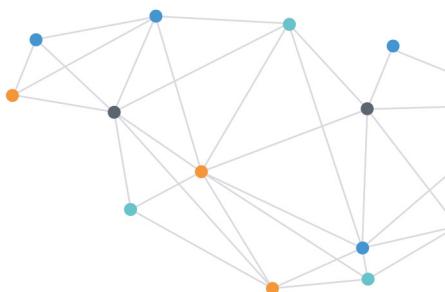


LEGAL WATCH

11-2025



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

Tarif CREG : montants du premier trimestre 2026.....	4
Remboursement d'électricité	4
Tarif CREG	4
Montant fixe maximal par kWh	4
Fin décembre : report de jours de vacances légales ?	5
Impossibilité de prendre tous les jours de vacances légales en raison de certaines suspensions	5
Principe général : le report des jours de vacances légales est interdit.	5
Exception : impossibilité en raison de certaines suspensions	5
Moment de l'évaluation	6
Modalités du report	6
Employés	6
Ouvriers	6
Force majeure due à d'autres raisons sans report	7
Concrètement, qu'est-ce que cela signifie aujourd'hui pour vous ?	7
Contrat de travail : seuils de rémunération pour 2026	8
Maladie et jours de vacances	9
Pour rappel: nouveau régime à partir du 1 ^{er} janvier 2024	9
Calcul des réductions de cotisations sociales (arrêté royal du 19 octobre 2025, MB du 27 octobre 2025)	10
Déclaration DmfA en cas de solde encore disponible suite au paiement d'un pécule de vacances de sortie par un précédent employeur	10
Prépublication (version officieuse) des instructions administratives 2025/4	11
Feu vert final pour les chèques-repas à 10 EUR à partir de 2026	12
Augmentation du montant maximal social exonéré pour les chèques-repas à partir de 2026	12
Adaptation du montant maximal de la quote-part patronale exemptée d'impôts via amendement.....	12
Augmentation de la déductibilité fiscale des chèques-repas via amendement	12
Augmentation des chèques-repas octroyés et impact sur la norme salariale.....	13
Conséquences pratiques	13
Mesures d'employabilité : indexation du montant.....	13
Nouveau montant.....	13



Qu'est-ce que l'employabilité ?	13
Décembre 2025 – Quelques dates clés	14



Tarif CREG : montants du premier trimestre 2026

Les tarifs forfaitaires de la CREG utilisés pour le calcul des frais d'électricité réels du premier trimestre 2026 viennent d'être publiés.

Ces tarifs correspondent au montant fixe maximal par kWh que vous pouvez octroyer à votre travailleur en remboursement des frais de recharge à domicile de leur voiture d'entreprise.

Remboursement d'électricité

Pour rappel, lorsque vous remboursez les frais d'électricité de votre travailleur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, ce remboursement ne fait pas partie de l'évaluation forfaitaire de l'avantage de toute nature pour l'utilisation à des fins personnelles de ce véhicule, mais constitue un avantage distinct.

Il est néanmoins possible de n'avoir qu'un seul avantage de toute nature imposé sans avantage imposable supplémentaire, moyennant le respect de certaines conditions, notamment le remboursement sur base des frais d'électricité réels du travailleur.

Il a été accepté qu'un montant fixe par kWh puisse être utilisé pour calculer les frais d'électricité réels, mais uniquement à la condition que ce montant fixe par kWh ne dépasse pas le tarif CREG.

Tarif CREG

Pour chaque trimestre concerné, le montant fixe maximal par kWh est déterminé par Région en fonction du lieu de résidence du travailleur. Cela signifie qu'un montant fixe maximal par kWh est déterminé quatre fois par année civile et par Région.

Vous pouvez donc rembourser l'électricité consommée sans dépasser le montant fixe maximal par kWh, en tenant compte de la Région dans laquelle votre travailleur a son domicile (vous pouvez rembourser un montant inférieur).

Vous pouvez également décider de ne pas tenir compte du lieu de résidence de vos travailleurs pour le remboursement de l'électricité consommée. Dans ce cas, le montant fixe maximal par kWh est égal au tarif le plus bas applicable dans l'une des Régions pour le trimestre concerné. Ce choix s'applique alors à l'ensemble de l'année civile.

Montant fixe maximal par kWh

Le montant fixe maximal par kWh s'élève à :

	1er octobre 2025- 31 décembre 2025	1er janvier 2026- 31 mars 2026
Région flamande	30,70 centimes d'euro/kWh	31,32 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région Bruxelles capitale	33,56 centimes d'euro/kWh	34,26 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région wallonne	34,57 centimes d'euro/kWh	35,23 centimes d'euro/kWh (sous réserve)

Sources : Circulaire 2024/C/77 du 5 décembre 2024 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise ; Instruction intermédiaire ONSS 9 janvier 2025 ; Circulaire 2025/C/38 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise – montant fixe maximal par kWh - troisième trimestre 2025 – application permanente.



Fin décembre : report de jours de vacances légales ?

En principe, il est interdit de reporter des jours de vacances légales à l'année civile suivante. Depuis l'an dernier, c'est toutefois possible dans des cas exceptionnels. Pour les travailleurs se trouvant dans l'impossibilité de prendre leur solde de jours de vacances légales à la fin de l'année en raison de certaines suspensions de leur contrat de travail, comme une maladie ou un repos de maternité, ces jours de vacances légales pourront être reportés aux deux années civiles suivantes.

L'ONSS a récemment apporté certaines précisions relatives aux cotisations ONSS dues sur le simple pécule de vacances des employés dans ce contexte.

Nous récapitulons ci-dessous ce que vous devez savoir en la matière.

Impossibilité de prendre tous les jours de vacances légales en raison de certaines suspensions

Principe général : le report des jours de vacances légales est interdit.

Les jours de vacances légales doivent être octroyés avant le 31 décembre de l'année de vacances. Il est en principe interdit de reporter à l'année suivante les jours de vacances légales n'ayant pas été pris au cours de l'année de vacances. Les employeurs risquent même des sanctions s'ils n'accordent pas les vacances légales (à temps). Conseil : encouragez vos travailleurs par écrit à prendre leurs jours de vacances à temps.

Exception : impossibilité en raison de certaines suspensions

Depuis l'an dernier, de nouvelles règles relatives au report et au transfert éventuel de jours de vacances légales sont d'application dans certaines situations.

Il est possible de reporter des jours de vacances légales aux deux années civiles suivantes (24 mois) si, à la fin de l'année de vacances, le travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances (= force majeure) en raison d'une ou de plusieurs des suspensions suivantes :

- Accident de travail ou maladie professionnelle ;
- Accident ou maladie de droit commun ;
- Repos de maternité ;
- Repos de maternité converti (pour le père ou la co-mère) ;
- Congé prophylactique (interruption du travail suite à une mesure prophylactique lorsque le travailleur est entré en contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse) ;
- Congé de naissance ;
- Congé d'adoption ;
- Congé d'accueil ;
- Congé parental d'accueil.

Exemple : un travailleur est en incapacité de travail à partir du 10 octobre 2025 et est absent pendant 4 mois. Le 10 octobre 2025, il lui restait un solde de 5 jours de vacances légales qu'il devait encore prendre cette année. Au 31 décembre 2025, ces 5 jours seront reportés pour une durée de 24 mois et pourront donc être pris par le travailleur durant la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027.

Attention : la notion « se trouver dans l'impossibilité » doit être interprétée au sens strict. Votre travailleur doit prendre tous les jours de vacances qu'il peut encore prendre, sans quoi il les perdra.

Exemple : un travailleur est malade pendant 6 mois et reprend le travail le lundi 29 décembre 2025. À ce moment-là, il lui reste encore 20 jours de vacances légales. Le travailleur doit alors effectivement prendre congé les 29, 30 et 31 décembre 2025. Il ne peut reporter que 17 jours de vacances légales.



Moment de l'évaluation

L'impossibilité de prendre les jours de vacances légales (en raison d'une ou de plusieurs des suspensions susmentionnées) doit être évaluée au 31 décembre de l'année de vacances.

Attention : ce n'est pas parce qu'un travailleur est tombé malade pendant ses vacances (d'été) planifiées au cours de l'année qu'il pourra reporter automatiquement ses jours de vacances à la fin de l'année ! En effet, les jours de vacances qui n'ont pas pu être pris durant une période de vacances planifiées en raison d'événements déterminés pendant la période de vacances concernée doivent être replanifiés et pris avant la fin de l'année, c'est-à-dire au plus tard le 31 décembre.

Exemple : un travailleur avait prévu de prendre 3 semaines de vacances annuelles du 7 juillet 2025 au 27 juillet 2025 inclus. Il est cependant tombé malade du lundi 14 juillet 2025 au vendredi 18 juillet 2025 inclus et a remis un certificat médical pour cette période. Ces jours ont été convertis en jours d'incapacité de travail (avec, en principe, droit au salaire garanti). Le travailleur peut replanifier ces 5 jours de vacances non pris plus tard dans l'année et les prendre au plus tard le 31 décembre 2025 !

Modalités du report

Deux principes sont essentiels dans le cadre de ce report :

1. Le salaire pour les jours de vacances reportés sera payé anticipativement durant l'année de vacances au cours de laquelle les vacances n'ont pas été prises. Lorsque le travailleur prendra les jours de vacances reportés au cours de la période de 24 mois, ceux-ci ne seront pas payés.
2. Les jours de vacances reportés peuvent être pris non seulement auprès de l'employeur chez qui ils ont été reportés, mais aussi auprès d'un éventuel employeur suivant pendant la période de report (24 mois).

Employés

Pour les employés, l'employeur paie le simple pécule de vacances pour les jours de vacances reportés (au plus tard) le 31 décembre de l'année de vacances sur la base du salaire du mois de décembre (ainsi que le double pécule de vacances s'il ne l'a pas encore été). Les jours de vacances reportés seront repris sur l'attestation de vacances de l'employé qui sort de service au cours de la période de report (dans les 24 mois).

Les cotisations normales de sécurité sociale sont dues sur le simple pécule de vacances pour les jours de vacances reportés. En cas de report de jours de vacances, l'impact éventuel du paiement de ce simple pécule de vacances sur le bonus à l'emploi, la réduction structurelle et les réductions groupes-cibles sera neutralisé à partir de cette année.

Ouvriers

Pour les ouvriers, le salaire pour tous les jours de vacances de l'année de vacances, en ce compris les éventuels jours de vacances à reporter à la fin de l'année, a déjà été payé par la caisse de vacances / l'ONVA via le chèque de vacances (normalement entre le 2 mai et le 30 juin de l'année de vacances). L'ouvrier pourra également prendre ces jours (sans solde) chez son nouvel employeur s'il change de travail pendant la période de report. Pour l'instant, l'ONVA ne mentionne toutefois pas le nombre de jours de vacances reportés dans le compte de vacances (« attestation de vacances » pour les ouvriers).



Force majeure due à d'autres raisons sans report

Lorsqu'un employé se trouve dans l'impossibilité de prendre son solde de jours de vacances légales à la fin de l'année en raison d'une situation de force majeure autre que celles susmentionnées, il reçoit le pécule de vacances dû (comme auparavant), mais ne peut plus prendre ces jours de vacances (p. ex. écartement complet du travail dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité se poursuivant jusqu'à la fin de l'année, chômage temporaire pour force majeure pour raison médicale, congé thématique à temps plein...).

Attention : une législation récente stipule qu'à partir du 1er décembre 2024, les cotisations ordinaires de sécurité sociale doivent toujours être payées sur ce simple pécule de vacances. Cependant, nous apprenons que l'ONSS accepterait que ces cotisations ne soient perçues que sur les soldes payés à partir du 4e trimestre 2025.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie aujourd'hui pour vous ?

Vous trouverez ci-dessous des explications en 6 points sur les implications concrètes de cette mesure :

- Dès aujourd'hui : vérifiez si certains de vos travailleurs n'ont pas pu prendre leurs jours de vacances planifiés au cours de l'année en raison de suspensions déterminées (qui ont pris fin depuis lors). Si possible, incitez-les par écrit à planifier au plus vite ces jours de vacances non pris avant la fin de l'année, sans quoi, ils les perdront à la fin de l'année.
- À la fin de l'année : vérifiez le nombre correct de jours de vacances légales à reporter et communiquez-le-nous, le cas échéant. Pour les employés, le pécule de vacances correspondant devra être versé au plus tard le 31 décembre.
- Les cotisations normales de sécurité sociale sont dues sur le simple pécule de vacances pour les jours de vacances reportés. En cas de report de jours de vacances, l'impact éventuel du paiement du simple pécule de vacances sur le bonus à l'emploi, la réduction structurelle et les réductions groupes-cibles sera neutralisé à partir de cette année.
- Les jours de vacances reportés seront repris dans un compteur séparé et devront être pris (sans solde) dans les 24 mois, sans quoi ils seront perdus.
- L'an dernier, l'interdiction générale de cumul prévue dans la législation sur la maladie a été abrogée pour les périodes couvertes par le pécule de vacances et des indemnités de la mutualité pour cause d'incapacité de travail et de repos de maternité. Cette interdiction de cumul prévoyait le refus des indemnités de la mutualité pour les jours de vacances légales que le travailleur ne pouvait pas prendre avant la fin de l'année de vacances. Conséquence : la déclaration de risque social scénario 5 ne doit plus être effectuée depuis l'an dernier.
- À partir de cette année, un travailleur ayant des jours de vacances reportés pourra prendre au total plus de 4 semaines de vacances légales au cours d'une année de vacances déterminée. Un travailleur aura toujours besoin de votre accord concernant le moment où il souhaite prendre ces jours, et ce, conformément aux pratiques habituelles de votre entreprise.

Source(s) : Arrêté royal du 19 octobre 2025 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 1er de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi aux travailleurs ayant un bas salaire et d'autres réductions des cotisations personnelles de sécurité sociale et de l'article 2 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 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions des cotisations de sécurité sociale, M.B. 27 octobre 2025 ; [Instructions intermédiaires ONSS du 27 octobre 2025](#).



Contrat de travail : seuils de rémunération pour 2026

Les seuils de rémunération pour l'application de certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail font l'objet d'une adaptation au 1er janvier 2026 (suite à l'indexation annuelle).

Dispositions de la loi sur les contrats de travail	Seuils de rémunération annuelle (1) en vigueur en 2025	Seuils de rémunération annuelle (1) en vigueur en 2026
Clause de non concurrence		
• clause interdite si la rémunération est de :	43.106 EUR et –	44.447 EUR et –
• clause autorisée pour des fonctions déterminées par C.C.T. si la rémunération est comprise entre	entre + de 43.106 EUR et 86.212 EUR	entre + de 44.447 EUR et 88.895 EUR
• clause autorisée sauf pour des fonctions interdites par C.C.T. si la rémunération est de :	+ de 86.212 EUR	+ de 88.895 EUR
Clause d'arbitrage		
• clause interdite si la rémunération est de :	86.212 EUR et –	88.895 EUR et –
• clause autorisée si la rémunération est égale à :	+ de 86.212 EUR	+ de 88.895 EUR
Clause d'écolage		
• clause interdite (2) si la rémunération est de :	43.106 EUR et -	44.447 EUR et -
• clause autorisée si la rémunération est égale à :	+ de 43.106 EUR	+ de 44.447 EUR

(1) Par rémunération annuelle, on entend la rémunération mensuelle brute extrapolée sur un an (= rémunération mensuelle brute x 12) à laquelle s'ajoutent le double pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat. Lorsque la rémunération est variable, il faut prendre en compte les montants payés au cours des 12 derniers mois qui précèdent le moment auquel on se place pour déterminer le seuil de rémunération.

(2) Sauf si la clause concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions.

Source : Adaptation au 1er janvier 2026 des montants de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indice général des salaires conventionnels pour employés (article 131), M.B. 13 novembre 2025.



Maladie et jours de vacances

La suspension, dans l'attente d'un arrêté royal, de la méthode de calcul des réductions de cotisations sociales (dont le bonus à l'emploi) telle qu'expliquée dans l'instruction intermédiaire du 29 octobre 2024 est abrogée à la suite de la publication d'un nouvel arrêté royal. La méthode expliquée dans l'instruction intermédiaire du 10 novembre 2023 doit être appliquée à partir du paiement des soldes pour 2025 pour les jours de vacances qui ne pouvaient, selon les nouvelles directives, être pris (entre autres pour cause de maladie) à partir de 2025 (arrêté royal du 19 octobre 2025, MB du 27 octobre 2025).

Pour rappel: nouveau régime à partir du 1^{er} janvier 2024

À partir de l'année de vacances 2024 (exercice de vacances 2023) les travailleurs tombant malades pendant leurs vacances gardent leurs jours de vacances. Ces jours sont convertis en jours de maladie et le travailleur conserve donc son droit à ces jours de vacances. Ceux-ci sont reportés à la 1^{ère} ou à la 2^{ème} année suivant l'année de vacances (2026 ou 2027 pour l'année de vacances 2025) s'ils ne peuvent plus être pris avant la fin de l'année de vacances pour cause de maladie.

Au moment où les jours de vacances reportés d'une précédente année de vacances sont pris (année n+1) ou (année n+2), le travailleur ne reçoit aucune rémunération pour ces jours reportés. Le simple pécule de vacances pour ces jours ayant été payé au plus tard le 31 décembre à la fin de l'année de vacances (année n).

Les jours d'absence, aussi bien pendant une période de vacances qu'à la fin de l'année, sont déclarés

- avec les **codes rémunération et prestation ordinaires** dans le cas où le travailleur se trouve encore 2025-10 imagette Actu 427x279dans une période de rémunération garantie
- ou avec leurs **codes prestations indicatifs** respectifs (par exemple 50 pour la maladie), donc **sans code rémunération** en dehors de la période de rémunération garantie.

Au moment où les jours de vacances reportés sont pris, le travailleur ne reçoit plus de rémunération pour ces jours. Ceux-ci sont déclarés avec les **codes prestations 16 ou 17**. Ceux-ci, exactement comme pour les jours code prestation 2, sont pris en compte pour la détermination de la fraction des prestations (μ), mais pas pour le calcul des salaires de référence pour les réductions harmonisées et le bonus à l'emploi.

Il ne s'agit pas uniquement d'une suspension de l'occupation pour cause de maladie mais d'autres causes de suspension entrent également en considération telles que les absences en raison d'un accident de travail, le congé prophylactique, le congé parental d'accueil.



Calcul des réductions de cotisations sociales (arrêté royal du 19 octobre 2025, MB du 27 octobre 2025)

Le montant que le travailleur reçoit pour les jours de vacances qui ne peuvent pas être pris à cause de la maladie doit être déclaré au 4^{ème} trimestre. Cela s'effectue avec un nouveau **code rémunération 15**. Sur ce montant les cotisations de sécurité sociale sont dues. L'arrêté royal du 19 octobre 2025 stipule que :

- ce montant n'entre pas en ligne de compte pour la détermination du salaire de référence du 4^{ème} trimestre (réductions des cotisations patronales)
- mais que les jours de vacances reportés pendant les 24 mois suivants (codes prestations 16 et 17) comptent pour déterminer le μ (fraction de prestation)
- le salaire mensuel de référence (bonus à l'emploi) n'augmente pas suite à l'introduction de ce solde
- et que les montants relevant du code rémunération 15 ne sont pas pris en compte dans la base de calcul des réductions.

Il n'y a **pas de code prestation** corrélatif. Cette méthode s'applique à partir des soldes versés par les employeurs pour l'année de vacances 2025.

Déclaration DmfA en cas de solde encore disponible suite au paiement d'un pécule de vacances de sortie par un précédent employeur

Lorsqu'exceptionnellement, lors d'un changement d'employeur, les jours de vacances couverts par le pécule de vacances de sortie ne peuvent pas être pris chez le nouvel employeur (par exemple en raison d'une maladie), le solde à la fin de l'année devant, en principe, être déclaré sous le code rémunération 15 comprendra une partie du pécule de vacances pour laquelle des cotisations de sécurité sociale ont déjà été payées. Pour cette raison, le code rémunération 15 est divisé comme suit:

- code rémunération 15 - Simple pécule de vacances pour les jours de vacances non pris
- **code rémunération 16** - Simple pécule de vacances pour les jours de vacances non pris payés anticipativement par l'employeur précédent (**nouveau code rémunération à partir du 4^{eme} trimestre 2025**).

Les cotisations de sécurité sociale ne sont plus dues sur le code rémunération 16. Pour le reste, les mêmes dispositions que pour le code rémunération 15 s'appliquent (salaire mensuel de référence et salaire trimestriel de référence, base de calcul des réductions).

Exemple (calcul fictif et simplifié) :

Un travailleur est licencié et reçoit une attestation de vacances avec 20 jours de vacances et 3.000,00 EUR. Il gagne 4.400,00 EUR chez son nouvel employeur en tant qu'employé. Il prend 15 jours de vacances au cours de l'année de vacances, la règle des 10 / 90% est appliquée pour l'imputation du pécule de vacances.

- montant déclaré sous le code rémunération 12 : 2.970,00 EUR ($= 4.400,00 \times 0,90 \times 15/20$)
- montant déclaré sous le code rémunération 1 : 330,00 EUR ($= 4.400,00 \times 0,10 \times 15/20$)



A partir du mois d'octobre, le travailleur tombe malade pour le reste de l'année et ne peut plus prendre ses jours de vacances restants. Le décompte et la déclaration s'effectuent comme suit (4^{eme} trimestre) :

- montant à déclarer sous le code rémunération 14: 720,00 EUR (différence entre le pécule de vacances déjà imputé : 2.970,00 EUR, et le pécule de vacances à imputer pour les 15 jours déjà pris : $3.000,00 \times 15/20 = 2.250,00$ EUR)
- montant à déclarer sous le code rémunération 16: 750,00 EUR (Pécule de vacances à imputer pour les 5 jours restants = $3.000,00 \times 5/20$)
- montant à déclarer sous le code rémunération 15 : 350,00 EUR (salaire pour les 5 jours concernés, déduction faite de l'imputation du pécule de vacances de sortie = $(4.400,00 \times 5/20) - 750,00$).

Source : Instructions intermédiaires - 2025/3

Prépublication (version officieuse) des instructions administratives 2025/4

Nouveau ce trimestre: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/prepub/news>



Feu vert final pour les chèques-repas à 10 EUR à partir de 2026

L'accord de gouvernement fédéral 2025-2029 prévoit une série de changements socio-juridiques à partir du 1er janvier 2026. Bien qu'il soit encore impossible de savoir à l'heure actuelle si toutes les mesures parviendront à passer le cap législatif à temps, de nombreux obstacles ont récemment été franchis dans le dossier relatif à l'augmentation prévue des chèques-repas.

Poursuivez votre lecture et découvrez l'état de la situation.

Augmentation du montant maximal social exonéré pour les chèques-repas à partir de 2026

À certaines conditions, les chèques-repas octroyés peuvent être exemptés de cotisations sociales et d'impôts.

À l'heure actuelle, la quote-part patronale dans les chèques-repas ne peut pas dépasser 6,91 EUR par chèque, tandis que la contribution personnelle doit être d'au moins 1,09 EUR par chèque-repas.

À partir du 1er janvier 2026, le montant maximal de la quote-part patronale sera augmenté de 2 EUR pour atteindre 8,91 EUR, portant dès lors le montant maximal des chèques-repas à 10 EUR.

Cette adaptation a été récemment transposée dans la législation sociale par l'A.R. du 10 novembre 2025.

Adaptation du montant maximal de la quote-part patronale exemptée d'impôts via amendement

Pour qu'un chèque-repas avec une quote-part patronale jusqu'à 8,91 EUR puisse aussi être exonéré sur le plan fiscal, la réglementation fiscale doit encore être adaptée. À l'heure actuelle, la quote-part patronale ne peut fiscalement pas dépasser 6,91 EUR par chèque-repas.

Récemment, les partis du gouvernement ont déposé un amendement au projet de loi contenant des dispositions diverses afin de porter à 8,91 EUR le montant maximal de la quote-part patronale exempté d'impôts dans les chèques-repas.

Cela devrait très probablement permettre l'approbation de cette modification par la Chambre avant la fin de l'année 2025.

Augmentation de la déductibilité fiscale des chèques-repas via amendement

Actuellement, les chèques-repas sont déductibles fiscalement à hauteur de 2 EUR par chèque.

À partir de 2026, le montant que l'employeur pourra déduire fiscalement à titre de frais professionnels sera porté à 4 EUR, mais seulement si l'employeur paie la contribution maximale de 8,91 EUR par chèque-repas.

Si la quote-part patronale dans le chèque-repas est inférieure à 8,91 EUR par chèque, le montant déductible fiscalement restera limité à 2 EUR par chèque.

Cette nouvelle réglementation sera d'application pour les chèques-repas électroniques octroyés à partir du 1er janvier 2026.

Récemment, les partis du gouvernement ont déposé un amendement au projet de loi portant des dispositions diverses prévoyant d'augmenter la déductibilité fiscale des chèques-repas sous certaines conditions.



Augmentation des chèques-repas octroyés et impact sur la norme salariale

L'arrêté royal du 12 septembre 2025 fixe la norme salariale à 0 % pour la période 2025-2026. La norme salariale détermine l'augmentation maximale autorisée pour le coût salarial pour les deux années à venir (hors indexations éventuelles), par rapport à la période 2023-2024.

Afin d'éviter que l'augmentation maximale de la quote-part patronale de 2 EUR dans le montant du chèque-repas ne soit contraire à la norme salariale de 0 %, une nouvelle exception a été ajoutée à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Une augmentation de la quote-part patronale d'au maximum 2 EUR dans les chèques-repas, fixée par une CCT ou un accord individuel, qui n'entraîne pas une quote-part patronale supérieure à 8,91 EUR par chèque, ne sera pas prise en compte pour la norme salariale.

Cette exception s'appliquera aux augmentations de la valeur des chèques-repas octroyés entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026.

Conséquences pratiques

La valeur du chèque-repas ne sera pas automatiquement augmentée à 10 EUR pour chaque travailleur. L'octroi de chèques-repas d'une valeur de 10 EUR doit pour ce faire être expressément prévu dans une CCT ou un accord individuel écrit.

Différentes négociations sectorielles sont actuellement en cours. Nous vous conseillons donc de ne pas modifier le système actuel de chèques-repas prévu au niveau de votre entreprise pour le moment, jusqu'à ce que davantage de clarté ait été apportée concernant les accords sectoriels.

Source(s) :

- *Arrêté royal du 10 novembre 2025 modifiant l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. 17 novembre 2025*
- *Projet de loi modifiant l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (DOC 56 1096/001)*
- *Amendements au projet de loi portant des dispositions diverses, déposés en Commission des Finances et du Budget le 19 novembre 2025 (DOC 56 0963/027)*

Mesures d'employabilité : indexation du montant

Le budget dont peuvent bénéficier certains travailleurs afin de suivre divers accompagnements en vue de trouver plus facilement un emploi après leur licenciement sera indexé au 1er janvier 2026.

Nouveau montant

Au 1er janvier 2026, le budget du travailleur, initialement fixé à 1.800 EUR, sera porté à 1.840 EUR.

Qu'est-ce que l'employabilité ?

Pour un rappel de ces mesures d'employabilité, nous vous renvoyons vers notre infoflash sur [l'employabilité](#).

Source(s) : *Adaptation au 1er janvier 2026 des montants de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indice général des salaires conventionnels pour employés (article 131), M.B. 13 novembre 2025.*

13



Décembre 2025 – Quelques dates clés

15 décembre 2025 :

Ceci est la date ultime pour fixer les jours fériés de remplacement pour 2026.

25 décembre 2025 :

Le 25 décembre, jour de Noël, est un jour férié légal.

26 décembre 2025 :

Le 26 décembre est un jour de Bank Holiday.

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>