



# LEGAL WATCH

## 10-2025



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



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



## Sommaire

### **Jours fériés en 2026 : fixez les dates des jours de remplacement avant le 15 décembre 2025..... 4**

Quelles sont les dates des jours fériés en 2026 ? ..... 4

Qu'en est-il si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ? ..... 4

Remplacement..... 4

Procédure..... 5

Publication ..... 5

### **Prolongation de la prime de reprise du travail : demandes possibles pour les reprises à partir du 1er avril 2025..... 6**

Conditions d'octroi de la prime de reprise du travail ..... 6

Occupations entrant en ligne de compte ? ..... 6

Exclusions ..... 6

Comment demander la prime de reprise du travail ? ..... 6

Ne passez pas à côté de la prime de reprise du travail ! ..... 6

### **Introduisez votre plan d'action annuel pour le 1er novembre 2025..... 7**

### **Passage à l'heure d'hiver : comment rémunérer les travailleurs en équipes ? 8**

Travailleurs en équipes : que faire ? ..... 8

Exemple ..... 8

En résumé ..... 9

### **Fermeture collective en 2026 : communiquez la période avant le 1er janvier 2026 ! ..... 10**

Contexte..... 10

Procédure de définition de la période de vacances annuelles collectives ..... 10

Publicité..... 10

Ce que nous conseillons..... 10

Vous souhaitez en savoir plus ? ..... 10

### **Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2026 ..... 11**

Rappels ..... 11

Taux d'émission CO2 à utiliser à partir du 1er janvier 2021 ..... 11

Forte augmentation de la cotisation CO2 à partir du 1er juillet 2023 ..... 12

### **La mesure de plafonnement des cotisations ONSS est confirmée ..... 13**

### **Réforme en matière de crédit-temps dès le 1er janvier 2026, les fins de carrière sont visées principalement ..... 14**

Diminution de carrière d'1/5ième temps..... 14



Crédit-temps fin de carrière.....	14
Renforcement de la condition de carrière.....	14
Alignement des conditions de droit au crédit-temps et de droit aux allocations .....	15
Assimilation pension ? .....	15
Entrée en vigueur.....	15
<b>Novembre 2025 – Quelques dates clés .....</b>	<b>17</b>

## Jours fériés en 2026 : fixez les dates des jours de remplacement avant le 15 décembre 2025

Lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité.

Les jours fériés légaux sont au nombre de 10 et leurs dates ainsi que celles des jours de remplacement doivent figurer dans le règlement de travail.

Attention ! En tant qu'employeur, n'oubliez pas de communiquer à votre secrétariat social, sur les états de prestations, les dates précises des 10 jours fériés (ou des jours de remplacement des jours fériés) octroyés à vos travailleurs.

Bref rappel des règles à appliquer pour les jours fériés de 2026.

### Quelles sont les dates des jours fériés en 2026 ?

Pour l'année 2026, les jours fériés légaux sont fixés aux dates suivantes :

- Nouvel An : jeudi 1er janvier
- Lundi de Pâques : lundi 6 avril
- Fête du Travail : vendredi 1er mai
- Ascension : jeudi 14 mai
- Lundi de Pentecôte : lundi 25 mai
- Fête nationale : mardi 21 juillet
- Assomption : samedi 15 août
- Toussaint : dimanche 1er novembre
- Armistice : mercredi 11 novembre
- Noël : vendredi 25 décembre

Les travailleurs du secteur privé ne peuvent pas, en principe, être occupés durant les jours fériés légaux. Vous êtes, en tant qu'employeur, tenu de rémunérer ces jours fériés.

### Qu'en est-il si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ?

#### Remplacement

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité. Ce jour de remplacement pourra se situer, soit avant, soit après mais nécessairement dans le courant de la même année civile et ce, afin de garantir dix jours de repos par an.

#### Remarques

1. *Le jour habituel d'inactivité peut être n'importe quel jour de la semaine autre que le dimanche et peut varier d'un travailleur à l'autre dans une même entreprise.*
2. *Le jour de remplacement prend le caractère de jour férié pour les travailleurs occupés dans l'entreprise.*

## Procédure

Le jour de remplacement peut être fixé par :

- une décision de l'organe paritaire (commission paritaire ou sous-commission paritaire) rendue obligatoire par arrêté royal ;
- une décision du conseil d'entreprise (à défaut de décision prise par l'organe paritaire) ;
- un accord entre vous (employeur) et la délégation syndicale (à défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par celui-ci) ;
- un accord collectif entre vous (employeur) et l'ensemble des travailleurs (à défaut de délégation syndicale) ;
- un accord individuel entre vous (employeur) et chaque travailleur (à défaut d'accord collectif).

En l'absence d'un accord à ces différents niveaux, le jour férié sera remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

## Publication

Vous devez, en tant qu'employeur, afficher dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année un avis daté et signé mentionnant :

- le(s) jour(s) de remplacement du (des) jour(s) férié(s) de l'année suivante qui a(ont) été fixé(s) selon la procédure décrite ci-dessus ;
- les modalités d'application du repos compensatoire en cas d'occupation un jour férié.

Une copie de cet [avis](#) doit être annexée au règlement de travail.

## Prolongation de la prime de reprise du travail : demandes possibles pour les reprises à partir du 1er avril 2025

Pour encourager la reprise du travail des travailleurs en incapacité de longue durée, l'employeur peut, dans certains cas, prétendre à une prime de reprise du travail de 1.750 EUR. Cette mesure avait initialement expiré au 31 mars 2025, mais a été prolongée structurellement au 1er avril 2025.

### Conditions d'octroi de la prime de reprise du travail

Cette mesure s'applique aux travailleurs qui ont été en incapacité de travail pendant au moins un an. Il peut s'agir de travailleurs qui étaient déjà liés à l'employeur par un contrat de travail au début de leur incapacité ou de nouveaux travailleurs engagés par l'employeur. Ces travailleurs en incapacité de travail doivent reprendre un travail qui est adapté à leur état de santé, avec l'autorisation du médecin-conseil de la mutualité.

### Occupations entrant en ligne de compte ?

Pour que la prime de reprise du travail soit octroyée, le travailleur doit reprendre un travail autorisé pendant au moins 3 mois sur la base :

- d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- d'un contrat de travail à durée déterminée qui a, au début du travail autorisé, une durée prévue d'au moins 3 mois (calculés de date à date) ;
- d'un contrat dans le cadre d'une formation en alternance qui a, au début du travail autorisé, une durée prévue d'au moins 3 mois (calculés de date à date).

Attention : une seule prime de reprise du travail peut être accordée par travailleur.

### Exclusions

La prime de reprise du travail n'est pas d'application lorsque le travailleur en incapacité de travail reprend le travail sous un statut ou à un poste en dehors du circuit normal du travail. Citons notamment les occupations comme flexi-travailleur, comme travailleur occasionnel, comme pompier volontaire ou ambulancier volontaire et dans des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire 327 pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « *maatwerkbedrijven* ».

### Comment demander la prime de reprise du travail ?

Vous pouvez demander la prime de reprise du travail à la mutualité au plus tôt après la fin des 3 premiers mois de travail adapté. La demande doit être introduite [par voie électronique](#) ou, si ce n'est pas possible, sur papier (au moyen d'un [formulaire de demande](#)) auprès du Collège intermutualiste national. À partir du 1er janvier 2026, les demandes papier ne seront plus possibles et vous ne pourrez demander la prime de reprise du travail que par voie électronique. La mutualité payera la prime de reprise du travail au plus tard à la fin du deuxième mois civil qui suit le mois civil durant lequel la demande a été introduite.

### Ne passez pas à côté de la prime de reprise du travail !

Les employeurs peuvent dès à présent introduire leurs demandes pour les reprises qui débutent à partir du 1er avril 2025. N'attendez plus ! Vérifiez dès à présent si les conditions sont remplies et préparez votre demande dans les délais.

*Sources : Arrêté royal du 28 septembre 2025 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 en ce qui concerne la prime de reprise du travail, M.B. 9 octobre 2025 ; INAMI.*

## Introduisez votre plan d'action annuel pour le 1er novembre 2025

La loi sur le bien-être au travail impose d'identifier les risques en matière de bien-être au travail. L'identification de ces risques vous permet de prendre un certain nombre de mesures consacrées au bien-être de vos travailleurs.

Dans ce cadre, le plan global de prévention est établi tous les 5 ans et reprend notamment les résultats de l'analyse des risques, les mesures de prévention à adopter, les objectifs prioritaires et les activités requises pour atteindre ces objectifs.

Il convient en outre d'établir chaque exercice un plan d'action annuel, qui doit mentionner notamment les éléments suivants :

- Objectifs prioritaires de l'exercice ;
- Moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs ;
- Missions, obligations et moyens des personnes concernées ;
- Adaptations à apporter au plan global de prévention en raison des circonstances modifiées, des incidents et accidents, du rapport annuel du service interne et conseils du comité.

L'employeur soumet le projet du plan annuel d'action à l'avis du comité de prévention et de protection au travail (CPPT), de la délégation syndicale ou des travailleurs eux-mêmes au plus tard le premier jour du deuxième mois qui précède le début de l'exercice de l'année à laquelle il se rapporte.

Pour la plupart des employeurs (dont l'exercice correspond à l'année civile), la date limite pour l'introduction du projet est donc fixée au 1er novembre 2025.

*Source(s) :*

- *Code du bien-être au travail ;*
- *SPF ETCS, « Principes généraux relatifs à la politique du bien-être ».*

## Passage à l'heure d'hiver : comment rémunérer les travailleurs en équipes ?

Le dimanche 26 octobre 2025, nous passerons à l'heure d'hiver, ce qui nécessitera de reculer les pendules d'une heure (à 3 h du matin, il sera en réalité 2 h).

Ce passage à l'heure d'hiver peut poser des difficultés en ce qui concerne le calcul de la rémunération de certaines catégories de travailleurs.

Une CCT conclue au sein du CNT règle le problème de calcul de la rémunération des travailleurs en équipes qui ne sont pas rémunérés forfaitairement par mois.

### Travailleurs en équipes : que faire ?

Il existe deux solutions :

- Si l'organisation de travail le permet, aménagez le roulement des équipes afin que l'équipe qui a travaillé le moins d'heures lors du passage à l'heure d'été soit celle qui travaille le plus lors du passage à l'heure d'hiver (soit dans la nuit du 25 au 26 octobre).

En effet, lors du passage à l'heure d'été, ces travailleurs ont presté moins mais ont conservé leur rémunération journalière normale. Par conséquent, lors du passage à l'heure d'hiver, ces travailleurs vont prestre plus sans recevoir de rémunération supplémentaire, cette prestation supplémentaire ayant déjà été payée lors du passage à l'heure d'été.

- S'il n'est pas possible pour vous d'effectuer ce roulement, respectez les modalités suivantes :
  - les travailleurs qui ont été occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (au printemps dernier) doivent (et ont dû) recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
  - les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver (soit dans la nuit du 25 au 26 octobre) pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

### Exemple

Dans une entreprise, le temps de travail est réparti en 3 pauses effectuées par 3 équipes successives (A, B et C) prestant chacune une durée journalière de 8 heures.

L'équipe B a effectué la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été. Les travailleurs ont donc été occupés pendant 7 heures. Ils ont perçu une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver (soit dans la nuit du 25 au 26 octobre), deux hypothèses peuvent être envisagées :

- Soit c'est l'équipe B qui effectue également la pause de nuit : les travailleurs seront occupés pendant 9 heures mais ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation (la 9ème heure ayant déjà été rémunérée de manière anticipative lors du passage à l'heure d'été) ;
- Soit ce sont les équipes A ou C qui effectuent la pause de nuit : les travailleurs seront occupés durant 9 heures et ils recevront une rémunération pour 9 heures de prestation.



## En résumé

Equipe de nuit lors des deux « changements d'heure »	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'été (pour 7 heures de travail effectif)	Nombre d'heures rémunérées lors du passage à l'heure d'hiver (pour 9 heures de travail effectif)
Equipe identique	8	8
Equipes différentes	8	9

*Source : Convention collective de travail n°30 du 28 mars 1977 concernant les problèmes de rémunération de certains travailleurs à l'occasion des passages aux heures d'été et d'hiver, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juillet 1998, M.B. du 11 août 1998.*

## Fermeture collective en 2026 : communiquez la période avant le 1er janvier 2026 !

Si la période de vacances au sein de votre entreprise est fixée collectivement pour l'ensemble du personnel, il est préférable de communiquer cette période à vos travailleurs au plus tard le 31 décembre 2025. Vous trouverez ci-dessous plus d'informations sur la procédure à suivre dans ce cadre.

### Contexte

Les périodes pendant lesquelles vos travailleurs prennent leurs vacances légales peuvent être fixées de deux manières (cf. notre [flash](#) précédent) :

- Soit individuellement par un accord entre l'employeur et le travailleur ;
- Soit collectivement pour l'ensemble du personnel en cas de fermeture de l'entreprise.

### Procédure de définition de la période de vacances annuelles collectives

Sauf dans le cas exceptionnel où une décision spéciale est prise dans la commission paritaire au plus tard au 31 décembre 2025, les dates de la période de fermeture collective doivent être fixées par une décision du conseil d'entreprise. À défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une décision de celui-ci, les périodes de fermeture collective devront faire l'objet d'un accord entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs.

Le cas échéant, l'accord peut aussi porter sur l'utilisation du solde des jours de vacances non pris pendant la fermeture.

### Publicité

Les dates de fermeture collective de l'entreprise doivent obligatoirement être mentionnées dans le règlement du travail. Dès qu'un accord concernant la définition de la période de vacances collectives est conclu, l'employeur doit l'afficher, en remettre une copie aux travailleurs et en transmettre un exemplaire à l'inspection Contrôle des lois sociales (SPF ETCS) compétente pour l'entreprise.

### Ce que nous conseillons

La réglementation relative aux vacances annuelles ne prévoit pas de date limite pour la définition des vacances collectives dans l'entreprise. Vos travailleurs pourront toutefois commencer à prendre leurs jours de congés légaux (sur la base de leurs prestations en 2025) dès le 1er janvier 2026. Veillez dès lors à accomplir toutes les formalités requises pour le 31 décembre 2025 au plus tard !

### Vous souhaitez en savoir plus ?

Lorsque certains travailleurs n'ont pas (ou plus) droit à un nombre suffisant de jours de vacances légales pour couvrir toute la période de fermeture collective, ils peuvent, dans certains cas, prétendre au chômage temporaire pour cause de fermeture collective. Vous trouverez plus d'informations dans notre précédent [flash](#) à ce sujet.

Vous souhaitez en savoir plus sur les règles générales d'octroi des vacances ? Alors lisez notre [flash](#).

## Véhicules de société – ONSS : la cotisation Co2 au 1er janvier 2026

A partir du 1er janvier 2026, la formule de calcul de la cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société est adaptée.

Depuis le 1er janvier 2005, une cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société basée sur le taux d'émission de CO2 a été instaurée. Cette cotisation patronale, calculée mensuellement, doit être versée trimestriellement à l'ONSS dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Concrètement, la cotisation se calcule sur la base du taux d'émission de CO2 du véhicule et d'un montant forfaitaire lié au type de carburant, lequel est indexé au 1er janvier de chaque année. A partir du 1er janvier 2026, la formule de calcul de la cotisation patronale de solidarité sur les véhicules de société sera la suivante :

Type de carburant	Formule de base	Coefficient d'indexation
Essence	$\{[(\text{taux d'émission CO2} \times \text{€ 9}) - 768] / 12\} \times$	Multiplié par 185,85 puis divisé par 114,08
Diesel	$\{[(\text{taux d'émission CO2} \times \text{€ 9}) - 600] / 12\} \times$	
LPG	$\{[(\text{taux d'émission CO2} \times \text{€ 9}) - 990] / 12\} \times$	
Electrique	20,83 EUR x	

En outre, à partir du 1er janvier 2026, le montant de la cotisation CO2 ne pourra en aucun cas être inférieur à 33,93 EUR.

*Exemple : le travailleur utilise à des fins privées un véhicule de société type SKODA SUPERB, 1.6 CRDTI Classic. Le carburant utilisé est le diesel. Le taux d'émission pour cette catégorie de véhicule est de 130 g/km. En 2026, la cotisation CO2 sera égale à 77,38 EUR par mois (=  $((130 \times 9) - 600) / 12 \times 185,85 / 114,08$ ), soit 232,15 EUR par trimestre.*

Ces montants sont communiqués sous réserve de confirmation par l'ONSS.

### Rappels

#### Taux d'émission CO2 à utiliser à partir du 1er janvier 2021

La valeur à prendre en compte à partir du 1er janvier 2021 pour déterminer le montant de la cotisation CO2 est :

- la valeur CO2 NEDC 1.0 lorsque le véhicule a uniquement une valeur NEDC ;
- la valeur CO2 WLTP lorsque le véhicule a uniquement une valeur WLTP ;
- la valeur CO2 NEDC 2.0 ou la valeur CO2 WLTP (libre choix) lorsque le véhicule dispose à la fois d'une valeur CO2 NEDC 2.0 et d'une valeur CO2 WLTP. Si le véhicule a 2 taux d'émission de CO2, il est donc préférable de choisir le taux d'émission de CO2 le plus bas pour calculer la cotisation CO2.

## Forte augmentation de la cotisation CO2 à partir du 1er juillet 2023

Dans le cadre du verdissement de la mobilité, la cotisation CO2 a été fortement augmentée depuis le 1er juillet 2023 sur base d'un coefficient et pour certains véhicules. La cotisation CO2 minimale est également augmentée.

Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing à partir du 1er juillet 2023 :

La cotisation CO2 est à multiplier par les coefficients suivants :

A partir du :	Facteur d'augmentation / coefficient
01.01.2026	X 4,00
01.01.2027	X 5,50

En outre, la cotisation Co2 minimale augmente à partir de 2025:

A partir du :	Cotisation minimale (avant indexation)
01.01.2026	25,99 EUR (42,34 EUR après indexation)
01.01.2027	28,57 EUR
01.01.2028	31,15 EUR

Remarque : les véhicules électriques étant soumis à la cotisation minimale, le montant de leur cotisation CO2 n'est pas soumis au coefficient de 4 depuis le 1er janvier 2026.

Pour les voitures de société achetées, louées ou prises en leasing avant le 1er juillet 2023 :

La cotisation CO2 ne doit pas être multipliée par un coefficient. Elle est calculée uniquement sur base de la formule explicitée au début de cet infoflash.

## La mesure de plafonnement des cotisations ONSS est confirmée

Dans notre infoflash de [ce mois de juin](#), nous vous annonçons une nouvelle mesure de plafonnement des cotisations patronales de sécurité sociale. Celle-ci a pour but de renforcer la compétitivité des entreprises belges, y compris pour les emplois hautement qualifiés.

Au-delà d'un certain montant de rémunération, les cotisations ONSS patronales de base ne sont plus dues.

Ce montant est de 85.000 EUR par trimestre (à indexer).

Cette mesure et le montant de 85.000 EUR par trimestre sont à présent confirmés par des textes légaux publiés au Moniteur belge.

Nous vous invitons à consulter le site de l'ONSS [ici](#) si vous souhaitez prendre connaissance de leurs exemples de calcul de cette mesure.

*Sources : Loi-programme du 18 juillet 2025, M.B., 29.07.2025 ; Arrêté royal du 6 octobre 2025 portant exécution de l'article 38,§1er, alinéa 2 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de sécurité sociale des travailleurs salariés et modifiant l'article 3 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, M ?B. 10.10.2025.*

## Réforme en matière de crédit-temps dès le 1er janvier 2026, les fins de carrière sont visées principalement

Dans le but de favoriser le prolongement de la vie active, les partenaires sociaux ont adopté une réforme des fins de carrière. Plusieurs modifications concernent le crédit-temps fin de carrière ; des modalités spécifiques ont également été prévues pour les crédit-temps classiques.

### Diminution de carrière d'1/5ième temps

Jusqu'à présent, pour bénéficier d'un crédit-temps d'1/5 temps, qu'il s'agisse d'un crédit-temps avec motif ou d'un crédit-temps fin de carrière, les travailleurs devaient être occupés habituellement dans un régime de travail à temps plein organisé sur 5 jours ou plus.

A partir du 1er janvier 2026, les travailleurs qui sont occupés dans d'autres régimes, et donc par exemple qui sont occupés le week-end, ou occupés dans un régime temps plein réparti sur 4 jours par semaine, pourront bénéficier du crédit-temps d'1/5 temps moyennant la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou encore moyennant un accord écrit. La CCT ou l'accord écrit doit régler les modalités d'organisation de cette réduction.

### Crédit-temps fin de carrière

#### Renforcement de la condition de carrière

Pour bénéficier d'un crédit-temps fin de carrière, diminution de carrière d'1/5 ou réduction à mi-temps, le travailleur doit respecter un certain nombre de conditions, âge (60 ans), ancienneté (24 mois) mais également une condition de carrière de 25 ans. Cette condition de carrière augmente pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er janvier 2026. L'augmentation de la condition de carrière se fait progressivement selon un calendrier qui diffère pour les travailleurs masculins et féminins pour corriger des inégalités historiques.

Dans le but d'encourager les travailleurs âgés à travailler le plus longtemps possible, le calcul de la condition de carrière tient compte des périodes de maladie, de crédit-temps ou de chômage qui reflètent la réalité des carrières des travailleurs âgés.

Voici le calendrier :

	Condition de carrière	
	Travailleurs masculins	Travailleurs féminins
Au 1er janvier 2026	31 ans de carrière	26 ans de carrière
Au 1er janvier 2027	32 ans	27 ans
Au 1er janvier 2028	33 ans	28 ans
Au 1er janvier 2029	34 ans	29 ans
A partir du 1er janvier 2030	35 ans	30 ans

## **Alignement des conditions de droit au crédit-temps et de droit aux allocations**

Un travailleur âgé entre 50 et 55 ans ne peut plus bénéficier d'un crédit-temps sans allocations.

### **Régime général : 60 ans**

L'âge normal pour bénéficier du droit au crédit-temps et du droit aux allocations est de 60 ans.

### **Régimes spécifiques : 55 ans**

Par dérogation à la règle générale, le travailleur peut bénéficier du droit au crédit-temps avec allocations dès 55 ans s'il justifie 25 ans de carrière et qu'il répond à une des conditions suivantes :

- Occupation dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- Exercice d'un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus ou travail de nuit) ;
- Incapacité de continuer à exercer l'activité dans le secteur de la construction ;
- Être un travailleur du groupe-cible des entreprises de travail adapté et ateliers sociaux (CP 327).

Le travailleur qui a 55 ans et justifie 35 ans de carrière peut également bénéficier du crédit-temps fin de carrière.

Des conventions collectives interprofessionnelles ont été signées qui permettent à ces travailleurs de bénéficier des allocations d'interruption dès 55 ans. Ces conventions sont en vigueur jusqu'au 30 juin 2029, elles prolongent les CCT n° 174 et 175 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025 (voyez aussi notre [flash du 2 juillet 2025](#)). Des conventions collectives doivent également être conclues au niveau du secteur ou de l'entreprise sur base de ces CCT interprofessionnelles pour pouvoir justifier du droit aux allocations d'interruption.

## **Assimilation pension ?**

Les partenaires sociaux ont demandé que les périodes de crédit-temps fin de carrière soient assimilées totalement pour la pension pour tous les travailleurs qui poursuivent leur activité jusqu'à l'âge légal de la pension.

## **Entrée en vigueur**

Les nouveautés concernant l'augmentation des conditions de carrière de même que les modalités spécifiques pour les diminutions de carrière d'1/5 entrent en vigueur pour les demandes de crédit-temps introduites auprès de l'employeur à dater du 1er janvier 2026.

Les nouvelles CCT sont en vigueur du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029. Elles s'appliquent aux réductions des prestations dans le cadre du crédit temps fin de carrière dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la période de validité de la convention collective.



*Sources : CCT n°103/7 conclue au sein du CNT le 21 octobre 2025 adaptant la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ; CCT n°179 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ; CCT n°180 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ; CCT n°181 fixant pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour certains travailleurs moins valides ; CCT n°182 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour certains travailleurs moins valides.*





## Novembre 2025 – Quelques dates clés

### 1 & 11 novembre

Le mois de novembre compte **2 jours fériés**: la fête de la Toussaint et l'Armistice. Les jours fériés sont soumis à une réglementation spécifique.

### Du 24 au 26 novembre

Journées de grève

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul | SPF Finances](#)

Tous les articles sont disponibles sur le site de Partena :

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