employeurs et de travailleurs octroyant/recevant des écochèques - 1er janvier - 31 décembre 2024 - Chiffres Acerta

## % d'employeurs et de travailleurs octroyant/recevant des chèques-repas

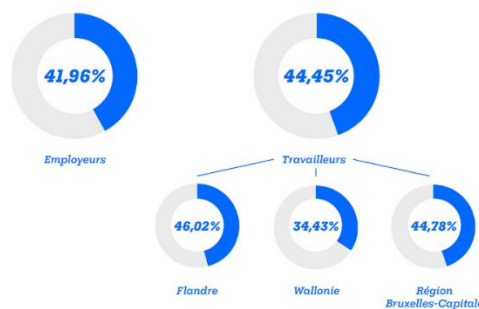


Illustration 2: % d'employeurs et de travailleurs octroyant/recevant des chèques-repas - 1er janvier - 31 décembre 2024 - Chiffres Acerta

La suppression de l'écochèque n'est pas sans poser de problèmes

Olivier Marcq, expert juridique chez Acerta Consult : « L'accord de coalition sur la suppression des différentes formes de chèques avantageux, qui prévoit de ne maintenir que les chèques-repas, n'a pas encore fait l'objet d'une loi. Pour cela, les partenaires sociaux sont sollicités. Nos chiffres montrent clairement qu'une grande partie des employeurs et des travailleurs sont concernés. L'écochèque ne sera pas le seul à disparaître : les chèques-cadeaux et les chèques sport et culture feront également leurs adieux. Toutefois, ces derniers sont beaucoup moins populaires et les conséquences ne s'y feront donc pas autant sentir. Les chèques consommation constituent donc un cas particulier : ils ont été accordés sous la forme d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans les cas où les entreprises avaient obtenu de bons résultats pendant la crise. Il semble improbable de tirer un trait sur le populaire écochèque sans proposer de solution de remplacement pour le pouvoir d'achat des travailleurs. Dans cette optique, le gouvernement fédéral demande également aux partenaires sociaux de proposer une solution de remplacement en concertation. Il est par exemple impossible de transférer simplement l'avantage aux chèques-repas. Les instructions prévoient par exemple la possibilité de convertir les écochèques en chèques-repas, mais les situations diffèrent à la fois en termes de secteur et d'entreprise. Il existe donc des situations où les travailleurs reçoivent à la fois des écochèques et le montant maximal de chèques-repas, mais aussi des cas où seuls des écochèques sont accordés. L'accord de coalition prévoit également d'augmenter le montant maximum des chèques-repas de deux fois 2 euros d'ici la fin de la législature, jusqu'à un plafond de 12 euros par jour de travail. Toutefois, il reste à voir quand la législation en la matière deviendra concrète, ce qui donnera aux partenaires sociaux un cadre clair afin d'élaborer en concertation des solutions pour remplacer le système actuel de chèques. »

La suppression de l'écochèque n'implique pas les mêmes conséquences partout

En outre, les chiffres montrent que les défis ne sont pas les mêmes dans toutes les régions. En Wallonie, par exemple, les écochèques sont presque aussi populaires que les chèques-repas, chacun concernant un travailleur sur trois. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, seul 1 travailleur sur 4 (23,92 %) sera touché par la suppression de l'écochèque.

Olivier Marcq conclut : « Cette différence ne s'explique pas par les régions, mais plutôt par la taille des entreprises et à leurs activités. Ainsi, nous constatons que les écochèques sont plus susceptibles d'être attribués dans le cadre d'une consultation sectorielle, alors que les chèques-repas sont attribués à la fois dans le cadre d'une consultation d'entreprise et d'une consultation sectorielle ».

À propos des chiffres

Pour son analyse, Acerta peut s'appuyer sur des données réelles du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 concernant 560 000 employés (ouvriers et employés), actifs auprès de plus de 34 000 employeurs du secteur privé, qui comprennent à la fois des PME et des grandes entreprises. Au vu de la diversité des secteurs, des régions, des sexes, des âges et autres caractéristiques, nous pouvons considérer que l'ensemble des données étudiées est représentatif du marché belge du travail.



---

## Conversion des codes d'activité NACE-BEL : vérifier et corriger les données

La nouvelle version de la nomenclature NACE-BEL est entrée en vigueur le 1er janvier 2025.

Les codes NACE-BEL sont des codes numériques utilisés pour classer les activités économiques en Belgique. Ces codes sont utilisés pour enregistrer les activités exercées par les entités inscrites (ci-après « entités ») auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE).

Toutes les activités actives dans la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), inscrites avec un code NACE-BEL 2008, ont été automatiquement converties, par groupe d'activités, vers un code NACE-BEL 2025.

Dans le cadre de la conversion automatique vers les codes NACE-BEL 2025, les activités actives enregistrées sous un code NACE-BEL 2008 ont été arrêtées à la date du 31 décembre 2024 et réenregistrées à la date du 1er janvier 2025.

La nouvelle nomenclature NACE-BEL 2025 (soit la nouvelle structure et les rubriques NACE-BEL en 5 chiffres) et la table de conversion des codes NACE 2008 – 2025 sont disponibles sur le site de Statbel.

Il ne s'agit pas toujours d'une conversion 1 pour 1. Certains codes NACE-BEL 2008 ont plusieurs correspondants 2025 dans la table de conversion 2008-2025. Dans ce cas, un seul code NACE-BEL 2025 a été introduit dans la BCE lors de la conversion automatique. Par conséquent, les activités de votre entité et/ou unité d'établissement peuvent être incorrectes et/ou incomplètes.

Des données incorrectes ou incomplètes peuvent conduire les administrations à tirer des conclusions erronées, ce qui entraîne un travail administratif et des coûts inutiles. Si les données d'une entreprise sont incorrectes, celle-ci peut ne pas bénéficier de subventions ou d'aides, voire payer trop d'impôts. Il est également important que les clients ou les fournisseurs aient une idée précise des activités d'une entreprise.

### Contrôler et corriger les données

Vous pouvez vérifier les codes d'activité NACE-BEL de votre entité via l'application My Enterprise. Si vous constatez que vos activités NACE-BEL 2008 ont été converties de manière incorrecte ou incomplète vers un code NACE-BEL 2025, vous pouvez les corriger et/ou les compléter comme suit :

- Pour toutes les activités enregistrées au niveau de l'unité d'établissement via les guichets d'entreprise ou My Enterprise : vous pouvez introduire une demande de correction gratuite via My Enterprise. Dans certains cas, vous pouvez même modifier vos données directement via l'application. Un tutoriel est disponible pour vous guider pas à pas.
  - Pour toutes les activités enregistrées par l'administration de la TVA au niveau de l'entité (groupe d'activités TVA) : vous pouvez introduire une demande de correction gratuite en ligne via un formulaire 604B dans l'application e604. Plus
-

d'informations sur la page web TVA - Début, modification et fin d'activité du SPF Finances.

- Pour toutes les activités enregistrées au niveau de l'entité et/ou de l'établissement par l'ONSS : vous pouvez introduire une demande de correction gratuite auprès de la Direction des statistiques de l'ONSS via l'adresse e-mail : [stat.cod@onssrszls.fgov.be](mailto:stat.cod@onssrszls.fgov.be). Votre demande sera alors analysée et vous recevrez une réponse motivée indiquant si la modification sera appliquée ou non.



---

## Payez-vous des impôts sur votre pension(légale)?

En tant que résident national belge, vous payez en principe des impôts sur les revenus que vous percevez. C'est notamment le cas pour les revenus que vous tirez de votre activité professionnelle. Mais qu'en est-il de votre pension légale ? Est-elle également soumise à l'impôt ?

### Le principe

Les pensions que vous recevez sont toujours considérées comme des revenus professionnels et sont donc, en principe, toujours soumises à l'impôt. Comme tout autre revenu professionnel, elles sont soumises aux taux d'imposition progressifs de l'impôt des personnes physiques et vous paierez donc entre 25 et 50% d'impôt sur ces revenus. Notez que cela ne s'applique qu'aux montants que vous recevez en échange des cotisations sociales que vous avez payées pendant votre carrière professionnelle. Les pensions que vous recevez en échange de vos propres cotisations ou de celles de votre employeur ou de votre entreprise (appelées pensions du deuxième ou du troisième pilier) sont généralement soumises à des taux forfaitaires distincts, en fonction de la date à laquelle elles sont versées et de votre âge.

### Réductions d'impôts

Pour la pension légale que vous recevez, vous avez droit à certaines réductions d'impôts, qui sont calculées en fonction du montant de votre pension, de votre âge et du montant des autres revenus que vous percevez. Ainsi, chaque personne a droit à une réduction de base de 2.219,27 euros et à une réduction complémentaire de 457,23 euros. Toutefois, ces réductions d'impôt sont modulées de deux manières. D'une part, le montant total des deux réductions est limité au rapport entre votre pension légale et vos autres revenus imposables (mais sans tenir compte des autres revenus professionnels si votre pension ne dépasse pas 19.630 euros). En outre, les deux déductions sont encore réduites si vos revenus imposables sont supérieurs à 26.820 euros ou 28.780 euros. Par exemple, si vous gagnez plus de 53.630 euros par an, vous n'aurez droit qu'à 1/3 de la réduction de base.

---

Que retenir ?

Les allocations de pension restent des revenus imposables sur lesquels vous devez en principe payer des impôts. Toutefois, en fonction de vos autres revenus imposables, vous avez droit à certaines réductions d'impôts.



---

## Le gouvernement joint le geste à la parole : les premières mesures sont positives pour les indépendants

Les premières décisions de mise en œuvre de l'accord de coalition sont connues. A première vue, l'accord de Pâques contient beaucoup de bonnes choses pour les indépendants et les PME. Un premier changement important est la réduction des cotisations patronales sur les bas et moyens salaires. Cela permet de réduire les coûts de main-d'œuvre pour les entreprises. Pour les salaires élevés, un plafond est introduit pour les cotisations, ce qui contribue à réduire les coûts supplémentaires.

Pour les indépendants, il y a d'autres bonnes nouvelles : le crédit d'impôt sur les augmentations de capital sera doublé, passant de 10 à 20%. Il y aura également un nouveau cycle de régularisation pour les capitaux non déclarés. Une première erreur de déclaration, commise sans mauvaise foi, n'entraînera plus automatiquement une majoration d'impôt. Les délais de déclaration seront simplifiés.

L'Accord de Pâques reprend également des mesures déjà annoncées, telles que (de manière non exhaustive) la réduction de la période d'attente pour la réserve de liquidation des indépendants, la pérennisation du taux réduit de TVA de 6% pour la démolition et la reconstruction, le relèvement des seuils d'imposition pour le travail étudiant (650 heures), l'augmentation des revenus pour les flexi-jobbers et l'allongement de la période transitoire pour les réductions d'impôts sur les voitures hybrides.

D'autre part, comme l'a demandé le SNI, il y aura des règles plus strictes pour l'octroi de certaines prestations. Par exemple, à partir de 2026, les allocations de chômage cesseront au bout de deux ans, sauf pour les personnes âgées de plus de 55 ans ayant suffisamment d'années de carrière ou celles qui se reconvertissent dans des professions en pénurie dans le domaine des soins et de l'éducation notamment. Les certificats médicaux feront l'objet d'un contrôle plus strict (validité maximale de trois mois pour un premier certificat). Les employés malades seront obligés de se rendre chez un médecin du travail ou un médiateur. Ceux qui ne coopéreront pas pourront perdre jusqu'à 10% de leurs allocations, contre 2,5% auparavant.

C'est donc à juste titre que le ministre des indépendants, des PME et des professions

---

libérales, M. Simonet, défend avec ferveur l'accord de Pâques. En effet, ces mesures apportent de l'oxygène. La réduction des coûts salariaux peut permettre aux entreprises d'embaucher du personnel ou de réaliser des investissements supplémentaires. Pour les entrepreneurs indépendants, l'augmentation du crédit d'impôt est une excellente occasion de se constituer des fonds propres supplémentaires grâce à un coup de pouce fiscal.

Mais attention surtout à ne pas s'arrêter en si bon chemin. Le SNI continuera donc à surveiller la situation, car ces décisions n'ont pas encore été traduites dans la loi-programme. Certaines mesures pourraient donc encore changer au cours du processus parlementaire. Le gouvernement souhaite soumettre la loi-programme en même temps que le budget 2026 avant l'été.



---

*Copyright © 2020 Union nationale des professions libérales et intellectuelles de Belgique,  
Tous droits réservés.*

Nos coordonnées :  
Union nationale des professions libérales et intellectuelles de Belgique  
rue Archimède, 46  
1000 Bruxelles  
+32 492 50 72 41

---