

Dossier

L'intelligence artificielle séduit les entreprises

Politique

Le marché du travail
bientôt modernisé

p.8

Juridique

6 bonnes pratiques
juridiques à adopter

p.24

Fiscalité

La société de
management

p.22

Saturn 1000F2 Portable Flex

Prêt pour l'avenir avec le nouveau terminal Android.



Design moderne avec grand écran tactile.



Accepte tous les modes de paiement courants par carte, sans contact, mobile et par code QR.



Mobile avec une batterie longue durée pour une flexibilité optimale.



Connectivité optimale grâce à la 4G et au Wi-Fi.



Contactez nous au
+32 (0)78 15 01 35



masolutiondepaiement.be/fr/saturn1000F2



Editorial

Daniel Cauwel
Président du SDI
daniel.cauwel@sdi.be



S O M M A I R E

Pensions des indépendants : l'injustice doit cesser !

Comme le démontrent les données de Statbel sur le budget des ménages, la pension des indépendants en Belgique reste indigne d'un pays qui prétend soutenir l'entrepreneuriat. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Alors qu'un senior a besoin en moyenne de 28.422 euros par an pour couvrir ses besoins essentiels, la pension légale moyenne d'un indépendant plafonne à 14.664 euros, soit un déficit de 13.758 euros par an.

Comment justifier une telle fracture sociale ? On nous répète que le contexte budgétaire ne permet pas d'augmenter les pensions légales. Autrement dit : « débrouillez-vous ». C'est inacceptable ! Un État qui bénéficie chaque jour de la contribution des indépendants ne peut les abandonner à l'heure de la retraite.

Pire encore : les indépendants sont moins nombreux que les salariés à disposer d'une pension complémentaire (56% contre 80%). Cela n'a rien de surprenant. Trop peu informés, trop pressurisés, trop souvent confrontés à des revenus irréguliers, beaucoup ne découvrent la nécessité d'épargner qu'à l'approche de la cinquantaine. À ce stade, il est souvent trop tard pour rattraper le retard accumulé. Cela démontre clairement que former, informer et accompagner les indépendants dès le début de leur carrière n'est pas un luxe, mais une nécessité.

Soyons clairs : la pension des indépendants ne doit plus être un sujet périphérique, relégué entre deux réformes techniques. C'est une urgence sociale. Nous exigeons aujourd'hui une réforme ambitieuse couplée à un renforcement massif de l'accès aux pensions complémentaires, une fiscalité plus incitative et une communication à la fois proactive et compréhensible au sujet des outils existants.

Un pays qui veut encourager l'initiative ne peut accepter qu'un indépendant termine sa carrière dans l'insécurité financière. C'est une question de dignité. C'est une question de justice.

Le SDI continuera de porter ce combat sans relâche. Les indépendants méritent mieux. Ils méritent un système qui reconnaît enfin leur contribution essentielle à l'économie belge.

3	Edito	Pensions des indépendants : l'injustice doit cesser !
4-5	Actualité	Bon à savoir
6	Lobbying	Enregistrement obligatoire du temps de travail : un projet inquiétant pour les PME !
7	Lobbying	Europe : le SDI s'oppose aux retraits en cash dans les magasins
8-9	Politique	Budget fédéral 2026 : vers un marché du travail plus moderne et plus flexible
10-11	Dossier IA	L'intelligence artificielle stimule la productivité des travailleurs
12-13	Dossier IA	Les employés belges restent réticents à adopter l'IA générative
14-15	Avantage	Un nouveau partenaire du SDI pour préparer la transmission de votre entreprise
16-17	Management	Est-il encore autorisé de rêver en cette période ? Oui ! ...Et notre survie en dépend !
18	RH	Vous recrutez ? Engagez le Forem !
19	Soins de santé	Mutualia : Les nouvelles mesures pour améliorer la transparence sur les coûts des soins de santé
20-21	Finances	Déductibilité fiscale des voitures de société : tout ce qui change en 2026 et après
22-23	Fiscal	<i>Mon comptable me répond...</i> La société de management : pourquoi y recourir ?
24-25	juridique	<i>Mon avocat me répond...</i> 6 bonnes pratiques juridiques à adopter par les indépendants et les PME
26-27	Assurances	<i>Mon courtier me répond...</i> Fraude à l'assurance : un sujet tabou ?
28-29	Question-Réponse	"A quelles occasions mon travailleur peut-il demander une suspension de son contrat de travail ?"
30	Moteur	Salon Munich 2025 - MGS5 EV : SUV spacieux, élégant et super équipé.

Périodique adressé gratuitement aux membres du SDI et aux associations de commerçants.

EDITEUR RESPONSABLE

Daniel Cauwel - rue de la Presse 4 - 1000 Bruxelles
Tél. : 02/652.26.92 - Fax : 02/652.37.26
Site web : www.sdi.be - E-mail : info@sdi.be

RÉDACTEUR EN CHEF

Benoît Rousseau

COMITÉ DE RÉDACTION

Ode Rooman, Pierre Boland, Emilie Nicosia, Pierre van Schendel, Thierry Migeotte

MISE EN PAGE

Nicolas Mathy - BH3 Consult

COLLÈGE DU SDI

Président : Daniel Cauwel
Vice-Présidente : Danielle De Boeck
Secrétaire Général : Laurent Cauwel

DIGITALISATION - MARKETING

Nicolas Mathy, Norman Michel,
Ludovic Holvoet

DIRECTEUR JURIDIQUE

Benoît Rousseau

IMPRIMERIE

Hayez

SECRÉTARIAT

Caroline Lentini, Inez Aelbrecht

AFFILIATION - ABONNEMENT

info@sdi.be

Commerce de véhicules

Attestation TVA pour le renouvellement des plaques marchand

Garagistes, entre le 1er octobre 2025 et le 28 février 2026, vous pouvez demander une attestation TVA afin de renouveler vos plaques marchand.

Pour rappel :

- vous pouvez demander une plaque marchand supplémentaire tout au long de l'année ;
- vous ne devez plus demander une attestation TVA pour les plaques essai et professionnelles.

Obtenez ces plaques et leur renouvellement directement auprès du SPF Mobilité et Transports.



Voitures de société

Stagnation pour la première fois depuis 2007

Le nombre de voitures de société en Belgique stagne pour la première fois depuis la publication de données précises en 2007. Entre le premier trimestre 2024 et le premier trimestre 2025, leur nombre n'a augmenté que de 0,2%, contre une augmentation annuelle moyenne de 5% au cours des 17 années précédentes. La proportion de salariés disposant d'une voiture-salaire reste ainsi stable, à 15%.

En parallèle, le budget mobilité, qui permet aux employeurs de proposer à leurs collaborateurs de dépenser un budget mobilité sur mesure pour leur mobilité, continue de progresser : en 2024, 18.516 salariés en ont bénéficié, dont 17.157 sans recours au pilier 1, dont les bénéficiaires disposent toujours d'une voiture de société.

Maternité des indépendantes

Prolongation de la dispense des cotisations sociales

Après son accouchement, une indépendante bénéficie non seulement d'un repos de maternité indemnisé, mais aussi automatiquement d'une dispense de cotisations sociales pour le trimestre suivant celui de son accouchement.

Le gouvernement fédéral a décidé de prolonger cette dispense en la faisant passer d'un à deux trimestres à partir du 1er janvier 2026.

Cette dispense de cotisations n'a aucun impact sur les droits sociaux des mamans qui en bénéficient. Cela signifie notamment que les deux trimestres de cotisation dispensés entrent en considération pour le calcul de la pension.

La mesure s'applique pour les accouchements qui surviennent à partir du 1er janvier 2026.



Cybersécurité

A peine 46% des entreprises ont une protection basique !

Malgré une prise de conscience croissante des cybermenaces, une étude récente du Centre pour la Cybersécurité Belgique (CCB) révèle que les entreprises belges n'utilisent pas suffisamment la double authentification ou authentification multifactorielle sur les connexions externes. Alors que 70% des organisations interrogées estiment assez probable à très probable le fait d'être visées prochainement par des cybercriminels, seules 46,4% ont effectivement mis en place la double authentification.

C'est ce qui ressort d'une enquête menée en juillet 2025 par le CCB auprès de 250 entreprises belges. Les résultats montrent un contraste frappant entre la menace perçue et les mesures prises.

Rappelons que, chaque jour, au moins une entreprise belge est victime d'une cyberattaque. Le point commun de ces incidents est la fuite de données de connexion, par exemple par le biais du phishing (hameçonnage), et l'absence d'une authentification à deux facteurs correcte.



Cotisations à charge des sociétés Attestation de non-activité possible via MyMinfin

Lorsqu'une société soumise à l'impôt des sociétés ou des non-résidents sociétés n'a pas exercé d'activité, elle peut être exonérée à l'INASTI de la cotisation à charge des sociétés.

Pour obtenir cette exonération, elle doit fournir à sa caisse d'assurance sociale une attestation de non-activité délivrée par le SPF Finances.

Vous pouvez à présent obtenir plus rapidement votre attestation de non-activité en introduisant votre demande via MyMinfin > Mes interactions.

Propriété intellectuelle Moins d'une entreprise sur dix est protégée

De nombreux entrepreneurs ne pensent à la propriété intellectuelle que lorsqu'il est trop tard : leur produit est copié, leur marque est déjà utilisée ou un investisseur se retire faute de protection juridique. La plateforme Create, Protect & Benefit veut inverser la tendance en informant les entrepreneurs au bon moment.

Sur <http://www.create-protect-benefit.com>, les entrepreneurs trouveront des conseils pratiques, des témoignages inspirants et des plans d'action concrets. Ceux qui ont peu d'expérience en matière de propriété intellectuelle y trouveront notamment des réponses concrètes à des questions telles que :

- Comment éviter que mon produit soit copié ?
- Comment gagner en crédibilité auprès des investisseurs ?
- Comment collaborer en toute sécurité avec des partenaires ?



Titres-repas Augmentation de la contribution maximale de l'employeur

Le gouvernement fédéral a décidé d'augmenter de 8 à 10 euros (de 6,91 à 8,91 euros) l'intervention maximale de l'employeur dans le montant du titre-repas qui est exonéré des cotisations ONSS. Cette augmentation entre en vigueur le 1er janvier 2026.

Commerce Trois Belges sur quatre achètent en ligne

Selon le Belgian Digital Economy Overview du SPF Economie, 76% des Belges ont effectué au moins un achat en ligne en 2024. Ce chiffre place la Belgique au-dessus de la moyenne européenne, laquelle s'élève à 71,8%. Nos voisins directs enregistrent toutefois des taux encore plus élevés : 94% pour les Pays-Bas et plus de 80% pour la France et le Luxembourg.

En Belgique, les produits les plus fréquemment commandés restent :

- les vêtements, chaussures et accessoires (46,74%) ;
- les abonnements à des services de diffusion de films, séries et sports (33,78%) ;
- les tickets pour des spectacles (26,84%).

Ce top 3 est talonné par les abonnements à des services de diffusion de musique (26,69%).

Cette dynamique est soutenue par une infrastructure numérique solide : aujourd'hui près de 95% des ménages belges disposent d'une connexion internet, ce qui renforce encore le potentiel du commerce électronique.



Enregistrement obligatoire du temps de travail

Un projet inquiétant pour les PME !

Une nouvelle obligation européenne va bientôt être mise en application dans le paysage social belge : l'enregistrement systématique du temps de travail des salariés. Derrière sa technicité apparente, cette mesure soulève une série de questions majeures pour nos indépendants, nos petites entreprises et l'avenir de leur compétitivité. Le SDI réclame une mise en œuvre réaliste, proportionnée et compatible avec le quotidien de leurs activités.

L'Europe demande aux Etats membres d'instaurer un mécanisme qui permette de mesurer le temps travaillé. À chaque pays de transposer cette exigence dans son droit national, ce qu'a récemment annoncé la coalition Vivaldi pour 2027.



Une mesure problématique

Protéger les travailleurs contre les abus, garantir les temps de repos, éviter les heures invisibles : l'objectif est noble et le SDI ne le remet pas en cause. Cependant, entre l'intention européenne et la mise en œuvre sur le terrain, il y a un gouffre. En effet, nos PME ne disposent ni de services RH internes, ni de juristes, ni de logiciels sophistiqués. Pour beaucoup d'entre elles, une obligation trop stricte reviendrait à alourdir la paperasserie, rigidifier l'organisation, acheter du matériel coûteux (pointeuses, logiciels, badgeuses), augmenter le risque de sanctions en cas d'erreur formelle et perdre de la flexibilité, vitale dans l'horeca, la construction, les soins, les métiers mobiles ou saisonniers.

Pendant ce temps, les grandes entreprises - pour qui la mesure est quasi indolore - continueront d'avancer sans difficulté.

Trop de réglementation tue la compétitivité

Ce n'est un secret pour personne : l'Europe multiplie les règles et les micro-obligations, parfois jusqu'à l'absurde. Après les bouchons attachés aux bouteilles, les normes ultra-détaillées sur l'emballage ou la traçabilité, voici maintenant l'enregistrement quotidien du

temps de travail. Une exigence qui alourdit encore un environnement où les petites entreprises sont déjà sous pression administrative constante.

Pendant ce temps, aux États-Unis, en Asie et dans la plupart des pays émergents ces contraintes n'existent tout simplement pas. Conséquence : nos PME doivent se battre dans un marché mondial où elles jouent à armes inégales.

La transposition doit être adaptée aux PME

Le SDI le dit clairement : oui à la protection des travailleurs, mais non à une mise en œuvre rigide et coûteuse. Pour être acceptable, la transposition belge doit respecter plusieurs principes essentiels :

1. Une proportionnalité selon la taille de l'entreprise

Un commerce de 3 salariés ne peut pas être traité comme une multinationale.

2. La liberté d'utiliser des outils simples, comme un registre papier, application gratuite, un outil interne ou une auto-déclaration contrôlée...

Aucun système technologique ne doit être imposé, ni aucun investissement obligatoire.

3. La préservation de la flexibilité opérationnelle

Les PME travaillent avec des horaires variables, des pics d'activité, du personnel mobile.

Le système doit s'adapter à cette réalité, et pas l'inverse.

4. Une période transitoire suffisante

Le SDI demande 18 à 24 mois avant toute sanction.

5. Des sanctions proportionnées

Pas de pénalités lourdes pour une erreur administrative ou un oubli ponctuel.

Le SDI restera vigilant

Pour le SDI, si elle est mal transposée, l'obligation risque d'être une nouvelle charge qui frappe surtout les petites entreprises. Par contre, bien mise en œuvre, elle peut rester une mesure sociale utile sans devenir un fardeau. En pratique, le SDI continuera à défendre une flexibilité adaptée aux réalités du terrain, la compétitivité des indépendants et PME, un environnement réglementaire qui ne pèse pas plus que nécessaire et une transposition intelligente des exigences européennes.

Réglementation européenne sur les services de paiement

Le SDI s'oppose aux retraits de cash en magasin

Fin novembre dernier, le Parlement européen a adopté un accord majeur prévoyant que les consommateurs pourront désormais retirer entre 100 et 150 € en espèces dans n'importe quel commerce, sans obligation d'achat. La mesure vise à compenser la disparition progressive des distributeurs automatiques, notamment dans les zones rurales. Si le SDI reconnaît la nécessité de garantir l'accès au cash pour tous les citoyens, il s'oppose formellement à la mesure en alertant sur ses conséquences concrètes pour les commerçants, en particulier les petits indépendants et les PME.

L'accord doit encore être formellement adopté par le Parlement et le Conseil avant de pouvoir entrer en vigueur. Dans l'affirmative, les commerces deviendront de facto des points de retrait de cash, alors même qu'ils ne sont pas formés ni équipés pour assumer ce rôle bancaire, qu'ils devront conserver des montants plus élevés en caisse, qu'ils s'exposeront à un risque de vol accru et qu'ils devront absorber la charge opérationnelle liée à la gestion des espèces.

Les commerçants ne sont pas des banquiers

Le SDI s'oppose totalement au projet. « L'Europe veut transférer aux petits commerces la mission que les banques ont progressivement abandonnée », a souligné Daniel Cauwel, président du SDI et membre de Brupartners-Entrepreneurs Indépendants. « Les commerces ne peuvent pas devenir malgré eux les guichets automatiques de l'Europe. »

Le SDI comprend la logique européenne : dans de nombreuses communes, les distributeurs de billets disparaissent et l'accès au cash devient un enjeu d'inclusion financière. Cependant, cette transition ne peut en aucun cas se faire sur le dos des commerçants.

Le projet prévoit que le retrait se fasse via carte à puce et code PIN, afin de limiter les abus.

Toutefois, le SDI estime que cela ne suffit pas à garantir la sécurité physique des commerces ni à compenser leur exposition à la criminalité.

Des garanties sont indispensables

Pour qu'une telle mesure soit soutenable, le SDI appelle les autorités belges et européennes à :

1. Assurer la sécurité des commerces par un accompagnement spécifique, un renforcement des patrouilles locales et des mesures préventives ciblées.
2. Prévoir une compensation pour la charge opérationnelle, notamment si les commerces doivent maintenir un fonds de caisse plus important.
3. Garantir que les commerçants ne soient pas tenus responsables en cas d'agression ou de vol liés à la nouvelle obligation.
4. Clarifier la portée exacte de l'obligation, afin d'éviter que les commerces ne deviennent systématiquement des guichets sans alternative.
5. Mettre la pression sur les banques pour qu'elles respectent leurs engagements en matière de distribution de cash, notamment via Batopin.

« Nous soutenons l'objectif d'un meilleur accès au cash », déclare Daniel Cauwel. « Mais il est essentiel de ne pas transformer les commerces en intermédiaires financiers malgré eux. Il serait totalement inacceptable d'obliger les commerçants à payer le prix du désengagement des banques. »



Conclave budgétaire

Bientôt un marché du travail plus flexible et plus moderne

Le 24 novembre dernier, le gouvernement fédéral a conclu un accord budgétaire qui permet de poursuivre les réformes absolument nécessaires tout en remettant les finances publiques sur les rails. Cet accord constitue également une avancée décisive dans la modernisation du marché du travail belge.

L'accord du gouvernement valide une série de mesures ambitieuses, attendues de longue date, visant à renforcer la compétitivité des entreprises, créer davantage d'emplois et offrir plus de flexibilité aux travailleurs comme aux employeurs. Grâce à ces réformes, la Belgique fait un pas essentiel pour revitaliser son économie, attirer de nouveaux investissements et offrir aux travailleurs un marché du travail plus agile, plus flexible et adapté à la réalité de la vie moderne.



L'objectif annoncé par David Clarinval, ministre du Travail, de l'Économie et de l'Agriculture, est de jeter les bases d'un marché du travail moderne, attractif et résolument tourné vers l'avenir. Le but est de renforcer la compétitivité de nos entreprises, de soutenir notre économie et de créer de nouvelles opportunités pour des milliers de travailleurs. Il prépare la Belgique aux défis économiques de demain.

Heures supplémentaires volontaires modernisées et plus attractives

L'accord prévoit l'introduction, dans tous les secteurs, d'un système attractif de 360 heures supplémentaires volontaires sans justification, afin d'absorber les pics d'activité et d'offrir davantage de choix. Parmi ces heures, 240 seront "brut = net", c'est-à-dire exonérées de cotisations sociales et d'impôts. Dans l'horeca, particulièrement touché par la pénurie de main-d'œuvre, le plafond sera relevé à 450 heures, dont 360 heures "brut = net". Ces heures supplémentaires seront accessibles aux travailleurs à temps plein et, sous conditions, aux travailleurs à temps partiel de longue durée.

À partir de 2027, un rapport annuel de l'ONSS permettra d'évaluer la mise en œuvre de cette mesure, afin d'assurer la transparence.

En outre, tous les employeurs devront disposer, dès 2027, d'un système simple et flexible d'enregistrement du temps de travail.

Règlements de travail : plus de flexibilité, moins d'administration

Les entreprises pourront désormais opter pour un cadre général de travail, sans devoir inscrire les horaires précis dans le règlement de travail. Cette flexibilité réduira la charge administrative des employeurs et offrira davantage de liberté aux travailleurs pour organiser leurs horaires.

Il s'agit d'une décision importante, car elle permet une meilleure conciliation avec la vie privée, notamment pour les parents, aidants proches, étudiants ou pensionnés.

Si un horaire dépasse le cadre fixé, les procédures de conciliation seront simplifiées, ce qui permettra des ajustements plus rapides.

Suppression de la durée minimale hebdomadaire

La durée minimale hebdomadaire pour les travailleurs à temps partiel sera réduite d'un tiers à un dixième de la durée d'un temps plein.

Cette réforme créera de nouvelles opportunités pour les étudiants, les pensionnés, les personnes en situation de handicap, les parents de jeunes enfants et les aidants proches. Ils pourront désormais accepter de petits contrats de manière légale et sécurisée, adaptés à leur situation personnelle.

Travail de nuit : une Belgique à nouveau attractive pour les investissements

Le travail de nuit sera adapté afin de soutenir la croissance économique, en particulier dans la distribution et l'e-commerce.

Le verrou sur le travail de nuit sera levé dans tous les secteurs. Le travail de nuit sera désormais défini comme le travail effectué entre 20 h et 6 h, avec une définition spécifique pour la distribution et l'e-commerce, où le travail de nuit commencera à 23 h et se terminera à 6 h.

Ces réformes permettront à la Belgique de rattraper son retard par rapport à ses voisins dans le secteur de l'e-commerce et de sécuriser des milliers d'emplois potentiels.

Les procédures d'introduction du travail de nuit ou du travail en soirée seront également simplifiées.

Le pouvoir d'achat des travailleurs restera garanti, puisque les primes existantes continueront de s'appliquer. Les nouveaux travailleurs bénéficieront également de primes encadrées, au minimum celles prévues par la CCT n° 49.

Autres mesures clés

Les mesures d'accompagnement dans le cadre d'un licenciement avec un préavis d'au moins 30 semaines seront évaluées. Elles prévoient un soutien financier visant à renforcer l'employabilité des travailleurs licenciés (formation, coaching, etc.). Une évaluation accélérée permettra de déterminer les adaptations nécessaires ou le redéploiement des moyens vers des dispositifs plus efficaces.

La durée du préavis sera désormais limitée à 52 semaines dès que le travailleur atteint 17 ans d'ancienneté, pour les contrats entrant en vigueur après le 1er janvier 2026.

Enfin, le travail intérimaire sera assoupli grâce à une simplification administrative majeure : les agences d'intérim ne devront plus établir, pour chaque intérimaire, une intention de conclure un contrat au moment de la première mise à disposition.

L'avis du SDI

Pour le SDI, si certaines orientations vont dans la bonne direction, l'ensemble laisse une impression d'occasion manquée pour répondre réellement aux contraintes vécues par les petites entreprises.

L'introduction d'heures supplémentaires volontaires modernisées constitue une avancée bienvenue, tout comme la simplification de certains aspects administratifs. Ce sont des outils utiles dans les secteurs confrontés à des pics d'activité. Mais pour une majorité d'indépendants et de PME, ces mesures ne compensent pas la hausse constante des coûts, la difficulté à recruter et le poids toujours écrasant de la complexité administrative.

L'annonce d'un système "brut = net" est positive sur papier, mais son efficacité réelle dépendra entièrement de sa simplicité d'application. Trop souvent, des dispositifs prometteurs s'effondrent dans la pratique en raison d'une mise en œuvre lourde ou ambiguë.

Une flexibilité à géométrie variable

L'assouplissement des règlements de travail ou de la durée minimale hebdomadaire va dans le sens de la flexibilité, mais là encore, le diable se cache dans les détails :

- de nombreuses PME ne disposent pas des ressources internes pour adapter en permanence leurs horaires et procédures,

- les obligations de suivi, de justification ou de rapportage risquent d'alourdir une fois de plus l'administration,
- et la multiplication des régimes spécifiques rend la gestion du personnel toujours plus complexe.

Le gouvernement promet une modernisation. Le SDI craint, lui, une complexification déguisée.



Un risque de distorsion de concurrence

L'assouplissement du travail de nuit se veut un geste pour aider la Belgique à rattraper son retard dans l'e-commerce mais, pour le SDI, cette réforme risque surtout de creuser davantage l'écart entre les petites entreprises et les grandes plateformes internationales, dont les ressources logistiques, fiscales et financières sont incomparables.

Avant d'ouvrir la porte plus largement au travail de nuit, il aurait fallu s'assurer que les PME belges ne restent pas les spectatrices d'une concurrence qu'elles ne peuvent affronter à armes égales.

Un manque de vision globale

Le SDI constate surtout l'absence d'un plan cohérent pour :

- réduire durablement les charges patronales,
- simplifier réellement les règles du travail,
- renforcer l'attractivité de l'emploi dans les petites structures,
- lutter efficacement contre la concurrence déloyale, notamment dans l'e-commerce.

Les mesures présentées forment un patchwork utile, mais pas une stratégie. Elles ne répondent pas aux urgences quotidiennes des indépendants : trésorerie sous pression, explosion des coûts fixes, incertitudes réglementaires, difficulté à recruter et fidéliser.

Pour moderniser le marché du travail, il faudra entendre les réalités de terrain et non programmer des réformes théoriques. Les indépendants et les PME ne demandent pas des discours visionnaires : ils demandent un cadre stable, simple et compétitif.

L'intelligence artificielle stimule la productivité des travailleurs

L'intelligence artificielle (IA) transforme le marché du travail en Belgique et dans le monde entier, rendant les travailleurs plus productifs, plus précieux et mieux rémunérés, même dans les fonctions traditionnellement considérées comme vulnérables à l'automatisation.



Telles sont les conclusions de l'édition 2025 du Baromètre mondial de l'emploi en IA de PwC, fondé sur l'analyse de près d'un milliard d'offres d'emploi et de milliers de rapports financiers d'entreprises sur six continents, notamment en Belgique.

L'étude remet en question la crainte largement répandue que l'IA remplace les emplois et fasse baisser les salaires. Elle révèle en effet que les secteurs les plus exposés à l'IA, comme la technologie, la finance, la santé et la fabrication, connaissent une croissance de productivité nettement plus élevée. Entre 2018 et 2024, ces secteurs ont enregistré des taux de croissance du chiffre d'affaires par travailleur jusqu'à trois fois supérieurs à ceux des secteurs moins exposés, passant de 8,5% à 27%.

Des gains de productivité importants

Cela indique que les investissements dans l'IA génèrent des gains de productivité plus importants, qui profitent à la fois aux entreprises et à leur personnel.

Les travailleurs qui utilisent l'IA en retirent également des avantages. Actuellement, 40% des employés en Belgique n'utilisent pas l'IA au travail.

Selon l'enquête Bridging the AI Gap réalisée par PwC Belgium (mai 2025), 34% utilisent l'IA régulièrement ou systématiquement.

Ces derniers pourraient en retirer des avantages supplémentaires car, à l'échelle mondiale, les salaires dans les emplois exposés à l'IA augmentent deux fois plus vite que dans les emplois moins exposés.

Même dans les fonctions hautement automatisables ou d'assistance, les salaires augmentent régulièrement, ce qui suggère que l'IA vient renforcer l'effort humain plutôt qu'elle ne le remplace.

Les employés qui possèdent des compétences avancées en IA, comme l'apprentissage automatique ou l'ingénierie de prompts, perçoivent des salaires plus élevés, la prime salariale moyenne au niveau mondial pour ces compétences atteignant 56% en 2024 contre 25% l'année précédente.

La création d'emplois reste stable

La création d'emplois reste résiliente, même dans les fonctions généralement considérées comme vulnérables à l'automatisation. Si l'embauche a globalement ralenti dans certains secteurs, la demande d'emplois nécessitant des compétences avancées en IA continue de croître.

Cela montre que l'IA ne remplace pas les travailleurs, mais permet plutôt aux organisations de faire plus avec les talents dont elles disposent. Il s'agit là d'une évolution prometteuse pour les pays comme la Belgique, où la main-d'œuvre diminue progressivement.

Les exigences en matière de compétences évoluent rapidement

Parallèlement, l'IA entraîne une évolution rapide des compétences recherchées par les employeurs.

Les exigences en matière de compétences évoluent 66% plus vite dans les emplois exposés à l'IA que dans les autres fonctions, contre 25% il y a quelques années seulement. Les employeurs accordent moins d'importance aux diplômes formels, surtout pour les emplois axés sur l'IA, et privilégient davantage l'adaptabilité, la maîtrise de la technologie, l'esprit critique et la résolution de problèmes.

Les fonctions automatisables sont les plus touchées par ces bouleversements, poussant les travailleurs à améliorer en permanence leurs compétences.



Les femmes sont sous-représentées

L'enquête Bridging the AI Gap de PwC Belgium met en évidence une dimension de genre importante dans l'adoption de l'IA : les femmes sont sous-représentées parmi les utilisateurs réguliers des outils d'IA et surreprésentées dans les fonctions exposées à l'IA.

L'enquête montre que les hommes sont près de deux fois plus susceptibles que les femmes d'utiliser quotidiennement des outils d'IA générative (19% contre 9%). Cet écart souligne l'urgente nécessité de soutenir les femmes par des initiatives ciblées de montée en compétences et de reconversion, de sorte qu'elles puissent pleinement participer à l'économie axée sur l'IA.

Tous les secteurs sont concernés

L'adoption de l'IA s'accélère dans tous les secteurs, de la finance à la fabrication en passant par l'agriculture et la construction, chaque secteur faisant état d'une utilisation accrue des outils d'IA. Les secteurs pionniers renforcent désormais leurs investissements, portés par les bénéfices tangibles constatés en termes de performance et de productivité.

Xavier Verhaeghe, Technology and Innovation Leader chez PwC Belgium : « Pour les dirigeants d'entreprises belges, le message est clair. L'IA ne doit pas être considérée comme un simple outil d'efficacité permettant de réduire les coûts, mais comme un catalyseur de transformation et de croissance durable. Plutôt que de limiter l'IA à des projets pilotes isolés, les entreprises devraient

l'intégrer à l'échelle de l'organisation, en repensant la manière de travailler et les sources de création de valeur. »

La préparation du personnel est essentielle

Pour réussir, les entreprises doivent s'assurer que leurs collaborateurs sont prêts. Cela signifie identifier les lacunes en matière de compétences et y remédier, que ce soit par le recrutement, la mobilité interne ou des initiatives ciblées de montée en compétences.

À mesure que l'IA fait évoluer la nature du travail vers des tâches plus complexes, basées sur le jugement et la créativité, développer les compétences numériques et cognitives de l'ensemble du personnel devient essentiel.

Or, à l'heure actuelle, 26% des Belges indiquent que l'IA n'est tout simplement pas utilisée sur leur lieu de travail. Et 35% déclarent que l'IA est principalement utilisée à l'initiative individuelle, sans formation ni cadre d'utilisation. Pour 22%, l'IA fait davantage l'objet d'expérimentations au travail, mais il n'existe pas encore de lignes directrices ni de règles. Seuls 11% affirment disposer de règles claires concernant l'IA au travail et 6% bénéficient également de formations et de partage d'exemples au travail, selon l'enquête Bridging the AI Gap de PwC Belgium.

Patrick Boone, président de PwC Belgium : « L'IA ne supprime pas les emplois, mais renforce la valeur des travailleurs. Pour la main-d'œuvre belge en diminution, cela représente de réelles opportunités si nous investissons à la fois dans les personnes et dans la technologie. »

Les employés belges restent encore **réticents** à adopter l'IA générative

Dans le monde entier, les travailleurs qui ont utilisé l'IA générative quotidiennement au cours de l'année écoulée déclarent être plus productifs et bénéficier d'une sécurité de l'emploi et d'une rémunération plus élevée. Pourtant, les employés belges sont plus inquiets et moins optimistes en matière d'IA !



Les conclusions de la dernière enquête mondiale annuelle Hopes & Fears de PwC menée auprès de 49.843 employés dans le monde et de 1.020 en Belgique, mettent en évidence comment la cocréation de l'avenir avec leurs collaborateurs aidera les dirigeants à maintenir la motivation de leurs équipes.

Afin d'évaluer les attentes des employés dans les lieux de travail à l'échelle mondiale, le cabinet de services professionnels PwC réalise chaque année l'enquête mondiale Hopes & Fears pour recueillir les retours – positifs comme négatifs – des employés sur un large éventail de thèmes. Étant donné l'augmentation considérable de l'impact de la (Gen)IA sur notre mode de vie, il est naturel que l'enquête s'intéresse de près à ses conséquences pour la main-d'œuvre.

Les résultats mondiaux et locaux de cette année – basés sur des entretiens avec près de 50.000 travailleurs dans 48 grandes économies et 28 secteurs – révèlent un mélange d'optimisme et de préoccupations chez les employés.

Il existe de l'optimisme quant à l'impact positif potentiel de la (Gen)IA sur les modes de travail, en particulier chez les utilisateurs actifs. Mais des inquiétudes subsistent quant à la clarté de la vision, la capacité de montée en compétences ou la création d'un environnement de confiance et de sécurité au travail, de nombreux employés se sentant dépassés par les évolutions rapides autour de la (Gen)IA.

Les répondants belges sont nettement plus pessimistes que les moyennes mondiale et européenne, et ils utilisent également moins la (Gen)IA au quotidien.

La (Gen)IA démontre sa valeur pour les utilisateurs

Comparés aux utilisateurs peu fréquents, les utilisateurs quotidiens de la (Gen)IA sont plus susceptibles d'avoir constaté des bénéfices tangibles en matière de productivité (92% contre 58%), de sécurité de l'emploi (58% contre 36%) et de salaires (52% contre 32%). Ils sont également plus susceptibles d'être optimistes quant aux impacts de la (Gen)IA sur ces dimensions et sur l'ensemble des autres indicateurs étudiés.

Pourtant, seuls 14% des répondants utilisent la (Gen)IA quotidiennement, et seulement la moitié (54%) déclarent avoir utilisé l'IA dans le cadre de leur rôle au cours des 12 derniers mois, même si l'utilisation est plus élevée chez les employés de bureau (19%) que chez les travailleurs manuels (5%).

En Belgique, les chiffres sont encore plus bas, avec seulement 9% utilisant des outils d'IA générative au quotidien, et 45% ayant utilisé la (Gen)IA dans le cadre de leur rôle au cours des 12 derniers mois. L'enquête montre également que les utilisateurs quotidiens de la (Gen)IA sont nettement plus optimistes quant à l'avenir de leur rôle au cours des 12 prochains mois (69%) que les utilisateurs peu fréquents (51%) et les non-utilisateurs (44%).

Patrick Boone, Chairman PwC Belgique : « Les employés qui utilisent la (Gen)IA chaque jour commencent clairement à en récolter les bénéfices – meilleure satisfaction au travail, productivité accrue, plus grande sécurité de l'emploi et meilleure rémunération. Mais pour amplifier ces bénéfices, les entreprises doivent aller au-delà de la formation. Le travail lui-même doit être repensé et le partenariat homme-machine redéfini. Réussir cela déterminera si la (Gen)IA devient un véritable moteur de croissance et d'inclusion, ou une occasion manquée. »

Cocréer l'avenir pour maintenir la motivation des équipes

L'enquête montre que les dirigeants disposent de grandes opportunités pour libérer la motivation et accélérer la réinvention et la croissance.

Axel Smits, Responsable Workforce chez PwC Belgique : « Avec plus de 70% des utilisateurs quotidiens de la (Gen)IA s'attendant à des impacts majeurs sur l'emploi et étant globalement optimistes quant à son potentiel, en impliquant leurs collaborateurs, les dirigeants pourront amplifier leurs capacités, repenser leur façon de travailler, revoir les rôles et responsabilités, et bien plus encore, entraînant une innovation accélérée et une productivité accrue. »

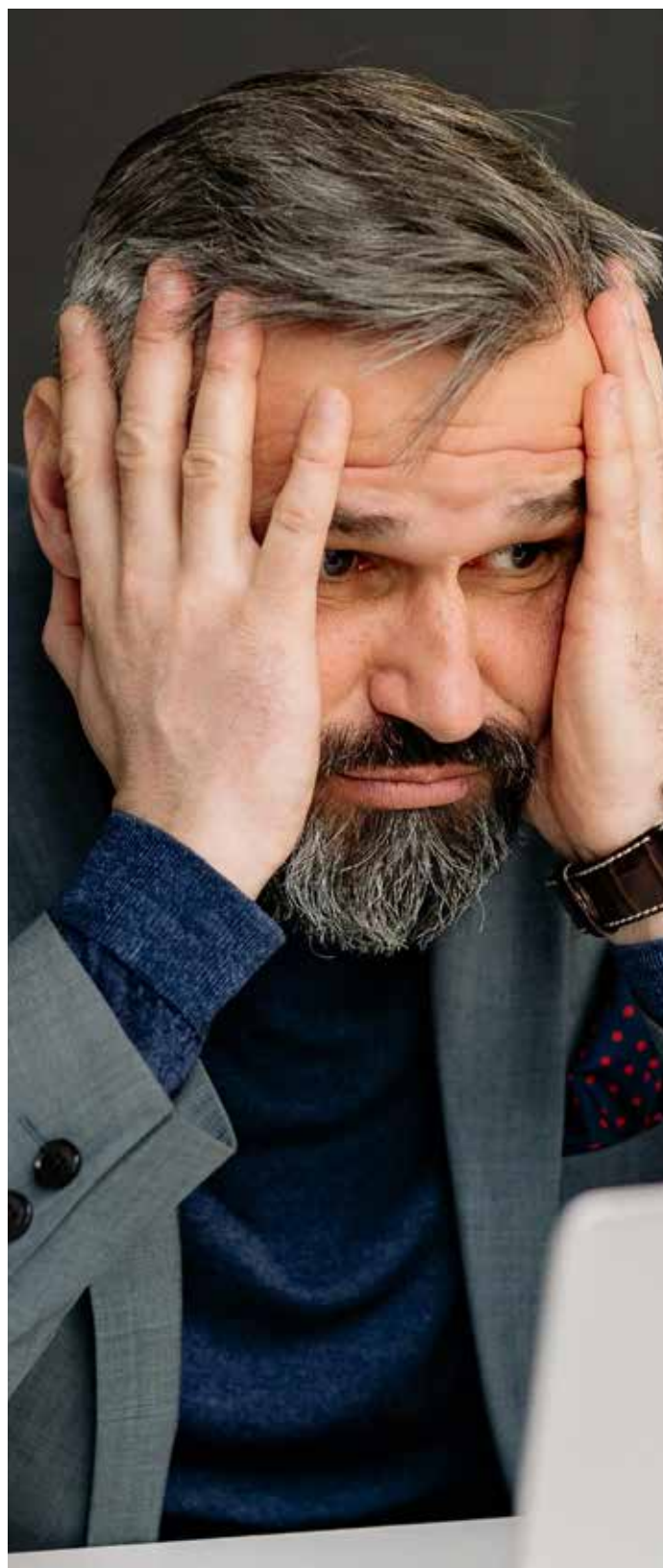
Nouvelle dans l'enquête de cette année, l'utilisation de méthodes statistiques permet d'explorer la motivation comme carburant de l'innovation, de la réinvention et de la croissance.

Les résultats montrent que, pour exploiter ce potentiel, les lieux de travail doivent construire la confiance, développer les compétences, proposer un travail porteur de sens, assurer un alignement stratégique et une sécurité psychologique. Pris ensemble, ces résultats suggèrent que les dirigeants devraient cocréer l'avenir avec leurs équipes et mettent en avant six actions-clés pour les aider à démarrer :

1. **Reconnaître l'incertitude de l'avenir** : la sécurité de l'emploi est un important facteur de motivation et l'incertitude actuelle constitue un grand défi. Il faut donc reconnaître cette incertitude
2. **Comblar les déficits de confiance** : les travailleurs qui font confiance à leur employeur sont 72% plus motivés
3. **Inspirer par une vision claire de l'avenir** : les travailleurs qui se sentent le plus alignés sur les objectifs de la direction sont 78% plus motivés
4. **Créer des parcours de compétences** : les travailleurs qui se sentent soutenus pour monter en compétences sont 73% plus motivés
5. **Motiver à innover et à se réinventer** : les employés qui se sentent en sécurité pour s'exprimer, expérimenter et apprendre de l'échec sont jusqu'à 72% plus motivés
6. **Considérer la sécurité et la rémunération comme des moteurs essentiels** : les travailleurs sous pression financière qui se sentent en insécurité sont moins confiants, moins motivés et moins enclins à s'exprimer ouvertement.

Axel Smits, Responsable Workforce chez PwC Belgique : « Il ne fait guère de doute que la (Gen)IA reconfigurera l'avenir du travail. Les entreprises vivront une transformation complète de leur force de travail et évolueront vers un environnement et une culture da-

vantage axée sur les données. Pour maintenir la motivation de leurs talents clés, les dirigeants devraient développer des programmes permettant à leurs collaborateurs de contribuer à l'avenir de leur organisation et leur fournir tous les outils – technologiques et autres – pour s'adapter et réussir. Considérer la faible adoption actuelle de la (Gen)IA comme un signe qu'il est acceptable d'attendre et de voir serait une erreur de jugement très regrettable. »



Un nouveau **partenaire** du SDI pour préparer la **transmission** de votre entreprise

Transmettre son entreprise, ça ne s'improvise pas. Beaucoup de PME perdent de la valeur faute d'anticipation. Pour aider les dirigeants à préparer cette étape décisive, le SDI s'associe à Client Values First, société spécialisée dans l'optimisation des entreprises avant leur cession. Leur approche pragmatique permet d'améliorer l'organisation, la solidité financière, l'autonomie des équipes et l'attractivité globale de l'entreprise.



Transmettre ou vendre son entreprise n'est pas une étape anodine. Pour beaucoup de dirigeants de PME, c'est l'aboutissement d'un parcours professionnel, parfois de toute une vie. Mais c'est aussi une opération qui exige anticipation, lucidité et méthode: une entreprise qui n'est pas préparée à la transmission peut perdre une partie importante de sa valeur, ou décourager des repreneurs potentiels.

Dans la pratique, plusieurs fragilités reviennent souvent : une trop forte dépendance au dirigeant, des processus peu formalisés, une rentabilité irrégulière, une faible récurrence des revenus, ou encore un engagement des équipes difficile à évaluer. Autant d'éléments qui compliquent la reprise et pèsent sur la négociation.

Pour répondre à ces enjeux, le SDI s'est associé à la société Client Values First, dont le service Previsium est spécialisé dans la préparation des PME en vue d'une transmission. Le partenariat a été validé après analyse des compétences, de la méthodologie et des résultats observés auprès de dirigeants accompagnés. Cerise sur le gâteau, les membres du SDI bénéficient de conditions tarifaires avantageuses !

Pourquoi déjà préparer votre transmission ?

Dans de nombreuses entreprises, la question de la transmission arrive tard, parfois même au moment où le dirigeant envisage déjà de passer la main.

Or, un repreneur recherche avant tout :

- une entreprise qui fonctionne sans dépendre exclusivement du patron,
- des processus opérationnels compréhensibles et transmissibles,
- une clientèle stable et satisfaite,
- une structure financière saine,
- une équipe engagée et capable de poursuivre le projet.

Ces aspects ne s'améliorent pas en quelques semaines. Ils demandent une réflexion globale, parfois une réorganisation et surtout un regard extérieur capable d'objectiver les points forts et les zones à renforcer.

Une transmission bien préparée, c'est une entreprise qui continuera de croître sans dépendre de vous, qui renforcera sa crédibilité auprès des investisseurs, qui préservera et amplifiera sa culture interne, et qui deviendra un véritable tremplin pour la suite de son histoire, plutôt qu'un simple point final.

Une approche multidisciplinaire pragmatique

C'est précisément à ce moment qu'intervient le service Previsium: lorsque le dirigeant commence à envisager une cession, mais ne sait pas encore comment structurer son entreprise pour la rendre plus robuste et attractive.

Son accompagnement repose sur 4 dimensions essentielles :

1. *Les ressources humaines* : clarifier les rôles, renforcer l'autonomie des équipes, sécuriser les compétences clés.
2. *L'organisation et les processus* : documenter, simplifier, fluidifier les opérations pour faciliter la reprise.
3. *La satisfaction client* : objectiver la qualité de l'expérience client, consolider la fidélité et la réputation.
4. *Les performances financières* : améliorer la lisibilité, la valorisation et la crédibilité de la situation financière.



L'objectif n'est évidemment pas de « maquiller » l'entreprise, mais de la rendre plus solide, plus transmissible et plus résiliente - que la vente ait lieu rapidement ou dans plusieurs années.

Un diagnostic et un accompagnement progressif

Le service Previsium comprend un premier diagnostic entièrement gratuit, qui permet au dirigeant de comprendre où se situent les points de vigilance. Sur cette base, un plan d'action est élaboré, avec :

- des recommandations concrètes,
- des améliorations rapides réalisables en interne,
- un suivi régulier pour maintenir l'élan,
- un interlocuteur unique pour coordonner l'ensemble.

L'équipe s'appuie sur trois profils complémentaires : Bruno Desiderio pour la coordination, l'organisation, les processus et la

satisfaction client, Laetitia Veys pour les ressources humaines et Vincent Decoux pour la gestion financière. Ensemble, ils cumulent plus de 60 ans d'expérience au service des dirigeants de PME.

Des conditions avantageuses pour les membres du SDI

Client Values First n'est pas un cabinet de courtage ni une plateforme de vente : l'entreprise propose un accompagnement en amont, centré sur la préparation, la structuration et la valorisation. Une manière pour les dirigeants de reprendre le contrôle sur une étape souvent perçue comme complexe mais nécessaire afin de rendre l'entreprise plus attractive aux yeux des repreneurs potentiels.

Le SDI a souhaité mettre ce partenaire à disposition de ses membres car les transmissions sont un défi croissant dans un contexte où de nombreux dirigeants approchent de l'âge de la retraite, ou souhaitent passer le relais après des années d'investissement personnel.

Vous envisagez de vendre prochainement votre entreprise ? Vous avez déjà consulté un cabinet de transmission mais la valorisation proposée ne vous a pas convaincu ? Contactez l'équipe Previsium sans attendre ! Outre un premier diagnostic gratuit, le SDI a négocié pour vous des conditions préférentielles très attractives.

Plus d'info ?

Contactez le 0471 54 55 69 ou envoyez un mail à contact@clientvaluesfirst.com pour un entretien sans engagement.





Olivier Kahn
co-auteur du livre
"Reprendre son souffle"

Vivre passionnément !

**Est-il encore autorisé de rêver en
cette période ?**



OUI ! ...Et notre survie en dépend !

Charles de Radiguès
co-auteur du livre
"Reprendre son souffle"

Rêver est indispensable. « Faire de la vie un rêve et faire d'un rêve une réalité » laissait comme message Antoine de Saint-Exupéry. Souvent, nous considérons que les gens qui réussissent leur vie sont ceux qui réalisent leurs rêves. Finalement, qu'est-ce qui nous empêche d'en faire de même ?



Une envie, une vision, des objectifs

Envie, en français (et peut-être dans d'autres langues) peut aussi s'écrire « en-vie ». De quoi ai-je envie pour ma vie ? Vers où ai-je envie d'aller ? Qui ai-je envie d'être ? Autant de questions fondamentales pourtant bien souvent négligées.

Réaliser ses rêves commence par faire état de ses envies profondes. Puis de s'en faire une vision claire, même si elle peut sembler un peu folle (ou tout à fait). Car, si vous ne savez pas exactement où vous voulez aller, vous ne pourrez jamais y arriver.

Il s'agit donc de vous efforcer à vous projeter dans l'avenir et de vous représenter le plus précisément possible les résultats que vous souhaitez atteindre.

Matérialiser votre vision

On dit que Thomas Edison, pour inventer l'ampoule électrique, a dû subir des milliers d'échecs. Aurait-il pu les surmonter s'il n'avait

pas eu une vision claire du rêve qu'il voulait réaliser ?

Plus vous êtes clair sur le but que vous voulez atteindre, plus vous surmonterez facilement les obstacles et les difficultés qui se présenteront sur votre route.

Pour cela, il est essentiel de schématiser vos idées, de matérialiser votre vision sur papier, de décrire avec le plus de précision possible le résultat que vous souhaitez atteindre. « L'acte d'écrire peut ouvrir tant de portes, comme si un stylo n'était pas vraiment une plume, mais une étrange variété de passe-partout », écrivait Stephen King.

Ecrire, c'est magique. Cela rend les idées vivantes et accessibles.

Un premier pas. Un seul.

Pour réussir, il faut évidemment oser passer à l'acte. Le pas suivant est donc, aussi petit soit-il, essentiel. Les grands voyages commencent par un premier pas. Il s'agit de se mettre vraiment en route même si votre stratégie d'actions n'est pas encore définie à 100%. En se mettant en mouvement, votre cerveau suivra !

Et après, finalement, il ne restera plus qu'à vous organiser pour que ces actions se structurent et deviennent des habitudes régulières. Car un des secrets de votre réussite sera votre régularité dans votre progression. L'excellence ne s'acquiert pas en un jour, mais à la longue.

Et quid des imprévus et emm... ?

Il y aura des difficultés ou des doutes. C'est à ces moments-là qu'il faut faire preuve de foi et vous rappeler les motivations qui vous ont poussé à vous mettre en route.

C'est à ces moments-là qu'il faudra persister, peut-être revoir le chemin, mais ne rien lâcher sur ce qui est essentiel pour vous. Vos rêves, c'est ce que vous avez de plus précieux au monde. Prenez-en soin.

Rêver et prendre des risques ?

Le risque fait trop souvent référence aux menaces. « On a plutôt peur de tout rater que de réussir ». C'est lié à notre instinct de survie.

Or, le risque peut relever du domaine des opportunités. L'opportunité de découvrir, de grandir, de rencontrer, d'évoluer, de gagner plus d'argent, de conquérir de nouveaux marchés ou tout simplement de voir plus sa famille, ses proches...

Il s'agit de modifier ses représentations futures, souvent négatives et d'objectiver réellement les situations.

Faire fi des habitudes

Le risque sollicite l'action, accompagnée, évidemment, d'une certaine prudence. D'avoir en fait "l'intelligence de l'action", comme on dit. Cela nécessite de faire fi des habitudes et d'oser interpréter, voire dépasser les théories.

Austerlitz, Napoléon aurait ainsi profité d'un aléa, le brouillard, pour changer ses plans et assiéger l'adversaire !

Rêver, maintenant ?

D'accord, la période n'est pas des plus enthousiasmantes. Mais en prenant du recul, beaucoup ne l'ont pas été non plus dans le passé et pourtant de grands rêves se sont réalisés. Donc, oui : maintenant et tout de suite !

En pratique, prenez une feuille (et non votre smartphone).

Laissez-vous porter. Ecrivez :

- Mes envies les plus profondes sont...
- Mes rêves, c'est de ...



Décrivez-le (ou les), le plus précisément possible : si j'avais tous les choix, si je pouvais vraiment faire tout ce que je voulais, mon rêve serait dans 3 ans d'être... ou d'avoir...

Puis recommencez avec le suivant. Puis complétez, précisez, à l'aise, tranquillement. Puis, en vous y projetant mentalement, visualisez le chemin qui vous y mène, les étapes qui le balisent... Puis, dormez dessus. Ensuite, faites un premier pas. Un seul. Puis le suivant pour que votre mise en route soit irréversible.

Conclusion

Retenons-le pour conclure : parfois, il a plus de risque à n'en prendre aucun ! Mais, toujours, il y a des risques à ne pas rêver...

Beaux rêves!

Commandez votre exemplaire de

L'ALBUM DES STARTERS

Concentré d'illustrations, schémas, infographies, enquêtes, informations inédites, conseils pratiques et idées géniales pour développer votre projet avec succès !



sur www.revivalbusiness.be au prix promotionnel de 20 EUR

Frais de port offerts pour les membres du SDI

REPRENDRE SON SOUFFLE

37 mots clés pour vous proposer de nouvelles perspectives, retrouver de la force de vie, reprendre votre souffle et finalement, vivre votre vie d'entrepreneur plus sereinement et avec bonheur.



Vous recrutez ? Engagez le **forem**

Face à la rareté des talents et aux contraintes budgétaires, votre entreprise peut gagner en efficacité grâce à l'accompagnement sur-mesure du Forem. Les conseillers et conseillères entreprises proposent des solutions concrètes pour relever vos défis quotidiens.

Réduire vos coûts

Il existe de nombreuses aides financières en adéquation avec les besoins en ressources humaines de votre entreprise. Ces aides facilitent l'embauche, soutiennent les premiers engagements ou permettent de renforcer les compétences de vos équipes tout en maîtrisant vos coûts. Il est aussi possible d'investir dans la formation de vos (futurs) collaborateurs en fonction de la situation de votre entreprise.

Organiser vos événements de recrutement

Si vous êtes à la recherche de plusieurs candidats, l'organisation d'un Jobday peut-être une bonne solution pour accélérer vos recrutements. Avec l'aide du Forem, une ou plusieurs journées peuvent être organisées gratuitement afin de rencontrer directement des talents et leur présenter votre entreprise.

Si vous avez besoin de former des profils spécifiques au fonctionnement de votre organisation, il est également possible d'organiser un Coup de Poing Pénurie. Cette formation sur mesure organisée au sein de votre entreprise et d'un centre de formation Forem permet d'acquérir les compétences attendues pour que vous puissiez engager les stagiaires directement.

En plus d'une organisation encadrée par le Forem, votre conseiller analysera les profils des candidats et les sélectionnera en fonction de vos besoins. Ainsi, vous gagnez un temps précieux en étant libéré de certaines contraintes, parfois énergivores, dans la recherche de candidats ou d'organisation d'événements.

Former votre personnel

Former votre personnel est essentiel pour garantir la pérennité de votre entreprise et assurer son évolution sur le long terme. Pour vous accompagner dans cette démarche, il existe un vaste catalogue de formations selon les disponibilités de vos collaborateurs et les contraintes de votre entreprise. Les softs skills peuvent également se travailler et permettre à vos équipes de gagner en efficacité.

Profiter d'un accompagnement sur mesure

En plus de l'organisation d'un Jobday et de l'accompagnement pour obtenir des aides, votre conseiller propose un accompagnement gratuit pour répondre à vos besoins de recrutement. En analysant les CV des candidats et en prenant contact avec eux,



il s'assure de la pertinence de leur profil et de leur motivation. Un gain de temps et d'argent pour trouver vos futurs collaborateurs.

Accroître la visibilité de vos offres d'emploi

Publier ses offres d'emploi en ligne est une manière simple et gratuite de toucher des milliers de candidats potentiels qui consultent le site du Forem quotidiennement. En 2025, les entreprises ont attribué la note de 7,5/10 à l'outil de dépôt d'offres et le Forem travaille continuellement pour augmenter leur satisfaction ! Sur le site leforem.be, l'espace entreprise permet de diffuser et modifier vos offres, filtrer les profils intéressants et gérer le processus de recrutement de manière efficace. Cette présence permet également de renforcer votre visibilité et contribue à construire une image de marque positive de votre entreprise.

Recruter via des outils digitaux

Accessible 24h/24 sur le site du Forem et simple d'utilisation, l'outil « chercher un candidat » permet de consulter en toute autonomie des milliers de profils en ligne encodés par les chercheurs d'emploi. Vous pouvez y entamer des recherches en fonction du métier recherché, des compétences attendues, de l'expérience... et obtenir ainsi une liste de profils correspondants à vos critères.

Que vous soyez une grande, moyenne ou petite entreprise, chaque conseiller entreprise du Forem analyse vos besoins et vous propose des solutions sur mesure. En 2025, les entreprises ont donné une cote de satisfaction de 8,5/10 à propos de leur conseiller attitré et 95% des entreprises estiment que leur conseiller a une bonne connaissance de leur secteur. N'hésitez plus et, vous aussi, faites confiance au Forem pour vous aider à recruter ! Rendez-vous sur www.leforem.be ou contactez le 0800/93 946 afin d'avoir un conseiller pour vous accompagner gratuitement.

Combien ça coûte docteur ?

Les nouvelles mesures visant à améliorer la transparence sur les coûts des soins

Dans une volonté constante d'améliorer l'accès aux soins et de garantir une transparence accrue des coûts, des mesures significatives ont été mises en place. Ces initiatives visent à informer les patients de manière complète sur les frais liés aux soins médicaux et à les protéger contre les dépenses imprévues. Notre partenaire Mutualia vous explique tout...

Depuis 2024, les dispensateurs de soins sont soumis à l'obligation d'afficher certaines informations que nous vous détaillons ci-dessous.

Quels sont les prestataires concernés ?

- Dentistes (y compris orthodontistes et parodontologues)
- Infirmiers
- Kinésithérapeutes
- Logopèdes
- Opticiens
- Orthopédistes
- Pharmaciens
- Sage-femmes
- Audiciens
- Bandagistes



Attention, les médecins généralistes et spécialistes (ex. gynécologues, cardiologues, dermatologues...) ne sont pas encore soumis à cette obligation, mais doivent néanmoins afficher leur statut de conventionnement.

Quelles sont les informations à communiquer ?

1) Le statut : conventionné, non conventionné ou partiellement conventionné (dans ce cas, préciser les jours et heures de non-adhésion au statut conventionné)

2) Les coûts des prestations remboursables les plus courantes : intervention de l'assurance obligatoire, le ticket-modérateur pour le bénéficiaire et le montant maximal supplémentaire qu'un prestataire de soins non conventionné peut facturer en plus du tarif de l'assurance obligatoire.

3) Si les soins sont dispensés au sein d'une maison médicale, le coût des soins dispensés dans le cadre du paiement forfaitaire devra également être indiqué.

Ces informations claires, lisibles et compréhensibles devront être affichées au minimum dans le cabinet du prestataire de soins (par exemple dans la salle d'attente), au format papier et digital. En effet, ces informations peuvent être mise à disposition en ligne si le prestataire de soins dispose d'un site internet. Cela ne le dispense toutefois pas d'afficher l'information dans son espace de soins. De même, s'il reçoit à plusieurs endroits, il est tenu d'afficher ces informations relatives au coût des soins dans chacun de ces lieux. Dans le cas où les prestataires de soins n'affichent pas ces informations (son conventionnement et son tarif), aucun supplément ne pourra être facturé au patient. En ne respectant pas ces obligations d'affichage, les dispensateurs de soins non conventionnés s'exposent à de lourdes sanctions. Ces mesures visent à protéger les assurés contre des frais imprévus et injustifiés.

Comment vérifier les tarifs et le statut des prestataires ?

Le site de l'INAMI (www.chercherundispensateurdesoins.be) permet de vérifier facilement le statut de conventionnement d'un professionnel de santé. En effet, le site est équipé d'un moteur de recherche qui vous permettra de trouver un dispensateur de soins et de vérifier s'il est conventionné ou non. S'il est conventionné, vous avez la garantie que vous paierez les tarifs officiels, sans supplément.

Mutualia, toujours à vos côtés !

Si vous avez des questions au sujet de l'obligation d'information des dispensateurs de soins sur la facturation des soins de santé ou si le dispensateur de soins n'a pas affiché les informations demandées, n'hésitez pas à nous contacter via l'adresse info@mutualia.be, nous ne manquerons pas de revenir vers vous dans les plus brefs délais.

Tout ce qui change en 2026 et après

Dès ce 1er janvier 2026, la fiscalité des voitures de société aborde un virage important : la fin de la déductibilité fiscale des véhicules thermiques, et ce en vue de favoriser une mobilité zéro émission et électrique. Partenaire du SDI, BNP Paribas Fortis vous explique ce que ça change pour vous ainsi que les prochaines évolutions attendues d'ici 2031.



Fin de la déductibilité des véhicules thermiques pour les sociétés et les indépendants

Les véhicules thermiques émettant du CO₂ commandés à partir du 1er janvier 2026 ne seront plus déductibles fiscalement. Cela s'applique :

- Aux véhicules essence et diesel
- Aux indépendants en personne physique et aux sociétés
- À l'achat d'un véhicule et pour un leasing
- Aux coûts d'achat ou de loyer du leasing ainsi qu'aux frais connexes : assurances, essence, entretien...

Les véhicules utilitaires légers thermiques (jusqu'à 3,5 tonnes), par exemple une camionnette ou un pick-up, ne sont pas concernés et restent donc déductibles en 2026 suivant leur régime fiscal spécifique.

Aussi pour les véhicules hybrides rechargeables (PHEV) ?

La fin de la déductibilité fiscale dès 2026 devait au départ s'appliquer aux véhicules hybrides rechargeables, aussi appelés PHEV. Mais le gouvernement a depuis lors prévu une exception (sous réserve d'un vote au Parlement).

La déductibilité des véhicules hybrides rechargeables devrait être prolongée :

- Uniquement pour les indépendants en personne physique, et donc pas pour les sociétés
- Avec en 2026 un taux maximum de déduction allant de 75% à 100% selon les émissions du véhicule

Les détails de cette prolongation seront confirmés dès que la loi sera votée.

Voitures électriques de société : déductibles à 100% en 2026...

Les véhicules électriques de société achetés ou pris en leasing en 2026 restent déductibles à 100%. Cette déductibilité s'applique :

- Aux indépendants en personne physique et aux sociétés
- Pour des véhicules achetés ou pris en leasing
- Sur le montant de l'achat ou du loyer, mais aussi pour les frais connexes, y compris ceux d'électricité

Ce taux de 100% est fixe : il s'applique durant l'entièreté du cycle d'utilisation du véhicule par le même contribuable.

... et diminution progressive de la déductibilité fiscale de 2027 à 2031

Le taux avantageux de déductibilité fixé à 100% pour les achats et prises en leasing en 2026 diminuera progressivement les années suivantes. Le taux de déductibilité sera donc de :

- 95% pour les véhicules achetés ou pris en leasing en 2027
- 90% en 2028
- 82,5% en 2029
- 75% en 2030
- Et enfin 67,5% en 2031

Vous envisagez de passer à l'électrique pour votre voiture de société ? Vous profiterez donc d'un avantage fiscal maximal si vous vous décidez en 2026.

Voiture thermique commandée en 2025 et livrée en 2026 : déductible ou pas ?

La fin de la déductibilité des voitures de société thermiques s'applique donc pour les acquisitions et prises en leasing à partir du 1er janvier 2026. Pour un achat de véhicule, c'est la date du bon de commande qui est prise en compte. Pour un leasing, c'est celle de la signature du contrat.

Vous avez commandé un véhicule thermique en 2025, mais vous ne le recevrez qu'en 2026 ? Vous bénéficiez toujours du régime en vigueur en 2025.

Le taux maximum de déduction s'élèvera dans ce cas à :

- 50% en 2026
- 25% en 2027
- 0% en 2028

Ces taux s'appliquent sur le montant de votre amortissement annuel pour un achat, sur celui du loyer pour un leasing ainsi qu'aux frais connexes (y compris le carburant).



Taxe de (mise en) circulation en Flandre

Autre changement, mais uniquement en Flandre : à partir du 1er janvier 2026, les véhicules électriques, y compris ceux de société, seront aussi soumis à la taxe de mise en circulation (TMC) et à la taxe annuelle de circulation (TC). Les véhicules zéro émission en étaient jusqu'alors exemptés.

- Le montant de ces taxes est cependant faible : 61,5€ pour la TMC, et la TC devrait dans la plupart des cas être inférieure à 100€.
- Votre véhicule a été immatriculé avant 2026 ? Vous n'êtes pas concerné-e pas ce changement, et ne devrez donc pas payer

Ce qu'il faut retenir...

- Les véhicules de société thermiques achetés ou pris en leasing en 2026 ne seront plus fiscalement déductibles. Les véhicules utilitaires thermiques ne sont pas concernés par cette évolution et conservent leur régime fiscal actuel.
- Les véhicules électriques achetés ou pris en leasing en 2026 restent déductibles à 100%. Ce taux de déductibilité va progressivement diminuer jusqu'en 2031.
- Les indépendants en personne physique pourront en principe encore déduire fiscalement un véhicule hybride acheté ou pris en leasing en 2026, mais pas les personnes morales.

Les solutions de financement de BNP Paribas Fortis pour votre véhicule d'entreprise

Vous comptez investir dans un véhicule de société ?

Crédit, leasing financier et leasing opérationnel : découvrez les solutions de BNP Paribas Fortis à l'adresse :

<https://www.bnpparibasfortis.be/fr/public/entrepreneurs/emprunter/prets-professionnels/financement-vehicules-de-societe>





Luc Michel
Juriste-fiscaliste
luc.michel@moore.be



Constance Cornet
Juriste-fiscaliste
constance.cornet@moore.be

La société de management : comment et pourquoi y recourir ?

Le gouvernement « Arizona » a annoncé, dans le cadre de sa réforme fiscale, plusieurs mesures visant à rendre moins attractif le recours aux sociétés de management. Avant d'en analyser les effets, il paraît indispensable de rappeler ce que recouvre réellement cette structure, dans quelles situations elle est utilisée et quels en sont les avantages, limites et points de vigilance...

1. Qu'est-ce qu'une société de management et dans quels cas l'utiliser ?

Une société de management a pour objet l'exercice d'activités de gestion ou d'administration pour le compte d'entreprises tierces, ainsi que des missions de consultance au sens large, rémunérées par la société d'exploitation.

Les missions confiées couvrent généralement :

- la gestion administrative, commerciale ou financière ;
- l'exercice d'un mandat d'administrateur ;
- des prestations de consultance spécialisées (architecture, informatique, ingénierie, finance, etc.).

Situations typiques de recours

On observe le recours à une société de management principalement dans les cas suivants :

- Un consultant indépendant choisit d'exercer son activité via une société plutôt qu'en personne physique.
- Plusieurs indépendants associés structurent leurs services via une ou plusieurs sociétés de management centralisant certaines fonctions, rémunérées ensuite par la société d'exploitation.
- Lors du rachat d'une entreprise, la société d'exploitation rémunère une société de management pour des prestations de direction ou d'accompagnement.



Dans tous les cas, la conclusion d'une convention de management claire et complète est essentielle : prestations, modalités, durée, rémunération, obligations réciproques, clauses de non-concurrence, etc.

2. Quels avantages présente une société de management ?

a. Flexibilité et optimisation de la rémunération

Une société de management permet au dirigeant de déterminer librement sa rémunération en fonction de ses besoins. Outre la rémunération classique, il peut bénéficier d'avantages complémentaires :

- voiture de société et avantages de toute nature,
- chèques-repas,
- engagement individuel de pension,
- plans de stock-options,
- loyer pour un bureau situé au domicile.

b. Fiscalité potentiellement plus avantageuse

- Les revenus de la société sont imposés à l'impôt des sociétés (ISoc) au taux de 25%.
- Un taux réduit de 20% s'applique aux premiers 100.000 € de bénéfice si certaines conditions sont respectées, dont une rémunération minimale du dirigeant (45.000 €, bientôt 50.000 €).
- Les dividendes distribués peuvent bénéficier de régimes avantageux : VVPR-bis ou réserve de liquidation, permettant un taux de précompte de 15% ou 16,5% selon le cas.

c. Responsabilité limitée et protection du patrimoine

Dans une société à responsabilité limitée (SRL), l'associé n'est engagé qu'à concurrence de son apport. Attention : si la société de management exerce un mandat d'administrateur, un représentant permanent doit être désigné. Celui-ci supporte la même responsabilité civile et pénale que la personne morale.

d. Organisation interne facilitée lorsque plusieurs indépendants collaborent

Chaque dirigeant peut percevoir une rémunération propre, adaptée à sa contribution, évitant les tensions liées à une politique uniforme de rémunération dans la société d'exploitation.

3. Les points de vigilance : ce qu'il faut anticiper

a. Des coûts de fonctionnement plus élevés

Constitution devant notaire, plan financier, obligations comptables en partie double, honoraires professionnels... Une société de management coûte objectivement plus cher qu'un statut d'indépendant en personne physique.

b. Charge de la preuve : démontrer la réalité des prestations

Pour que les honoraires de management soient déductibles dans la société d'exploitation, l'article 49 du Code des impôts sur les revenus exige la preuve :

- de la réalité,
- de la nécessité,
- et du montant des prestations.

La convention de management et les factures ne suffisent pas : il faut conserver relevés horaires, rapports, procès-verbaux, échanges de courriels, analyses ou études réalisées, etc. En cas de rejet, la dépense est non déductible pour la société d'exploitation, mais reste imposable pour la société de management.

c. Risque de requalification en contrat de travail

Si des liens de subordination apparaissent (horaire imposé, congés soumis à approbation, impossibilité de développer une clientèle propre...), l'ONSS peut requalifier la relation en contrat de travail, avec des conséquences lourdes : cotisations patronales et personnelles, majorations, intérêts de retard, etc.

4. La société de management dans le viseur du gouvernement « Arizona »

L'administration fiscale estime que ce mécanisme entraîne une perte de recettes pour l'État. Le gouvernement a donc annoncé des mesures visant à renforcer la pression fiscale, qui concerneront toutes les petites sociétés, et pas uniquement les sociétés de management.

Mesures annoncées (non encore votées au moment d'écrire ces lignes)

- Rémunération minimale du dirigeant portée à 50.000 €, avec indexation annuelle. Maximum 20% en avantages en nature.
- Augmentation des taux VVPR-bis et réserve de liquidation :
 - taux porté de 15% à 18% pour le VVPR-BIS.
 - précompte de 6,5% après trois ans,
 - cotisation préalable de 10% inchangée (pour la réserve de liquidation).



- Maintien du précompte 0% en cas de liquidation, ce qui reste un avantage significatif.
- Impact généralisé : coiffeurs, médecins, avocats, entrepreneurs, consultants... toutes les petites sociétés seraient concernées.

Une mesure transitoire serait souhaitable afin de permettre de distribuer les réserves existantes au taux actuel.

5. Conclusion : un outil utile, mais à manier avec prudence

La société de management constitue, pour de nombreux entrepreneurs, un instrument pertinent permettant une organisation souple, une responsabilisation de la gestion et une fiscalité potentiellement plus avantageuse.

Cependant, elle nécessite :

- une analyse préalable approfondie,
- une documentation rigoureuse,
- une vigilance accrue face aux risques de requalification,
- et l'accompagnement indispensable d'un professionnel du droit fiscal ou social.

Avant de se lancer, il convient également de garder à l'esprit les conséquences sociales : absence de congés payés, absence d'assurance chômage, pension souvent plus faible que celle d'un salarié.

Bien structurée et correctement justifiée, la société de management demeure un outil valable. Mais son utilisation exige préparation, prudence et conformité.



Me Jean-Maël Michez
Avocat - ORIGOLEX
jmm@origolex.be



Me Caroline Diel
Avocat - ORIGOLEX
cd@origolex.be

6 bonnes pratiques juridiques à adopter par les indépendants et les PME

Diriger une petite entreprise ou travailler comme indépendant, que ce soit dans la construction, le dépannage, la vente ou les services, c'est, d'abord, gérer des contrats, des clients, des prestations – et des risques. Voici six recommandations pratiques pour sécuriser vos relations contractuelles, prévenir les conflits et vous conformer aux obligations légales.

1) Formalisez les accords par écrit

Même si la loi ne requiert pas toujours un contrat écrit, il est vivement recommandé de faire signer un devis ou un bon de commande avant d'intervenir. Un devis signé, un mail de confirmation, voire un SMS peuvent vous éviter un litige, puisqu'il n'y aura pas de malentendu avec le client sur ce qui a été convenu. Et si un litige survient quand même, cet écrit constituera une preuve précieuse. L'écrit permet de déterminer clairement ce qui a été convenu : nature de la prestation, prix, délais, modalités de paiement... Sans ce document, la preuve d'un accord (et donc des obligations de chaque partie) peut être difficile à établir.

À ne pas négliger : les modifications en cours de chantier ou en cours de mission.

Lorsqu'un client demande un supplément, un changement de matériau, une intervention supplémentaire, une adaptation du planning ou du périmètre des travaux, il est indispensable de formaliser également ces demandes et leur prix. Cela peut se faire via :

- un devis complémentaire signé,
- un avenant,
- un email confirmant la demande et son coût,
- un SMS accepté explicitement par le client.

En pratique, de nombreux litiges naissent précisément des modifications non confirmées, que le client considère comme incluses dans le prix initial. Formaliser ces modifications ou suppléments permet d'éviter des contestations ultérieures.

Même en cas d'urgence, n'entreprenez jamais de travaux sans un accord préalable clair.

Un SMS, un mail, une photo du devis signé — tout document écrit vaut mieux qu'un simple accord verbal. Cela évitera des malentendus sur la nature de la prestation, le coût, les conditions ou la période d'intervention.

2) Utilisez un bon de commande et/ou des conditions générales clairs et à jour

Bien que les conditions générales ne soient pas toujours obligatoires pour un indépendant, elles sont fortement recommandées.

Si vous travaillez avec des consommateurs, des obligations d'information et de transparence sont prévues par le Code de droit économique, en particulier l'article VI.2. Par exemple, le professionnel doit fournir, de façon claire et compréhensible, entre autres :

- les principales caractéristiques du produit ;
- l'identité de son entreprise (adresse, numéro d'entreprise, TVA, numéro de téléphone, ...) ;
- le prix total ou le mode de calcul du prix ;
- les modalités de paiement, de livraison et d'exécution, la date à laquelle l'entreprise s'engage à livrer le produit et les modalités prévues pour le traitement des réclamations ;
- les garanties légales ou commerciales ;
- la durée du contrat, ou, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ou à reconduction automatique, les conditions de résiliation du contrat ;
- les conditions de vente compte tenu du besoin d'information exprimé par le consommateur et compte tenu de l'usage déclaré par le consommateur ou raisonnablement prévisible.

Tout ceci peut être repris sur le bon de commande ou dans les conditions générales.

Pensez également à inscrire dans vos conditions générales les éventuelles pénalités en cas de retard de paiement (avec clause de réciprocité si le contrat est conclu avec un consommateur), les limitations des responsabilités, la clause réserve de propriété, le droit de rétractation éventuel, la force majeure et la juridiction compétente en cas de litige. Si des postes ou prestations sont toujours exclus ou soumis à suppléments, il est judicieux de le préciser.

Des conditions générales bien rédigées permettent à la fois de clarifier vos relations avec le client et de vous protéger en cas de désaccord, mais un point préalable crucial est souvent négligé : pour être opposables au client, vos conditions générales doivent entrer valablement dans le champ contractuel. Cela implique deux conditions :

1. Le client doit avoir pu en prendre connaissance avant la conclusion du contrat.

Elles doivent être accessibles avant la signature (jointes au devis, au bon de commande, envoyées par mail, ...).

2. Le client doit les accepter explicitement. Un simple renvoi, sur le bon de commande, aux conditions générales sans preuve de communication ni acceptation expresse n'est pas suffisant. La meilleure pratique consiste à faire signer les conditions générales pour accord.

Conseil pratique

Préparer des modèles-types de devis, factures, conditions générales, bons de commande ou contrats adaptés à votre secteur (construction, vente, services, etc.) vous fait gagner du temps et vous protège mieux qu'une rédaction « à la va-vite ». Ces modèles, revus régulièrement, permettent d'assurer que vos documents respectent les obligations légales et contractuelles actuelles. Veillez à adapter ces modèles selon votre secteur (construction, vente, services, etc.) : les obligations légales, les garanties, les assurances et les risques peuvent varier fortement selon l'activité.

3) Exigez un acompte avant le début des travaux

Demander un acompte (typiquement entre 20% et 40% du montant total) est une pratique judicieuse, surtout pour des prestations importantes ou risquées, bien que cela ne soit pas imposé par la loi. Mentionnez toujours cet acompte clairement sur le devis et, plus tard, sur la facture. Cela sécurise votre engagement, réduit le risque d'annulation en dernière minute, et atteste de l'accord du client.

Bon à savoir

Toute entreprise est tenue de délivrer un bon de commande lorsque la livraison du bien ou la fourniture du service est différée, en tout ou partie, et qu'un acompte est payé par le consommateur (article VI.88 du Code de droit économique).

4) Facturez correctement et à temps

La facture doit comporter toutes les mentions légales nécessaires (identification de l'entreprise, numéro d'entreprise, TVA si applicable, détail des prestations, etc.). En B2B, une facture non contestée constitue une preuve du contrat. En B2C, elle vient compléter la preuve de l'exécution de la prestation.

5) Conservez toutes les preuves de communication et d'exécution

Gardez précieusement : les e-mails, SMS, devis signés, bons de commande, photos avant/après travaux, rapports, correspondances, etc. Ces éléments peuvent faire la différence si un client conteste la qualité, la réalisation ou le paiement d'une prestation.

Sachant que le délai de prescription des actions judiciaires en matière contractuelle est de 10 ans, il est recommandé de conserver les documents les plus importants pendant cette même durée pour éviter toute déperdition des preuves.

Confirmez les conversations téléphoniques par écrit (SMS, mail, ...).

6) Souscrivez aux assurances professionnelles adaptées

Bien que la loi n'impose pas toujours une assurance, certaines activités (notamment dans la construction) peuvent engager des responsabilités importantes. Selon votre domaine d'activité, certaines assurances sont indispensables, voire obligatoires. Faites le point avec votre courtier d'assurance qui est l'interlocuteur idéal : responsabilité civile professionnelle, assurance décennale (dans le secteur de la construction), assurance incendie pour vos locaux professionnels, assurance du matériel ou des véhicules pour protéger vos outils de travail, protection juridique pour couvrir les frais de défense en cas de litige, etc. Ces protections sont souvent déterminantes en cas de dommages ou de litiges.

À la lumière de la réforme récente du droit de la responsabilité extra-contractuelle (entrée en vigueur le 1er janvier 2025 avec le nouveau Livre 6 du Code civil), la possibilité d'engager la responsabilité des auxiliaires des prestataires (sous-traitants, agents d'exécution, administrateurs, ...) a été élargie. Une assurance adéquate est dès lors fortement recommandée.

Conclusion

En tant qu'indépendant ou chef d'entreprise en Belgique, ce sont souvent les documents (devis, bons de commande, factures, conditions générales) et la traçabilité des échanges qui feront la différence en cas de litige. Rédiger calmement et à l'avance des conditions générales, prendre quelques minutes pour formaliser un accord, exiger un acompte, conserver les preuves ou souscrire une assurance, c'est investir dans votre entreprise. Un cadre contractuel solide, que votre avocat pourra vous aider à établir, est un rempart efficace contre les aléas et les mauvaises surprises. Autrement dit, mieux vaut prévenir que guérir !

Fraude à l'assurance, un sujet tabou ?

Qui peut le mieux en parler que la fédération des assureurs, Assuralia ? Il m'a donc paru intéressant aujourd'hui de sensibiliser les indépendants et les PME membres du SDI sur ce sujet sensible et un peu méconnu, dans une époque économiquement difficile où les technologies évoluent rapidement et où chacun cherche à faire des économies...



Jacques Roland
Consultant en Assurances
Jacques.ch.roland@outlook.com
www.riskinassurancesupport.com



Le 17 novembre dernier, à l'occasion de la Semaine internationale de sensibilisation à la fraude, la fédération des compagnies d'assurance Assuralia a lancé une campagne en ligne contre la fraude aux assurances.

Des coûts très importants

Ce phénomène a en effet des conséquences économiques importantes, mais aussi sociétales.

Ainsi, en 2024, 7.169 fraudes ont ainsi été détectées, pour un montant total de 147,5 millions d'euros. Les fraudes à l'assurance accidents du travail arrivaient en tête (1.207 dossiers pour un montant de 54,9 millions d'euros), devant celles à l'assurance auto (2.599 dossiers, 36,6 millions d'euros) et à l'assurance incendie (1.981 dossiers, 33 millions d'euros).

« Grâce aux efforts de la lutte contre la fraude, ce montant n'a pas été versé aux fraudeurs, mais il ne s'agit que de la partie visible de l'iceberg puisque toutes les fraudes ne sont pas détectées. On estime que les fraudes cachées représentent 5 à 10% des indemnités payées en assurances de dommages, donc plusieurs centaines de millions d'euros par an. Et au final, nous en payons tous les conséquences ! », souligne Hein Lannoy, CEO d'Assuralia.

150 EUR par an par ménage

Au-delà de son impact économique, la fraude à l'assurance impacte en effet directement l'ensemble des citoyens. Les dépenses injustifiées liées à ces pratiques entraînent une hausse des coûts, ce qui se répercute sur le prix des primes. Quelques individus

compromettent ainsi le système au détriment de l'ensemble des assurés.

Selon les estimations, la fraude coûte en moyenne jusqu'à 150 euros par an à chaque ménage !

Autant de raisons pour les assureurs de lutter par tous les moyens possibles contre les actes frauduleux.

Un fléau aux multiples visages

La fraude à l'assurance peut prendre plusieurs formes : fausses déclarations lors de la souscription, sinistres exagérés ou simulés, falsification de documents, cyber criminalité, etc.

Les conséquences peuvent être lourdes pour les auteurs de fraude. Refus de couvrir le sinistre, nullité ou résiliation du contrat, difficulté à trouver un nouvel assureur, voire des sanctions pénales dans les cas les plus graves. Frauder comporte toujours des risques importants !

« La fraude nous concerne tous »

Sous le leitmotiv « La fraude nous concerne tous », les animations et visuels de la campagne d'Assuralia sensibilisent, de manière accessible et ludique, les internautes aux risques et conséquences de la fraude aux assurances.



La campagne met en scène trois cas liés aux fraudes les plus courantes (accidents du travail, auto et incendie) afin de responsabiliser chaque assuré et conscientiser le grand public à l'impact de la fraude sur l'ensemble de la société.

Pour les lecteurs intéressés, voici les liens vers les vidéos :

- Auto : <https://youtu.be/NDhw119nkEg>
- Incapacité de travail : <https://youtu.be/RyRAo20dnR4>
- Assurance incendie : <https://youtu.be/GE-pY285etc>

Utilisation de l'intelligence artificielle

Il y a eu d'autres avertissements concernant les risques de fraude cybernétique l'année dernière.

Assuralia soupçonne que c'est lié aux avancées de l'intelligence artificielle (IA) et à d'autres possibilités numériques aujourd'hui largement accessibles. En effet, les assureurs constatent une augmentation des formes sophistiquées de fraude dans les processus numériques et la cybercriminalité. Cela représente un risque.

Parallèlement, l'IA est également utilisée par les assureurs, précisément pour détecter et combattre la fraude.

Pour cette raison, les assureurs ont considérablement élargi leur approche de la fraude ces dernières années. Pour lutter contre les arnaques, ils partagent de plus en plus leurs connaissances et des informations entre eux.

La fraude est un crime

Si la fraude est prouvée, les assureurs prennent des mesures qui peuvent être très graves.

En plus de rejeter l'assurance ou la réclamation demandée, les assureurs peuvent décider de résilier la police, de récupérer les frais d'enquête ou de la signaler à la police.

Les assureurs peuvent également décider d'inclure les détails d'un fraudeur dans le système d'avertissement conjoint.

Richard Weurding, directeur général de l'Association néerlandaise des assureurs : « *Nous constatons de plus en plus la pertinence de l'IA, car de nombreuses menaces sont liées au cyber. L'échange de connaissances et de compétences reste extrêmement important, afin d'empêcher les criminels d'essayer les mêmes 'tours' chez différents assureurs.* »

En conclusion

Hein Lannoy : « *Les assureurs ont un rôle sociétal crucial, celui de garantir aux victimes une indemnisation correcte et efficace en cas de sinistre. C'est aussi dans cet objectif que la lutte contre la fraude est si importante. Notre message est clair : ne prenez pas de risque et faites les choses correctement auprès de votre assureur pour être parfaitement couvert. Bien s'assurer profite à tout le monde.* »





Emilie Nicosia



Ode Rooman



Thierry Migeotte



Pierre Boland



Pierre van Schendel



Benoit Rousseau

Conseillers Juridiques du SDI - info@sdi.be

« A quelles occasions mon travailleur peut-il obtenir une suspension de son contrat de travail ? »

Mr J.P. de Liège nous demande : « Pourriez-vous m'expliquer dans quelles circonstances mes travailleurs ont le droit de s'absenter du travail sans que je puisse m'y opposer ? »

Question Réponse

Réponse

Différents événements peuvent momentanément suspendre l'exécution du contrat de travail. Les différentes causes de suspension peuvent être légales ou conventionnelles et produire des effets particuliers notamment au niveau de la rémunération (maintien ou pas de son paiement).

Voici quelques circonstances ou occasions particulières dans le chef du travailleur où l'exécution du contrat de travail peut être suspendue.

La maladie et l'accident

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période d'incapacité de travail qui résulte d'une maladie ou d'un accident. Dans ce cadre, un certain nombre d'obligations restent à charge du travailleur. En principe, celui-ci conserve son droit à la rémunération durant une certaine période. Ce droit diffère selon qu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident de droit commun ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et selon le statut du travailleur (ouvrier ou employé).

La grossesse et le repos d'accouchement

Plusieurs circonstances liées à la grossesse et à la maternité peuvent entraîner une suspension de l'exécution du contrat de travail :

- le droit de s'absenter le temps nécessaire pour se rendre à des examens médicaux,
- le congé de maternité,
- l'écartement de la travailleuse enceinte ou allaitante,
- les pauses d'allaitement.



Les petits chômages (absences de courte durée)

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice. Durant cette absence, le contrat de travail est suspendu. Les événements précis qui sont visés par ce droit et la durée autorisée de cette absence sont énumérés dans la réglementation. Il s'agit, par exemple, du mariage du travailleur, du décès d'un membre de sa famille, de la participation à un jury... Pour conserver le droit à la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement son employeur de son absence. Si ce n'est pas possible, il est tenu d'aviser l'employeur dans les plus brefs délais. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé.

Les congés pour raisons impérieuses

Le travailleur peut s'absenter du travail pour faire face à tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui nécessite son intervention urgente et indispensable et ce dans la mesure où l'exécution du contrat rend impossible cette intervention.

Le congé d'aidant

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum de cinq jours consécutifs ou non par année civile afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables. Ces jours de congé d'aidant sont imputés sur le congé pour raisons impérieuses (voir ci-dessus).

Les heures perdues (salaire journalier garanti)

Dans certains cas, alors qu'il était apte à travailler au moment de se rendre au travail, le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale pour une journée de travail complète, alors qu'il n'a pu accomplir totalement ou partiellement sa tâche journalière.

Les vacances annuelles

Les vacances annuelles, aussi bien collectives (fermeture de l'entreprise durant cette période) qu'individuelles suspendent l'exécution du contrat de travail. La législation accorde au travailleur un certain nombre de jours de vacances, sous certaines conditions. Le travailleur a, durant cette période, normalement droit à un pécule de vacances. Les modalités de cet octroi diffèrent selon que le travailleur est un ouvrier ou un employé.

A noter que certains jours d'interruption de travail, y compris l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, peuvent ne pas être comptabilisés dans les jours de vacances annuelles. En cas de coïncidence de ces jours avec les vacances annuelles, l'exécution du contrat de travail ne sera pas suspendue en raison des vacances annuelles, mais pour une autre cause. Les travailleurs qui tombent en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant leurs vacances annuelles doivent remplir un certain nombre d'obligations particulières.

L'interruption de carrière et le crédit-temps

La convention collective de travail n° 103 conclue au sein du Conseil national du travail met en œuvre un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. Seule une interruption complète de l'activité professionnelle dans le cadre de ce système est une suspension de l'exécution du contrat de travail.

Les congés thématiques

Pour faire face à certaines circonstances, le travailleur a la possibilité de s'absenter de son travail. Dans le cadre de ces situations, son contrat de travail est suspendu dans les cas où il opte pour une forme d'interruption complète de son activité. C'est par exemple :

- Le congé parental : le travailleur a la possibilité de s'absenter de son travail pour s'occuper de son enfant à partir du jour de sa naissance et en cas d'adoption.
- Le congé pour soins palliatifs : le travailleur a la possibilité de s'absenter de son travail pour apporter une forme d'assistance médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que des soins donnés à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.
- Le congé pour assistance ou soins à un membre de la famille ou du ménage qui souffre d'une maladie grave.
- Le congé d'aidant proche.

Le congé de naissance

Le travailleur a le droit à l'occasion de la naissance de son enfant de s'absenter de son travail durant vingt jours dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement (pour les naissances à partir du 1er janvier 2023).

Le congé d'adoption

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a le droit à un congé d'adoption.

Le congé d'accueil

Le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil et qui, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a le droit à un congé parental d'accueil. Il a également le droit de s'absenter du travail pour une durée qui ne peut dépasser six jours par an, pour accomplir des missions ou faire face à des situations liées au placement d'une personne dans sa famille.



La grève et le lock-out

La grève et le lock-out (fermeture d'entreprise par la direction pour faire pression sur le personnel en grève ou qui menace de faire grève) ont été reconnus par les cours et tribunaux comme étant une cause de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Le congé sans solde

L'employeur et le travailleur peuvent toujours convenir d'une suspension temporaire du contrat de travail. Dans ce cas, les parties conviennent de toutes les modalités sur lesquelles elles peuvent se mettre d'accord. Pendant la période de congé sans solde, l'employeur n'a pas l'obligation de verser la rémunération et le travailleur ne bénéficie d'aucune protection en cas de licenciement. Ce système a des incidences sur les droits du travailleur en matière de sécurité sociale notamment en matière d'assurance maladie et d'assurance chômage.

La promotion sociale et le congé-éducation payé

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période durant laquelle le travailleur est absent pour suivre les cours dans le cadre de la promotion sociale ou du congé-éducation payé. Le travailleur a droit à une indemnité de promotion sociale et à sa rémunération normale pour le congé-éducation payé, rémunération dont le montant sera ultérieurement remboursé à l'employeur.

MGS5 EV : SUV spacieux, élégant et super équipé



Agréable à mener et super raffiné, le MG S5 est disponible dès 33.985 €.

Le nouveau MGS5 EV reprend l'ADN du très populaire MG4 Electric en sus de nouvelles technologies. Proposé en 3 déclinaisons respectivement facturées à 33.985 €, 37.485 € et 39.985 €, il est couvert par une garantie MG de 7 ans ou 150 000 km. Agréable et raffiné avec plastiques doux au toucher, son habitacle s'avère vaste et haut de gamme. Richement doté, il ne lésine pas sur les aides à la conduite.



Bob Monard
de l'Association Belge
des Journalistes de la
Mobilité (ABJM)

Ce MG S5 mise sur la recharge rapide pour ses deux batteries de 49 et 64 kWh pour une autonomie variant de 465 à 480 km. Avec ses dimensions de 4,476 X 1,849 X 1,621 m, il a un empattement de 2,730 m, un coffre de 453 à 1441 litres banquette rabattue (60/40) et développe 125 et 170 ch.

Le MG S5 s'adapte à toutes les conditions routières et aux désirs de la personne au volant : les modes Normal, Sport, Confort, Neige et Personnalisé sont désormais au programme. Les concurrents Skoda Elroq, Renault Scenic et Kia EV3 ont désormais un nouveau partenaire de jeu !

Salon Munich 2025

Le monde l'automobile avait rendez-vous à Munich en septembre, et les « Tolle Neuigkeiten » ne manquaient assurément pas.

Ainsi BMW y dévoilait son SUV inédit iX3, premier de la « Neue Klasse » : design et technologie à la pointe ! Mercedes était fier de ses CLA Shooting Brake et GLC électrique, Opel de sa Mokka GSE, Porsche de son Cayenne Electric et de sa 911 Turbo S T-Hybrid tandis que VW proposait son ID Cross, équivalent électrifié de son T-Cross, ainsi que son T-Roc remis au goût du jour. Les autres stands étaient occupés par la Kia EV5, la nouvelle Renault Clio 6 et Alpine A 390, la Polestar 5, la Skoda Epiq sans oublier la production chinoise dont la BYD Seal6 et les concepts de tous bords.

Ces nouveautés égayeront sous peu nos belles contrées !

Immatriculations en Belgique



Limousine premium 100% électrique, la Volvo ES 90 s'affiche de 73.990 à 83.990 €.

Les 9 premiers mois de 2025 ont confirmé le leadership des germaniques BMW, VW, Mercedes et Audi. Devant Dacia. Ce quintet totalise quelques 133.461 inscriptions à la DIV. Suivent Renault, Peugeot, Toyota, Skoda et Kia.

Les plus fortes progressions sont chinoises avec BYD (+71,97%), XPeng (+803%), Omoda (7.350%) et autre Nio (+100%). Sans oublier Leapmotor et Jaecoo.

Les moins à la fête sont Volvo (-38,9%), Tesla (-55,3%), Seat (-37,55%), Mazda (-55,69%), Smart (-42,46%), Lynk&Co (-41,01%), Subaru (-48,09%), Jaguar (-86,12%) et Mitsubishi (-61,29%).

Bilan par rapport à 2024 : -9,2% d'immatriculations soit 323.868 voitures particulières et hausse de 12,6% des utilitaires légers avec 56.152 véhicules. Chez les moins de 16 tonnes, la régression atteint 4,3% pour -7,2% dans la catégorie des plus de 16 tonnes. Restent les 2 roues motorisées dont le total des immats se chiffre à 21.728, synonyme d'un repli de 4,3%.

Augmentez votre **pouvoir d'achat** grâce aux **avantages extralégaux**

Saviez-vous qu'en tant que **dirigeant indépendant** en Belgique, vous avez la possibilité de vous octroyer certains **avantages extralégaux** au même titre que vos collaborateurs ?

En tant que **membre de la Fédération Patronale Interprofessionnelle**, vous bénéficiez de **conditions ultra avantageuses** auprès d'Edenred !

0 charge sociale pour l'employeur, 0 taxation pour le salarié



Edenred Repas

- Max. **8 € par jour**, dont **2 € déductibles**
- **60 % moins cher** qu'une augmentation de salaire

35 % de réduction*
avec le code promo
TR2601SDI86



Edenred Eco

- Jusqu'à **250 € par an**
- 100 % dédié à l'**éco-consommation**

35 % de réduction*
avec le code promo
EC2601SDI14



Edenred Cadeaux

- **100 % déductible** à certaines occasions
- Valable dans des **milliers de commerces** et en ligne

35 % de réduction*
avec le code promo
TC2601SDI87



Vos cartes Edenred à 5 € au lieu de 8 € !
Plus d'infos et commande sur edenred.be

Zoom sur les **conditions** pour un dirigeant indépendant

1. Être **salarié** de la société.
2. Si vous avez un ou plusieurs salariés autres que vous, **vous ne pouvez être le seul à bénéficier de ces avantages extra-légaux.****



Pour plus d'informations, consultez www.edenred.be

Une question ? Contactez Edenred à l'adresse federations-BE@edenred.com



* Offre valable sur la prestation de service de base

** Au moins une catégorie définie d'employés doit avoir les mêmes avantages fiscaux que vous, et le montant pour les dirigeants ne peut pas être plus élevé que celui des autres travailleurs. Les indépendants en personne physique sans statut de dirigeant d'entreprise ne sont pas éligibles.



VOUS :

Gérer son business,
c'est souvent courir contre la montre.



NOUS :

C'est pourquoi nous sommes là
pour vous jusqu'à 20h en semaine.

Accessible, ici et maintenant



Téléphone



Appel vidéo



Agence



**BNP PARIBAS
FORTIS**

La banque d'un monde qui change