



LEGAL WATCH

12-2025



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

Prévention de l'absentéisme dans votre entreprise : le projet de loi « Retour au Travail » enfin déposé à la Chambre ! 7

Quelles sont les mesures relatives à l'incapacité de travail ? 7

Procédure de maintien de contact avec les travailleurs en incapacité de travail.....7

Dispense de remise du certificat médical deux fois par an.....7

Procédure de fin de contrat pour force majeure médicale : 6 mois d'incapacité minimum7

Délai de rechute en matière de salaire garanti : 8 semaines.....7

Neutralisation du salaire garanti en cas de reprise progressive de travail.....7

Nouvelle cotisation de solidarité à charge des employeurs 8

De quoi s'agit-il ?8

Pour quels travailleurs ?8

Quel est le montant de la cotisation ?8

La suite ?8

Enregistrement des temps obligatoire en Belgique à partir du 1^{er} janvier 2027 9

L'enregistrement des temps obligatoire fait l'objet d'un débat depuis plusieurs années 9

Que dit l'Europe ?9

Développements en Belgique.....10

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ? 10

Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1^{er} janvier 2026..... 12

Indexation trimestrielle 12

Indexation annuelle..... 12

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique..... 12

ONSS remboursement des frais d'électricité pour la recharge à domicile d'un véhicule de société précision..... 14

Travail de nuit : bientôt une réalité dans tous les secteurs 15

Suppression de l'interdiction du travail de nuit..... 15

Définition dérogatoire pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes (y compris l'e-commerce) 15

Assouplissement de la procédure d'introduction du travail avec prestations de nuit 16

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ? 16

Du changement pour les aides à l'emploi wallonnes 17

Réduction groupe-cible Travailleurs âgés..... 17

Mesure Impulsion – de 25 ans..... 17

Mesure Impulsion 12 mois et + 17

Entrée en vigueur..... 17

2



Et après ?	17
Régularisations du pécule de vacances en décembre	18
Décompte de décembre pour les employés qui réduisent leur temps de travail	18
Notion et objectif du décompte de décembre	18
Régularisation des attestations de vacances de nouveaux employés : décompte final	18
Régularisation du simple pécule de sortie des employés	18
Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?	20
Saisies et cessions – Montants 2026	21
Revenus autorisés des enfants en cas de saisie et de cession sur salaires – Montants 2026	22
Etudiants : abaissement de l'âge pour conclure le contrat	23
Qu'est-ce qui change ?	23
Entrée en vigueur	23
Qu'est-ce que le contrat d'occupation étudiant ?	23
Prêt pour 2026 ? Découvrez les principales modifications pour les employeurs	24
1. Modifications en matière de durée du travail et flexibilité accrue	24
1.1. Fin du régime des heures de relance et introduction d'un régime uniforme d'heures supplémentaires volontaires	24
1.2. Modifications concernant le travail de nuit	24
1.3. Assouplissement du travail à temps partiel à venir	25
1.4. Modification concernant les flexi-jobs	25
1.5. Prolongation temporaire des mesures en faveur des pensionnés actifs dans le secteur des soins	25
2. Fiscalité	26
2.1. Fin de l'augmentation temporaire du crédit général d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses	26
2.2. Fin de l'exonération pour le personnel supplémentaire dans les PME	26
2.3. Modifications concernant les cheques-repas	26
3. Simplification administrative	27
3.1. Suppression de l'obligation de premier emploi	27
3.2. Suppression du Federal Learning Account	27
3.3. Réintroduction de la période d'essai	27
3.4. Transposition de la directive sur la transparence des rémunérations	28
4. Modifications en matière de maladie	28
4.1. Suppression de la neutralisation limitée du salaire garanti en cas de reprise progressive du travail	28
4.2. Adaptation de la période de rechute	28
4.3. Nouvelle cotisation de solidarité en cas d'incapacité de travail primaire	29
4.4. Politique active en matière d'absence	29
5. Adaptation des conditions du crédit-temps fin de carrière	29

5.1.	Modification des conditions du crédit-temps fin de carrière.....	29
6.	Suppression et modifications de réductions groupes-cibles	29
6.1.	Suppression de la réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes dans l'Horeca	29
6.2.	Suppression de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail.....	30
6.3.	Fin de la réduction groupe-cible artistes en Flandre	30
6.4.	Modification de la réduction groupe-cible wallonne pour les travailleurs âgés.....	30
7.	Mesures affectant le pouvoir d'achat des travailleurs	30
7.1.	Cotisation spéciale sur les avantages non récurrents pour étudiants	30
7.2.	Introduction de l'indexation en centimes.....	30
7.3.	Introduction d'un "budget mobilité"	31
8.	Autres mesures	31
8.1.	Modification des chiffres et des seuils	31
9.	Adaptation de certains chiffres	31
9.1.	Complément supplémentaire en cas de chômage temporaire	31
9.2.	Voitures de société : nouvelles émissions de CO ² de référence.....	31
9.3.	Revenus autorisés pour les pensionnés : nouveaux montants.....	31
	Budget mobilité en 2026 : quels changements ?	32
	Budget mobilité : c'est quoi déjà ?	32
	Modification des piliers 1 et 2 concernant les émissions de CO ₂	32
	Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement.....	32
	Pilier 2 : mobilité douce et solutions partagées.....	32
	Obligation de proposer un budget mobilité à partir du 1er janvier 2026 ?	33
	Que devez-vous faire ?	33
	Accord sectoriel pour la CP 116 et la CP 207 (industrie chimique).....	34
	Pouvoir d'achat	34
	Augmentation des salaires minimums sectoriels	34
	Augmentation de la prime d'équipe sectorielle	34
	Augmentation du montant des chèques-repas dans les entreprises non conventionnées	34
	Sécurité d'existence.....	35
	Crédit-temps.....	35
	Crédit-temps avec motif	35
	Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière	35
	Divers.....	35
	Chèques-repas : cadre législatif finalisé pour l'augmentation jusqu'à 10 EUR à partir de 2026	36
	Le cadre législatif est prêt.....	36
	Vous souhaitez augmenter les chèques-repas dès le 1er janvier 2026 ? Attendez les accords sectoriels !	36

**Accord sectoriel dans la CP 200 : quels changements pour vos employés ?****..... 37****Pouvoir d'achat 37**

Prime de fin d'année 37

Frais de transport 37

Crédit-temps 38

Crédit-temps avec motif et fin de carrière 38

Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière 38

Petit chômage : congé de deuil 38**Divers..... 38****Report de l'indexation en centimes : maintien provisoire de l'indexation complète..... 39**

Report de la mise en œuvre 39

Clarification relative au plafond salarial 39

La suite ?..... 39

Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : coefficient de revalorisation appliqué au 1er janvier 2026 et indexation 40

Revalorisation des compléments d'entreprise..... 40

Indexation des compléments d'entreprise..... 40

Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise..... 40

Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise..... 40

Découvrez les nouveaux plafonds pour le bonus salarial CCT n° 90 en 2026 42

Qu'est-ce que le bonus salarial CCT n°90 ? 42

Plafond social 2026..... 42

Plafond fiscal 2026 42

Indemnités pour travail de nuit : janvier 2026 43

Indemnité pour prestations de nuit (C.C.T n°49) 43

Indemnité complémentaire (C.C.T. n°46) 43

Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2026 sont connus ! 44

Évaluation forfaitaire de l'avantage 44

Le taux d'émission de CO2 de référence détermine le pourcentage CO2 44

Diminution des taux d'émission de CO2 de référence 44



Concrètement ?	44
Nouvelle version de la brochure Belcotax-on-web revenus 2025 disponible	45
Nouvelle version de la formule-clé du calcul du précompte professionnel	45
Janvier 2026 – Quelques dates clés	46

Prévention de l'absentéisme dans votre entreprise : le projet de loi « Retour au Travail » enfin déposé à la Chambre !

Fin janvier 2025, le gouvernement avait élaboré différentes mesures pour prévenir l'absentéisme dans les entreprises et encourager la réinsertion des malades de longue durée, voyez notre [flash de février 2025](#). Ces mesures ont été reprises dans un projet de loi spécifique qui vient d'être déposé à la Chambre. L'entrée en vigueur est prévue le 1er janvier 2026.

Quelles sont les mesures relatives à l'incapacité de travail ?

Procédure de maintien de contact avec les travailleurs en incapacité de travail

En tant qu'employeurs vous êtes tenus de mener une politique active en matière d'absence. Dans ce cadre, le règlement de travail devra obligatoirement contenir une procédure en vue de maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail. Cette procédure devra être élaborée conformément au code du bien-être au travail.

Dispense de remise du certificat médical deux fois par an

La dispense existante de remise d'un certificat médical pour le premier jour d'une période d'incapacité de travail sera limitée à 2 fois par an au lieu de 3. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, il sera toujours possible de prévoir dans le règlement de travail une dérogation à la dispense de remise d'un certificat médical.

Procédure de fin de contrat pour force majeure médicale : 6 mois d'incapacité minimum

Pour initier la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale d'un travailleur malade de longue durée, la période d'incapacité de travail ininterrompue sera réduite de 9 à 6 mois.

Délai de rechute en matière de salaire garanti : 8 semaines

Le délai de rechute de 14 jours calendrier sera prolongé à 8 semaines. Si le travailleur devient de nouveau incapable de travailler en raison de la même maladie dans les 8 semaines qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire garanti, en tant qu'employeur, vous ne devrez pas verser un nouveau salaire garanti. Cette mesure s'appliquerait aux incapacités qui débutent à partir du 1er janvier 2026.

Neutralisation du salaire garanti en cas de reprise progressive de travail

La limitation à 20 semaines de la neutralisation du salaire garanti dans le cadre d'une reprise partielle est supprimée. Le but est de ne pas décourager les employeurs qui se lancent dans la réintégration. Si durant la reprise progressive de travail le travailleur est en incapacité totale, la mutuelle interviendra directement.

Cette suppression de la limitation entrerait en vigueur pour les nouvelles incapacités de travail qui débutent à partir du 1er janvier 2026.

Nouvelle cotisation de solidarité à charge des employeurs

De quoi s'agit-il ?

La cotisation de solidarité est une cotisation trimestrielle calculée par l'ONSS et perçue par le biais d'un avis de débit en même temps que les cotisations du troisième trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'incapacité de travail primaire a débuté. Cette cotisation remplace la cotisation de responsabilisation due par les employeurs qui occupaient un flux important de travailleurs en invalidité.

Cette mesure a pour but d'inciter les employeurs à mener une politique active en matière de réintégration de travailleurs malades âgés entre 18 et 54 ans. Les PME de moins de 50 travailleurs ne sont pas visés par cette nouvelle cotisation.

Pour quels travailleurs ?

La cotisation est due pour les travailleurs âgés entre 18 et 54 ans. Elle n'est pas due pour certaines catégories de travailleurs occupés pour des périodes assez courtes ou irrégulières comme les intérimaires, les flexi jobs ou les travailleurs occasionnels.

Quel est le montant de la cotisation ?

La cotisation correspond à 30% de la somme des indemnités d'incapacité primaire pour les 2 mois qui suivent le mois de salaire garanti.

La suite ?

Des amendements à ce projet sont encore possibles !

Nous ne manquerons pas de vous informer plus en détail sur le contenu du projet lorsqu'il entrera en vigueur ainsi que sur toutes les mesures liées à la prévention des maladies de longue durée et à l'encouragement de la réintégration des malades de longue durée.

Source : Projet de loi exécutant une procédure renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail (DOC 56 1177/001).

Enregistrement des temps obligatoire en Belgique à partir du 1^{er} janvier 2027

En marge de l'accord sur le budget fédéral, le Gouvernement fédéral a exprimé son intention de rendre obligatoire l'enregistrement du temps de travail à partir du 1^{er} janvier 2027.

À partir du 1^{er} janvier 2027, tout employeur des secteurs privé et public devrait disposer d'un système objectif, fiable et flexible pour l'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur. Les employeurs devraient être libres de choisir le mode de suivi du temps de travail (pointeuse numérique, logiciel, badge, application, etc.), à condition qu'il soit objectif, fiable et accessible.

Les modalités de cette obligation doivent encore être transposées dans la législation.

L'enregistrement des temps obligatoire fait l'objet d'un débat depuis plusieurs années

Il n'est pas surprenant que le Gouvernement fédéral remette l'enregistrement des temps à l'agenda politique. La pression liée à l'adaptation de la législation belge à la directive européenne s'est accrue ces dernières années, sous l'influence de l'Europe et de l'évolution de la situation en Belgique.

Que dit l'Europe ?

La Cour européenne de justice a donné le ton en 2019.

Dans l'arrêt CCOO, la Cour a conclu que les États membres doivent contraindre les employeurs à mettre en place un « système objectif, fiable et accessible » pour mesurer le temps de travail journalier de chaque travailleur.

En effet, seul un tel système permet de contrôler les éléments suivants :

- Nombre d'heures prestées par un travailleur ;
- Ou respect des durées maximales de travail et de repos imposées par l'Europe.

Suite à l'arrêt CCOO, l'Espagne a modifié sa législation et introduit une obligation générale d'enregistrement des temps, assortie toutefois d'un certain nombre de dérogations.

Fin 2024, la Cour a réitéré et renforcé sa position antérieure dans l'arrêt Loredas (une affaire relative à l'enregistrement du temps de travail des travailleurs domestiques).

Dans cet arrêt, la Cour a rappelé que « l'obligation générale d'enregistrement du temps de travail ne s'oppose pas à ce qu'une législation nationale prévoit des spécificités, soit en raison du secteur concerné, soit en raison des caractéristiques spécifiques de certains employeurs (telles que leur taille), pour autant que ce régime offre aux travailleurs des moyens efficaces d'assurer le respect des règles relatives notamment à la durée maximale hebdomadaire de travail ».

Par exemple, la Cour souligne la possibilité de prévoir des dérogations pour les heures supplémentaires et le travail à temps partiel, à condition que ces dérogations « ne vident pas de son sens le régime en question ». Il appartient à la juridiction nationale d'apprécier si cette condition est remplie. À ce sujet, consultez également notre [infoflash](#) paru plus tôt cette année.

Bien que ces arrêts concernent des litiges espagnols, ils ont valeur de référence pour tous les États membres de l'UE, y compris la Belgique.

Développements en Belgique

Plusieurs tribunaux belges se sont déjà prononcés sur la question.

Dans les discussions sur les heures supplémentaires, certains juges font peser une plus grande responsabilité sur les employeurs qui ne disposent pas d'un système d'enregistrement du temps de travail. Étant donné que, dans cette affaire, les employeurs n'étaient pas en mesure de prouver quelles heures avaient été prestées, les tribunaux leur ont ordonné de payer plus rapidement les arriérés de rémunération et les heures supplémentaires.

Par ailleurs, d'autres juges indiquent que l'État belge a l'obligation de mettre en place un système général d'enregistrement du temps de travail et qu'un employeur ne doit pas subir les conséquences des discussions avec un travailleur concernant, par exemple, des arriérés de rémunération et des heures supplémentaires.

Le travailleur qui estime y avoir droit doit pouvoir prouver les heures qu'il a prestées, ce qui s'avère souvent difficile.

La jurisprudence belge n'est donc pas unanime sur la manière dont les arrêts de la Cour de justice doivent être appliqués dans le contexte belge.

Le législateur belge n'ayant pas introduit d'obligation légale générale pour les employeurs d'utiliser un système d'enregistrement des temps, il n'existe actuellement une obligation légale d'enregistrement que dans des cas spécifiques, par exemple en cas d'horaires variables, de dérogations aux horaires des travailleurs à temps partiel, ou dans certains secteurs tels que la construction (p. ex. Checkinetwork).

L'accord de gouvernement fédéral mentionne à nouveau l'instauration de l'enregistrement des temps et l'introduction d'un nouveau cadre juridique pour le travail flexible, tel que l'« annualisation de la durée du travail », sans plus de précisions.

Les avis restent partagés concernant la nécessité d'introduire une obligation générale d'enregistrement des temps. Les organisations patronales y sont opposées et considèrent l'enregistrement obligatoire des temps comme une obligation administrative supplémentaire sans valeur ajoutée justifiable, tandis que les organisations de travailleurs sont plus favorables à l'enregistrement obligatoire des temps.

Par ailleurs, la difficulté majeure à laquelle sont confrontés les partenaires sociaux et le gouvernement reste de concilier le droit des travailleurs au respect de leur temps de travail, garanti par un système d'enregistrement, avec des modes de travail plus flexibles, tels que le télétravail, qui offrent une plus grande liberté dans l'organisation du temps de travail.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

À l'heure actuelle, il n'existe pas d'obligation légale générale d'enregistrement des temps en Belgique, sauf dans certaines situations spécifiques, comme, par exemple en cas d'horaires flottants, d'horaires variables à temps partiel, d'enregistrement des présences sur certains chantiers ou lieux dans les secteurs de la construction, du nettoyage et de la viande, etc.

Des changements sont cependant prévus à partir de 2027. Cependant, le gouvernement doit encore concrétiser les modalités de cette nouvelle obligation d'enregistrement du temps de travail.

En cas de litige avec un travailleur concernant le nombre d'heures travaillées ou les horaires de travail (p. ex. le soir ou le week-end), l'absence de système d'enregistrement des temps peut jouer en votre défaveur.

Il n'est toutefois pas interdit d'introduire dès à présent un système d'enregistrement des temps. En tant qu'employeur, un tel système peut présenter certains avantages :

- Transparence : l'enregistrement des temps permet d'éviter les discussions concernant les prestations et les heures supplémentaires. Une vue claire des heures prestées est essentielle pour un calcul correct des salaires et permet de réduire le nombre d'erreurs dans l'administration des salaires.
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : l'enregistrement des temps peut contribuer au monitoring du bien-être et à la prévention de la surcharge de travail des travailleurs.
- Suivi des absences : l'enregistrement des temps ne se limite pas aux pointages des entrées et des sorties. Il fournit une base objective pour le suivi des demandes de congés, des maladies et des autres absences, afin de détecter notamment les absences injustifiées.

Dans ce cas, n'oubliez pas d'apporter les adaptations nécessaires à votre règlement de travail.

Source(s) : Divers médias ; Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1^{er} janvier 2026

En tant qu'employeur, vous pouvez octroyer une indemnité kilométrique forfaitaire à vos travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. À partir du 1^{er} janvier 2026, il faudra tenir compte des nouveaux montants pour cette indemnité.

Indexation trimestrielle

Afin de pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix du carburant, le montant de l'indemnité kilométrique est indexé sur une base trimestrielle depuis le 1^{er} octobre 2022. Le nouveau montant à respecter à partir du 1^{er} janvier 2026 s'élèvera à 0,4321 EUR/km (montant sous réserve).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4321 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En résumé, les montants suivants sont applicables pour l'année 2025 et le premier trimestre 2026 :

1 ^{er} janvier 2025 - 31 mars 2025	0,4290 EUR/km
1 ^{er} avril 2025 – 30 juin 2025	0,4320 EUR/km
1 ^{er} juillet 2025 - 30 septembre 2025	0,4309 EUR/km
1 ^{er} octobre 2025 – 31 décembre 2025	0,4312 EUR/km
1 ^{er} janvier 2026 - 31 mars 2026	0,4321 EUR/km (sous réserve)

Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026 inclus, cette indemnité s'élèvera à 0,4449 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4449 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'appliquer le système forfaitaire sur une base annuelle. Vous devrez alors l'appliquer durant toute la période du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1^{er} juillet 2026 au plus tôt.

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

En tant qu'employeur, vous devez donner à vos travailleurs les ressources dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. Par conséquent, si vos travailleurs utilisent leur véhicule privé pour leurs déplacements professionnels, vous devez prendre ces coûts à votre charge.

De nombreux secteurs exigent le paiement d'une indemnité kilométrique forfaitaire. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez payer le montant fixé par votre commission paritaire. Il s'agit souvent (mais pas toujours) de l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement ou annuellement.



Certains secteurs se réfèrent à un arrêté royal récent (de 2017) pour le paiement de l'indemnité kilométrique. Si c'est le cas de votre secteur, vous devrez appliquer l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement.

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1er juillet.

Pour connaître l'indemnité kilométrique que vous devez octroyer, vérifiez les informations relatives à votre secteur.

Rien n'est prévu par votre secteur ? Dans ce cas, vous pouvez opter pour l'un des deux montants (trimestriel ou annuel). Si vous optez pour l'application du système forfaitaire sur une base annuelle, vous devrez appliquer ce montant pour toute la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 inclus.

*Source : Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service.
Circulaire n° 754 du 12 juin 2025 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026, M.B., 20 juin 2025.*



ONSS remboursement des frais d'électricité pour la recharge à domicile d'un véhicule de société précision

L'avantage dont bénéficie un travailleur qui se voit rembourser par son employeur des frais de recharge électrique à domicile son véhicule de société n'est pas soumis aux cotisations ONSS.

L'ONSS suit la circulaire fiscale 2024/C/77 (et ses addenda) au niveau des montants acceptés pour l'évaluation de cet avantage : le SPF Finances accepte qu'un montant fixe par kWh soit utilisé pour évaluer forfaitairement cet avantage. Ce montant ne doit pas dépasser le tarif CREG (pour plus de détails, nous vous invitons à consulter [notre infoflash du 15 janvier 2025](#))

Alors que la circulaire fiscale 2025/C/38 considère que ce principe est d'application permanente, l'ONSS nous informe qu'il appliquera ce nouveau système de manière temporaire et ce, uniquement jusqu'à fin 2026. Une évaluation sera faite en 2026.

Source : www.social.security.be

Travail de nuit : bientôt une réalité dans tous les secteurs

Le cabinet restreint est parvenu à un accord sur le travail de nuit dans la nuit de jeudi à vendredi.

Ce nouvel accord lève l'interdiction historique du travail de nuit au sens large et permet de l'instaurer dans tous les secteurs afin que les entreprises puissent adapter leur organisation du travail aux nouveaux besoins du marché.

Suppression de l'interdiction du travail de nuit

L'interdiction du travail de nuit sera supprimée le 1er avril 2026 (sous réserve de publication de la législation définitive). En principe, le « travail de nuit » couvrira toujours les prestations fournies entre 20 heures et 6 heures du matin.

Définition dérogatoire pour le secteur de la distribution et les secteurs connexes (y compris l'e-commerce)

Une définition dérogatoire du travail de nuit est introduite pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, en ce compris le commerce électronique.

Le travail de nuit y couvrira les prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Concrètement, il s'agit des entreprises appartenant aux commissions paritaires suivantes :

- Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) ;
- Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- Commission paritaire des grands magasins (CP 312) ;
- Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (CP 100) ;
- Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) ;
- Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ;
- Commission paritaire pour le commerce du bois (CP 125.03) ;
- Commission paritaire pour le commerce de combustibles (CP 127) ;
- Commission paritaire pour le transport routier pour compte de tiers (CP 140.03) ;
- Commission paritaire des électriciens (CP 149.01) ;
- Commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01).

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, modifier ou élargir la liste des commissions paritaires susmentionnées.

Veuillez noter que la définition dérogatoire du travail de nuit susmentionnée s'applique uniquement aux travailleurs des commissions paritaires susmentionnées dont le contrat de travail a débuté après l'entrée en vigueur de la législation définitive.

Ni une convention collective de travail, ni un accord individuel, ni un règlement de travail ne peuvent déroger à la définition dérogatoire du travail de nuit susmentionnée pour les travailleurs dont le contrat de travail a débuté avant l'entrée en vigueur définitive de la loi.

Les nouvelles règles ne concernent que la distribution, la logistique et l'e-commerce. Elles n'ont aucun impact sur les autres secteurs où le travail de nuit existe déjà, tels que les soins de santé ou les services essentiels, dans lesquels les règles actuelles restent en vigueur.

Les primes prévues dans les CCT existantes resteront d'application. Pour les personnes embauchées après l'entrée en vigueur des nouvelles règles, une prime s'appliquera pour les prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin. Les employeurs peuvent introduire les mêmes primes que celles existant pour les travailleurs déjà en service.

Assouplissement de la procédure d'introduction du travail avec prestations de nuit

À l'heure actuelle, si l'employeur souhaite introduire un régime de travail avec des prestations de nuit, la procédure prévue à l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 doit être respectée.

Par « régime de travail avec des prestations de nuit », on entend un régime de travail dans lequel les travailleurs effectuent généralement du travail entre 24 heures et 5 heures du matin.

La procédure à suivre sera différente selon que l'entreprise opère ou non dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, en ce compris le commerce électronique.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

Les secteurs dans lesquels le travail de nuit n'était pas possible auparavant pourront choisir d'introduire le travail de nuit pour ainsi adapter leur organisation du travail à la réalité économique du marché et rester compétitifs par rapport aux entreprises des pays voisins.

Si vous envisagez d'introduire le travail de nuit, n'oubliez pas d'apporter les adaptations nécessaires à votre règlement de travail.

Sources : Divers médias, Avant-projet de loi portant des dispositions diverses II.

Du changement pour les aides à l'emploi wallonnes

Le Gouvernement wallon annonce certains changements dans les mesures d'aides à l'emploi wallonnes et ce, dès le 1er janvier 2026. Les mesures concernées sont la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés, la mesure « Impulsion – de 25 ans » et la mesure « Impulsion 12 mois et + ». Ces modifications n'ont pas encore fait l'objet d'une publication au Moniteur belge.

Réduction groupe-cible Travailleurs âgés

La réduction groupe-cible Travailleurs âgés est une réduction de cotisations ONSS patronales dont vous pouvez bénéficier si vous occupez un travailleur âgé (c'est-à-dire qui a 57 ans ou plus) sur le territoire de la Région wallonne de langue française.

Certaines conditions sont à respecter afin de pouvoir bénéficier de cette réduction. Deux d'entre elles seraient modifiées :

- L'âge du travailleur pour ouvrir le droit à la mesure : l'âge minimum, actuellement fixé à 55 ans, passerait à 57 ans.
- Le plafond salarial que le travailleur âgé ne peut dépasser : le travailleur âgé ne peut avoir un salaire trimestriel de référence supérieur à 17.682,44 EUR (montant de 13.942,47 EUR indexé). A partir du 1er janvier 2026, le plafond salarial s'élèverait à 13.500 EUR (montant à indexer).

Mesure Impulsion – de 25 ans

La mesure « Impulsion – de 25 ans » est une mesure d'activation d'allocation de chômage qui vous est accessible si vous occupez une personne domiciliée en Région wallonne de langue française qui remplit certaines conditions (dont celle d'être âgée de moins de 25 ans). Cette aide, actuellement octroyée durant une période de trois ans maximum, serait désormais octroyée pendant une période de deux ans maximum. Le montant de l'activation est inchangé (500 EUR/mois pour un temps plein).

Mesure Impulsion 12 mois et +

La mesure « Impulsion 12 mois et + » est également une mesure d'activation d'allocation de chômage qui vous est accessible si vous occupez une personne domiciliée en Région wallonne de langue française qui remplit certaines conditions (dont celle d'être demandeuse d'emploi inoccupée depuis 12 mois). Cette aide, actuellement octroyée durant une période de deux ans maximum, serait désormais octroyée pendant une période d'un an maximum. Le montant de l'activation est inchangé (500 EUR/mois pour un temps plein).

Entrée en vigueur

Ces diverses modifications entreraient en vigueur au 1er janvier 2026. Cette date doit être confirmée. Elles ne s'appliqueraient qu'aux nouveaux entrants c'est-à-dire aux nouveaux engagements réalisés à partir de la date d'entrée en vigueur du décret-programme.

Et après ?

Le gouvernement wallon a déjà laissé savoir qu'il y aurait une importante réforme des aides à l'emploi wallonnes (mesures Impulsion, réduction groupe-cible Travailleurs âgés, ...) au 1er juillet 2026. Celles-ci seraient remplacées par une subvention unique. Nous vous tiendrons informés de l'évolution législative de ces changements annoncés.

Sources : projet de décret programme budgétaire portant des mesures diverses ; avant-projet d'arrêté du gouvernement wallon portant diverses dispositions relatives à l'emploi et à la formation.

Régularisations du pécule de vacances en décembre

La fin de l'année s'accompagne de nombreux calculs de péculs de vacances pour les employés, tels que le décompte de décembre ou le décompte final lors de la régularisation des attestations de vacances de nouveaux employés. Quelles opérations sont à effectuer ?

Décompte de décembre pour les employés qui réduisent leur temps de travail

Notion et objectif du décompte de décembre

Les droits de vacances légales d'un employé sont calculés sur la base des prestations et/ou des absences assimilées (vacances annuelles, maladie, congé de maternité...) pendant l'exercice de vacances. Cependant, ces droits de vacances doivent toujours être limités à un maximum de 4 semaines de vacances dans le régime d'occupation au moment de la prise des vacances. Par conséquent, il est possible qu'un employé ayant réduit son temps de travail pendant l'année en cours et/ou l'année précédente ne puisse pas prendre l'intégralité des droits de vacances qu'il s'est constitués. En outre, il peut arriver que cet employé reçoive un double pécule de vacances « moins élevé » parce qu'il est tenu compte de son salaire actuel à temps partiel.

Par exemple : un employé qui a travaillé à temps plein pendant l'exercice de vacances réduit ses prestations d'1/5e pendant l'année de vacances pour passer à un régime de travail de 80 %.

Lors du décompte de décembre, il convient de vérifier si l'employé concerné a reçu suffisamment de pécule de vacances sur la base de ses prestations et des périodes assimilées durant l'exercice de vacances. Dans ce cadre, il convient de calculer le montant du simple et du double pécule de vacances que l'intéressé doit encore recevoir. Ce pécule de vacances sera égal à 7,67 % (simple pécule) + 7,67 % (double pécule) des salaires bruts réels et fictifs de l'exercice de vacances (hors prime de fin d'année), chaque fois diminué du pécule de vacances que l'employé a déjà perçu au cours de l'année de vacances. Ce principe n'est pas neuf et existe déjà depuis plusieurs années.

Vous trouverez [ici](#) de plus amples informations sur le décompte de décembre.

Régularisation des attestations de vacances de nouveaux employés : décompte final

Régularisation du simple pécule de sortie des employés

Lorsqu'un employé sort de service, l'employeur doit lui verser son pécule de vacances de sortie. Ce pécule de sortie couvre le salaire pour les jours de vacances qui n'ont pas été pris pendant l'année où la relation de travail a pris fin (= simple pécule de vacances), et éventuellement le double pécule si celui-ci n'a pas encore été payé. L'employeur est également tenu de verser un simple pécule et un double pécule, calculés sur la base du salaire perçu pendant l'année en cours, à titre de préfinancement des jours de vacances qu'il prendra l'année suivante chez son nouvel employeur.

Ce pécule de sortie est mentionné sur les attestations de vacances remises au nouvel employeur lors de la nouvelle entrée en service du travailleur. Le montant repris sur les attestations de vacances doit être régularisé par le nouvel employeur dans la mesure où ces jours de vacances sont effectivement pris.

Depuis le 1er janvier 2024, la régularisation du simple pécule de vacances se fait en 2 étapes successives.

Étape 1 : paiement de 10 % du salaire lors de la prise d'un jour de vacances sur la base de l'attestation

Lorsque l'employé prend un jour de vacances sur la base d'une attestation de vacances (ou d'un chèque de vacances), l'employeur lui paie, dans un premier temps, son salaire pour ce jour diminué d'un montant forfaitaire correspondant à 90 % du salaire journalier brut du mois au cours duquel l'employé prend ses vacances.

Pour chaque jour de vacances pris, l'employé ne reçoit donc que 10 % de son salaire journalier brut.

Étape 2 : décompte final en décembre (ou plus tôt en cas de départ)

En décembre de l'année de vacances, ou au plus tôt à la fin du contrat de travail, l'employeur doit alors procéder à un décompte final.

Seront alors calculées, lors de cette deuxième étape, les corrections découlant de la différence entre le simple pécule de vacances de 10 % qui a été payé durant l'année chez le nouvel employeur et le simple pécule de vacances effectivement dû par le nouvel employeur (duquel a été déduit le simple pécule de sortie déjà payé par le précédent employeur).

Le cas échéant, l'attestation sera plafonnée au salaire actuel : en effet, l'employeur ne peut imputer un pécule de vacances supérieur à celui qu'il aurait lui-même dû payer si l'employé avait travaillé pour lui l'année précédente.

Le solde peut être positif (si les retenues à 90 % étaient trop élevées par rapport au salaire de base de l'attestation) ou négatif (si, par exemple, le travailleur gagne moins chez son nouvel employeur ou si aucun ou trop peu de jours ont fait l'objet de la retenue à 90 %).

L'éventuel trop-perçu de simple pécule de vacances constitue une avance et la régularisation doit respecter la loi sur la protection de la rémunération : l'employeur peut retenir 1/5e du salaire après déduction des retenues sociales et fiscales et, le cas échéant, si la limite d'1/5e est dépassée, la retenue sera répartie sur 2 mois, *sauf* si le travailleur accepte explicitement une retenue unique.

Remarques :

- Une méthode de régularisation similaire (dans les grandes lignes) est également appliquée depuis 2024 lors du passage du statut d'ouvrier à celui d'employé. Notez néanmoins qu'un (ancien) ouvrier reçoit son pécule de vacances chaque année en mai-juin de la caisse de vacances ou de l'ONVA. C'est ce qui est communément appelé le chèque de vacances.
- Rien ne change en ce qui concerne la régularisation du double pécule de vacances : il est toujours régularisé en une seule fois, et ce, en principe, au moment où le travailleur prend ses vacances principales.
- La régularisation (avec déduction de 90 %) ne doit être effectuée que pour les jours de vacances légales pris sur la base d'une attestation de vacances ou d'un chèque de vacances. Rien ne doit évidemment être régularisé pour les jours de vacances acquis pendant l'exercice de vacances chez le nouvel employeur (ou sous le nouveau statut d'employé).
- Seuls les jours de vacances qui sont *effectivement* pris chez le nouvel employeur sur la base de l'attestation de vacances (ou du chèque de vacances) seront régularisés.
- Sachez également que le législateur a renforcé l'obligation d'information de l'employeur en conséquence de la modification des règles de régularisation depuis 2024.

Vous trouverez [ici](#) de plus amples informations relatives à la régularisation du simple pécule de vacances de sortie des nouveaux employés.



Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

Attention : pour certains employés, d'autres décomptes du pécule de vacances ont également lieu à la fin de l'année, à savoir le paiement des jours de vacances reportés qui n'ont pas pu être pris pendant l'année de vacances en raison d'une suspension bien définie, ou le paiement de jours de vacances qui n'ont pas pu être pris pour une autre raison (force majeure) et qui ne peuvent pas être reportés. Vous trouverez ici de plus amples informations à ce sujet.

Source(s) : arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs.

Saisies et cessions – Montants 2026

Les montants (ou seuils de revenus) pour le calcul des quotités saisissables ou cessibles pour l'année 2026 ont été publiés au Moniteur belge.

Pour rappel, le créancier qui désire obtenir le paiement des sommes qui lui sont dues par son débiteur a la possibilité de s'adresser directement à l'employeur de ce dernier afin d'obtenir le recouvrement de sa créance. Ce droit s'exerce principalement de deux manières : soit sous la forme d'une saisie-arrêt, soit sous la forme d'une cession.

La saisie ou la cession est pratiquée sur la rémunération nette du travailleur, c'est-à-dire après déduction des cotisations de sécurité sociale, du précompte professionnel et des éventuelles retenues destinées à assurer un avantage complémentaire de sécurité sociale et ceci, à l'exclusion de toute autre somme ou retenue.

Par ailleurs, seule une partie de cette rémunération nette peut être saisie ou cédée. La loi fixe, en effet, des tranches de rémunération à l'intérieur desquelles on détermine le montant qui peut être saisi ou cédé. On parlera de quotités saisissables ou cessibles. Le mode de calcul de ces quotités est différent selon qu'il s'agit de revenus professionnels ou de revenus de remplacement.

De plus, le travailleur peut bénéficier d'une immunisation pour enfant(s) à charge. Cette immunisation se traduit par une diminution sur le montant de la quotité saisissable ou cessible obtenue.

Pour l'année 2026, les montants (ou seuils de revenus) pour le calcul des quotités saisissables ou cessibles sont fixés comme suit :

Revenu mensuel net	Partie saisissable ou cessible sur des	
	revenus professionnels (salariés ou indépendants)	revenus de remplacement
Jusqu'à 1.419 €	Rien	Rien
De 1.419,01 € à 1.524 €	20 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 21 €	20 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 21 €
De 1.524,01 € à 1.682 €	30% de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 47,40 €	40 % de cette tranche, soit 126€
De 1.682,01 € à 1.839 €	40 % de la somme comprise entre ces 2 montants, soit 62,80 €	
Au-delà de 1.839 €	Tout peut être saisi ou cédé	Tout peut être saisi ou cédé

L'immunisation pour enfant à charge est augmentée à 88 €.

Les nouveaux montants de quotités cessibles ou saisissables tels que fixés dans ce tableau doivent être pris en considération pour tous les paiements effectués à partir du 1er janvier 2026 même s'ils portent sur des rémunérations proméritées avant le 1er janvier 2026. A l'inverse, pour les rémunérations du mois de janvier 2026 payées anticipativement avant le 1er janvier 2026 il y a lieu d'appliquer les limites applicables en 2025.

Rappel : il n'existe aucune limitation lorsque la saisie ou la cession résulte d'une action en paiement d'une pension alimentaire ou d'une action en paiement de la rémunération par application de l'article 221 du Code civil (délégation de salaire). Le système des tranches évoqué ci-dessus n'est donc pas applicable. Toute la rémunération du travailleur peut être saisie ou cédée. De plus, la saisie ou la cession jouit, dans cette hypothèse, d'une priorité absolue sur toutes les autres saisies ou cessions éventuelles.

Revenus autorisés des enfants en cas de saisie et de cession sur salaires – Montants 2026

Les revenus autorisés des enfants en cas de saisie et de cession sur salaires ont été publiés au Moniteur belge.

Le travailleur dont la rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession peut, sous certaines conditions et en respectant plusieurs formalités, bénéficier d'une immunisation spécifique sur les quotités saisissables et cessibles calculées sur sa rémunération.

On entend par « enfant à charge » au sens de l'article 1409, §1er bis du Code judiciaire, toute personne :

1. de moins de 25 ans accomplis OU sous statut de minorité prolongée ;
2. pour laquelle le titulaire des revenus saisis ou cédés pourvoit de manière substantielle, aux frais d'entretien, d'hébergement ou d'éducation ;
3. et ce, en vertu d'un lien de filiation au premier degré OU en qualité de parent social.

Cette dernière notion vise tant le partenaire d'un parent qui a reconstitué une nouvelle cellule familiale que le grand – parent ou toute autre personne qui assume, en remplacement du ou des parents, l'hébergement, l'entretien ou l'éducation de l'enfant. Le critère déterminant doit être celui du lien privilégié et du rôle assumé, aux côtés d'un parent ou en substitution de l'un ou des deux parents.

L'intervention financière est considérée comme substantielle lorsque l'enfant à charge cohabite de manière durable, même si ce n'est pas de manière exclusive et continue, avec le titulaire des revenus saisis ou cédés. L'intervention financière est également considérée, en tout état de cause, comme substantielle lorsque le titulaire des revenus saisis ou cédés verse une part contributive d'un montant supérieur à la majoration, soit d'un montant supérieur à 88 € (en 2026).

Ne peuvent toutefois être considérés comme enfant à charge, les enfants qui ont disposé, dans les 12 mois qui précèdent la déclaration, de ressources nettes d'un montant supérieur à :

- 4.015 € nets, si le parent titulaire de revenus saisis ou cédés est cohabitant ;
- 5.799 € nets, si le parent titulaire, de revenus saisis ou cédés est isolé ;
- 7.352 € nets, si l'enfant a le statut d'handicapé au sens de l'article 135 du CIR/92.

Ces montants seront en vigueur à partir du 1er janvier 2026.

Pour bénéficier de cette majoration des quotités insaisissables ou incessibles, le travailleur dont la rémunération fait l'objet d'une saisie ou d'une cession, devra en faire la déclaration au moyen d'un formulaire dont le modèle a été publié au Moniteur belge du 30 novembre 2006.

Il devra joindre à ce formulaire les pièces établissant la réalité de la charge invoquée.

Sources : Arrêté royal du 3 décembre 2025 portant exécution de l'article 1409, § 2, du Code judiciaire, MB .12.12.2025. Avis relatif à l'indexation des montants fixés à l'article 1er, alinéa 4, de l'arrêté royal du 27 décembre 2004 portant exécution des articles 1409, § 1er, alinéa 4, et 1409, § 1er bis, alinéa 4, du Code judiciaire relatif à la limitation de la saisie lorsqu'il y a des enfants à charge, M.B, 10 décembre 2025.

Etudiants : abaissement de l'âge pour conclure le contrat

Nouveau changement concernant les étudiants : ceux-ci pourront conclure un contrat d'occupation d'étudiant à partir de 15 ans. Un projet de loi vient d'être adopté à la chambre à ce sujet.

Qu'est-ce qui change ?

Comme annoncé [précédemment](#), des discussions étaient en cours afin de diminuer l'âge de conclusion d'un contrat d'occupation d'étudiant. C'est dorénavant chose faite !

Jusqu'à présent, un jeune ne pouvait conclure de contrat d'occupation d'étudiant qu'à partir de 16 ans (ou 15 ans pour autant qu'il ait terminé son obligation scolaire à temps plein).

Désormais, cette obligation d'avoir terminé l'obligation scolaire à temps plein est supprimée, le jeune pourra dès lors conclure le contrat d'occupation d'étudiant dès 15 ans sans autre condition.

Un jeune de 15 ans venant de commencer sa deuxième secondaire pourra donc conclure un contrat d'occupation d'étudiant même si sa deuxième année d'enseignement secondaire n'est pas encore finie.

Il faudra toutefois continuer à faire une distinction entre les jeunes de 15 ans n'ayant pas terminé leur obligation scolaire à temps plein et les jeunes de 15 ans l'ayant terminé pour un point.

Les jeunes n'ayant pas terminé leur obligation scolaire à temps plein ne pourront en effet effectuer que des travaux légers (un arrêté royal devra être rédigé afin de définir ce qu'on entend par « travail léger »). Des règles spécifiques en matière de durée de travail seront d'application pour ces travaux légers, notamment l'intervalle entre la fin et la reprise du travail qui devra comporter au minimum quatorze heures consécutives de repos ou encore l'interdiction de prester des heures supplémentaires.

Nous reviendrons vers vous lorsque l'arrêté royal mentionné ci-dessus sera publié.

En ce qui concerne les jeunes de 15 ans et plus ayant terminé leur obligation scolaire à temps plein, rien en change, ils continuent d'effectuer des travaux d'étudiant avec diverses protections en matière de temps de travail (temps de repos entre deux prestations de travail, pauses toutes les 4 heures et demi, ...). Ils ne doivent pas nécessairement effectuer de travaux légers.

Entrée en vigueur

Ces mesures devraient entrer en vigueur le 10ème jour suivant la publication au Moniteur belge.

Qu'est-ce que le contrat d'occupation étudiant ?

Vous voulez un rappel sur ce qu'est le contrat d'occupation d'étudiant ? N'hésitez pas à consulter notre infoflash sur [les étudiants](#).

Source : Projet de loi portant des dispositions diverses (doc. n° 0963/030).

Prêt pour 2026 ? Découvrez les principales modifications pour les employeurs

La nouvelle année apporte traditionnellement son lot de nouveautés.

En outre, l'accord de Gouvernement fédéral 2025-2029 et le récent accord budgétaire reprennent de nombreuses mesures ayant un impact sur le marché du travail.

Poursuivez votre lecture et découvrez d'emblée les principales mesures pour 2026.

1. Modifications en matière de durée du travail et flexibilité accrue

1.1. Fin du régime des heures de relance et introduction d'un régime uniforme d'heures supplémentaires volontaires

Les heures de relance permettent à un travailleur de prêter au maximum 120 heures supplémentaires volontaires, en plus du contingent légal de base de 100 heures supplémentaires volontaires.

Les heures de relance diffèrent des heures supplémentaires volontaires ordinaires à plusieurs égards. Par exemple, les heures de relance ne donnent pas droit à un sursalaire, ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond interne d'heures supplémentaires et se voient appliquer le principe « brut = net ».

Le système des heures de relance devait normalement prendre fin au 31 décembre 2025. Le projet de législation prévoit toutefois sa prolongation jusqu'au 31 mars 2026 inclus.

L'accord du Gouvernement fédéral 2025-2029 prévoit l'introduction d'un nouveau système d'heures supplémentaires volontaires, qui devrait remplacer tant le système actuel des heures supplémentaires volontaires que celui des heures de relance.

Cette mesure permettrait à certains travailleurs de bénéficier d'un maximum de 360 heures supplémentaires volontaires par année civile. Parmi celles-ci, 240 heures supplémentaires volontaires seraient exonérées d'impôt sur le revenu des personnes physiques et de cotisations sociales, sans donner lieu à un sursalaire.

Ces heures supplémentaires peuvent être prestées sans motif particulier.

Dans le secteur Horeca, le contingent actuel de 360 heures supplémentaires volontaires serait porté à 450 heures supplémentaires volontaires, sous certaines conditions.

Ce nouveau système devrait entrer en vigueur le 1er avril 2026. Les heures de relance déjà prestées en 2026 devraient très probablement être déduites du contingent d'heures supplémentaires volontaires.

En outre, les travailleurs à temps partiel ne devraient pouvoir recourir aux heures supplémentaires volontaires que dans des conditions plus strictes. Les travailleurs à temps partiel doivent avoir travaillé dans ce régime pendant au moins 3 ans chez leur employeur et il devra s'agir d'un surcroît temporaire de travail.

1.2. Modifications concernant le travail de nuit

L'interdiction de principe du travail de nuit, notamment des prestations entre 20h et 6h, devrait être réformée au 1er avril 2026.

Toutefois, la notion de travail de nuit continue d'exister et de couvrir les prestations effectuées entre 20h et 6h du matin. Toutefois, dans certains secteurs, une définition dérogatoire du travail de nuit devrait s'appliquer aux travailleurs nouvellement engagés. Dans ce cadre, le travail de nuit devrait couvrir les prestations fournies entre 23h et 6h du matin.

En outre, la procédure d'introduction d'un régime de travail avec prestations de nuit devrait être considérablement assouplie dans certaines situations.

Ces adaptations devraient très probablement entrer en vigueur au 1er avril 2026.

1.3. Assouplissement du travail à temps partiel à venir

Le travail à temps partiel est soumis à diverses formalités et conditions. Ainsi, à l'heure actuelle, sauf exceptions, la durée de travail hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 1/3 de la durée de travail hebdomadaire du travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

Cette condition devrait être supprimée et remplacée par la règle du 1/10e selon laquelle la durée de travail hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 1/10e de la durée de travail hebdomadaire à temps plein des travailleurs de la même catégorie dans l'entreprise.

Le principe selon lequel chaque période de travail doit être d'au moins 3 heures (sauf exceptions) est maintenu.

Ce changement devrait être d'application à partir du 1er avril 2026.

1.4. Modification concernant les flexi-jobs

L'accord du Gouvernement fédéral 2025-2029 proposait plusieurs modifications concernant le statut des flexi-jobs.

Au 1er avril 2026, le champ d'application des flexi-jobs sera étendu à l'ensemble des secteurs privé et public. Sous certaines conditions, un opt-out ou un opt-in partiel est possible.

En outre, les conditions d'occupation en tant que flexi-travailleur devraient également être adaptées :

- Un travailleur à temps plein devrait avoir la possibilité d'être occupé dans le cadre d'un flexi-job dans une entreprise liée ;
- À l'avenir, un travailleur intérimaire devrait pouvoir être occupé par la même agence d'intérim au cours du même trimestre tant comme intérimaire que comme flexi-travailleur auprès de différents utilisateurs.

Les flexi-jobs devraient également être possibles pour les fonctions soignantes.

Enfin, l'application de la fameuse règle des 150 % devrait être adaptée. Actuellement, le flexi-salaire ne peut excéder 150 % (primes comprises) du salaire minimum de base.

À l'avenir, la règle des 150 % devrait être calculée sur le salaire de base. Les primes et les suppléments devraient être exclus de la règle des 150 %, à moins qu'ils ne soient pas accordés en vertu de dispositions légales/réglementaires.

1.5. Prolongation temporaire des mesures en faveur des pensionnés actifs dans le secteur des soins

Pour remédier en partie à la pénurie de personnel dans le secteur des soins, plusieurs mesures ont été prévues pour les pensionnés qui restent actifs dans ce secteur.

Ces pensionnés bénéficient notamment des avantages suivants :

- Dispense de cotisations personnelles de sécurité sociale sur le salaire correspondant à leurs prestations pour des employeurs dans le secteur des soins ;
- Possibilité d'appliquer un taux d'imposition distinct de 33 % sur leurs rémunérations ;
- Mesures spécifiques relatives à la durée du travail.

Les mesures susmentionnées devraient être prolongées jusqu'au 31 décembre 2026 inclus.

2. Fiscalité

2.1. Fin de l'augmentation temporaire du crédit général d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses

En principe, le crédit général d'heures supplémentaires s'élève à 130 heures par an et par travailleur.

L'AIP 2023-2024 prévoyait que, sous certaines conditions, 180 heures supplémentaires avec sursalaire pouvaient entrer chaque année en ligne de compte pour une dispense partielle de versement du précompte professionnel et pour la réduction d'impôt. Cette mesure a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.

À partir du 1er janvier 2026, un crédit général de 180 heures supplémentaires avec sursalaire, fiscalement avantageuses tant pour l'employeur que pour le travailleur, devrait être prévu structurellement.

En conséquence, le régime spécifique pour les travailleurs occupés chez un employeur qui effectue des travaux immobiliers et qui utilise un système d'enregistrement électronique des présences devrait disparaître. Les autres régimes spécifiques devraient toutefois être maintenus.

2.2. Fin de l'exonération pour le personnel supplémentaire dans les PME

Sous certaines conditions, certaines entreprises de moins de 11 travailleurs peuvent obtenir une exonération fiscale pour toute occupation supplémentaire en Belgique de personnel avec un bas salaire. Cette dispense est connue sous le nom d'« exonération pour le personnel supplémentaire dans les PME ».

Après la suppression de cette exonération fiscale à l'impôt des sociétés à partir de l'année d'imposition 2021 (liée à une période imposable commençant au plus tôt le 1er janvier 2020), l'exonération devrait vraisemblablement être également supprimée à l'impôt des personnes physiques à partir de l'année d'imposition 2027.

2.3. Modifications concernant les chèques-repas

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

Au 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.

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.

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.

Pour la combinaison chèques-repas et restaurant d'entreprise, le coût d'un repas normal dans le restaurant d'entreprise reste de 6,91 EUR pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026. Au 1er janvier 2027, le montant sera porté à 8,91 EUR.

Au 1er janvier 2026, le forfait « frais de route des travailleurs itinérants : repas » sera adapté de 7,00 EUR/jour à 9,00 EUR/jour.

3. Simplification administrative

3.1. Suppression de l'obligation de premier emploi

Les entreprises occupant au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente doivent engager au moins 3 % de jeunes, exprimés en ETP (équivalent temps plein), par rapport au 2e trimestre de cette même année. Pour les entreprises du secteur non marchand, ce pourcentage est de 1,5 %.

Les commissions paritaires peuvent demander à être exemptées de cette obligation de premier emploi sous certaines conditions.

L'obligation de premier emploi sera supprimée au 1er janvier 2026.

3.2. Suppression du Federal Learning Account

Après le coup d'envoi du Federal Learning Account (ci-après FLA) au printemps 2024, la feuille de route concrète avait déjà été adaptée à plusieurs reprises. Le FLA est une application numérique développée par Sigedis qui reprend des informations sur les droits de formation individuels et sectoriels, et sur les formations formelles et informelles suivies.

Alors que l'enregistrement des formations dans le FLA avait déjà été reporté à plusieurs reprises, celui-ci devrait dorénavant appartenir au passé dès le 1er janvier 2026.

3.3. Réintroduction de la période d'essai

Le statut unique avait sonné le glas de l'application alors largement répandue des clauses d'essai. Les contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2014 ne peuvent en principe plus contenir de clause d'essai.

Toutefois, la période d'essai reste d'application, sous certaines conditions, dans les cas suivants :

- Contrats d'occupation d'étudiants ;
- Contrats régis par la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

L'accord du Gouvernement fédéral 2025-2029 prévoit la réinstauration de la période d'essai, après consultation des partenaires sociaux au plus tard le 31 décembre 2025.

Le projet de législation prévoit que tant l'employeur que le travailleur pourront mettre fin à un contrat de travail au cours des 6 premiers mois moyennant un court préavis d'une semaine.

3.4. Transposition de la directive sur la transparence des rémunérations

La directive européenne sur la transparence des rémunérations prévoit que les employeurs offrent davantage de transparence sur leurs rémunérations, tandis que les travailleurs ont le droit de demander plus d'informations concernant les rémunérations.

Cette directive doit être transposée dans la législation belge pour le 7 juin 2026 au plus tard.

4. Modifications en matière de maladie

4.1. Suppression de la neutralisation limitée du salaire garanti en cas de reprise progressive du travail

Depuis le 28 novembre 2022, la neutralisation du salaire garanti en cas de reprise progressive du travail est limitée à une période de 20 semaines à compter du début de la reprise partielle du travail.

Si le travailleur est à nouveau en incapacité de travail après la fin de cette période de 20 semaines, il aura à nouveau droit au salaire garanti conformément aux règles normales applicables. Cela s'applique dans le cadre d'une reprise du travail tant chez l'employeur actuel que chez un nouvel employeur.

Au 1er janvier 2026, la neutralisation limitée du salaire garanti en cas de reprise progressive du travail devrait à nouveau être supprimée. Par conséquent, un travailleur qui est occupé dans le cadre d'une reprise progressive et qui redevient totalement inapte au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident n'aurait plus droit au salaire garanti.

Dans ce cas, ce travailleur bénéficierait immédiatement des allocations de la mutualité, quelle que soit la cause de la maladie.

Attention : les nouvelles règles relatives à la neutralisation du salaire garanti s'appliquent uniquement aux incapacités de travail débutant à partir du 1er janvier 2026.

4.2. Adaptation de la période de rechute

Un travailleur victime d'un accident ou d'une maladie de nature non professionnelle a droit au paiement du salaire garanti par son employeur pendant une certaine période et sous certaines conditions.

Si un travailleur, qui reprend le travail normalement, se retrouve à nouveau en incapacité de travail à cause de la même maladie ou du même accident, il est question de rechute.

À l'heure actuelle, le salaire garanti n'est pas dû par l'employeur lorsque la nouvelle période d'incapacité survient dans les 14 jours civils suivant la fin d'une période d'incapacité précédente pour laquelle le travailleur a perçu du salaire garanti.

Le salaire garanti reste à la charge de l'employeur dans les deux cas suivants :

- Si le travailleur peut prouver, au moyen d'un nouveau certificat médical, qu'il est à nouveau en incapacité de travail en raison d'une autre maladie ou d'un autre accident ;
- Si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de l'intégralité du salaire garanti, l'employeur sera encore redevable du solde de ce salaire garanti.

À partir du 1er janvier 2026, le délai de rechute devrait être prolongé de 14 jours à 8 semaines. Cette disposition devrait s'appliquer aux incapacités survenant à partir du 1er janvier 2026.

4.3. Nouvelle cotisation de solidarité en cas d'incapacité de travail primaire

L'une des mesures prévues dans le cadre de la responsabilisation en matière d'incapacité de travail de longue durée est l'introduction de la cotisation de responsabilisation des employeurs concernant l'invalidité.

À l'heure actuelle, cette cotisation est perçue via un avis de débit auprès des employeurs dont le flux moyen d'entrée de travailleurs en invalidité est deux fois supérieur à la moyenne sectorielle et trois fois supérieur à la moyenne dans le secteur privé.

Cette mesure devrait être supprimée et remplacée par la « cotisation de solidarité des employeurs concernant l'incapacité de travail primaire ». Certains employeurs devraient payer une cotisation de 30 % des indemnités d'incapacité de travail primaire de certains travailleurs au cours des deuxième et troisième mois d'incapacité de travail.

À partir de 2027, cette cotisation devrait être due du deuxième au cinquième mois d'incapacité de travail inclus.

4.4. Politique active en matière d'absence

Aujourd'hui, un grand nombre d'entreprises disposent déjà de politiques d'absentéisme plus ou moins élaborées. Ce faisant, ils entendent se concentrer notamment sur les éléments suivants :

- Motivation des travailleurs ;
- Aide proactive à certains travailleurs ;
- Définition de conventions claires par le biais d'un protocole d'absence et de réintégration.

À l'heure actuelle, les employeurs ne sont pas tenus de mettre en place une telle politique d'absentéisme active.

Toutefois, à partir du 1er janvier 2026, les règlements de travail devront indiquer qu'une procédure est prévue pour maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail.

5. Adaptation des conditions du crédit-temps fin de carrière

5.1. Modification des conditions du crédit-temps fin de carrière

À partir du 1er janvier 2026, un travailleur devra justifier d'une carrière plus longue pour avoir droit à une allocation dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière (emploi de fin de carrière).

6. Suppression et modifications de réductions groupes-cibles

6.1. Suppression de la réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes dans l'Horeca

La réduction groupe-cible fédérale pour les travailleurs fixes de l'Horeca avait été introduite dans le cadre du plan Horeca de 2015. Ce plan comprenait différentes mesures visant à compenser l'introduction de la « caisse blanche ».

La réduction groupe-cible peut être appliquée sous certaines conditions par un employeur du secteur Horeca utilisant un système de caisse enregistreuse qui enregistre également les absences du personnel.

Cette réduction groupe-cible s'applique à un maximum de 5 travailleurs fixes à temps plein relevant de la commission paritaire de l'Horeca et est applicable pour un nombre illimité de trimestres.

L'accord budgétaire de novembre 2025 prévoit la suppression de cette mesure.

6.2. Suppression de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail

À certaines conditions, un employeur qui instaure une réduction collective du temps de travail pour l'ensemble de son personnel ou pour une (certaines) catégorie(s) de travailleurs peut bénéficier d'une réduction groupe-cible spécifique.

Cette mesure devrait également être supprimée.

6.3. Fin de la réduction groupe-cible artistes en Flandre

La réduction groupe-cible pour les artistes sera supprimée en Flandre au 1er avril 2026. Aucun régime transitoire n'est prévu.

6.4. Modification de la réduction groupe-cible wallonne pour les travailleurs âgés

La réduction groupe-cible wallonne pour travailleurs âgés subira vraisemblablement un certain nombre de modifications au 1er avril 2026.

Ainsi, la limite d'âge qui ouvre le droit à la réduction groupe-cible devrait être adaptée, et la réduction groupe-cible wallonne pour les travailleurs âgés ne devrait être applicable qu'en cas de nouvel engagement.

En outre, le plafond salarial devrait être modifié dans certaines situations.

7. Mesures affectant le pouvoir d'achat des travailleurs

7.1. Cotisation spéciale sur les avantages non récurrents pour étudiants

Désormais, la perception de la cotisation spéciale sur les avantages non récurrents liés aux résultats pour les étudiants relève des cotisations de solidarité.

L'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90, aussi appelé avantage non-récurrent lié aux résultats, permet à un employeur de récompenser ses travailleurs pour la réalisation d'objectifs collectifs prédéfinis.

Ce bonus salarial bénéficie d'un traitement social et fiscal particulier et est lié à une procédure et des échéances strictes.

Les avantages non récurrents sont soumis à une cotisation patronale spéciale de 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur (jusqu'à un plafond brut déterminé).

À l'heure actuelle, cette cotisation spéciale n'est pas perçue pour les étudiants relevant de la cotisation de solidarité. Toutefois, à partir de 2026, l'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90 à un étudiant relevant de la cotisation de solidarité sera soumise à une cotisation spéciale de 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 %.

7.2. Introduction de l'indexation en centimes

L'accord budgétaire du 24 novembre 2025 introduit l'indexation en centimes.

Les travailleurs dont le salaire mensuel brut est supérieur à 4.000 EUR ne bénéficieront probablement pas d'une indexation complète en pourcentage (l'indexation en centimes) en 2026 et en 2028. La partie du salaire brut supérieure à 4.000 EUR devrait bénéficier d'une indexation limitée.

Les modalités concrètes doivent encore être élaborées. La date d'entrée en vigueur de cette indexation en centimes est également encore incertaine.

7.3. Introduction d'un "budget mobilité"

L'accord du Gouvernement fédéral annonçait une réforme du budget mobilité en 2 phases.

Dans une première phase, les employeurs devraient systématiquement proposer le budget mobilité aux travailleurs ayant droit à une voiture de société.

Dans une seconde phase, le budget mobilité devrait ensuite être étendu à l'ensemble des travailleurs. Pour l'instant, on ne sait toujours pas quelles seront les modalités de cette première phase.

8. Autres mesures

8.1. Modification des chiffres et des seuils

Plusieurs montants et seuils sont adaptés annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation, notamment :

- Nouveaux plafonds pour les saisies et cessions
- Nouveaux seuils de rémunération loi sur les contrats de travail
- Augmentation de la cotisation Wijninckx à 12,50 % à partir de 2026

9. Adaptation de certains chiffres

9.1. Complément supplémentaire en cas de chômage temporaire

Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur est redevable d'un complément supplémentaire pour toutes les formes de chômage temporaire (sauf en cas de force majeure ou de force majeure médicale).

Le droit ou non du travailleur au complément supplémentaire en cas de chômage temporaire à partir du premier jour dépend de son salaire mensuel brut.

Au 1er janvier 2026, le plafond du salaire mensuel brut passera de 4.155 EUR à 4.284 EUR.

9.2. Voitures de société : nouvelles émissions de CO² de référence

Si un employeur met une voiture de société à la disposition de ses travailleurs, ceux-ci bénéficieront d'un avantage de toute nature imposable lorsqu'ils peuvent également l'utiliser à des fins privées. L'avantage imposable est calculé, entre autres, sur la base des émissions de CO₂ de référence.

De plus amples informations seront bientôt disponibles à ce sujet.

9.3. Revenus autorisés pour les pensionnés : nouveaux montants

Un pensionné peut exercer une activité professionnelle, mais les revenus qui en découlent ne peuvent pas dépasser certains plafonds. Si tel est le cas, il perdra une partie de sa pension.

Ces montants sont indexés chaque année. Découvrez ici les montants pour 2026.

Budget mobilité en 2026 : quels changements ?

En 2026, plusieurs modifications au budget mobilité concernant les possibilités d'affectation durables entreront en vigueur. Il s'agit, d'une part, de modifications à la notion de voiture respectueuse de l'environnement au sein du pilier 1 et, d'autre part, de plusieurs changements apportés aux possibilités d'affectation au sein du pilier 2 concernant les véhicules zéro émission. Décidées il y a plusieurs années, ces modifications sont totalement indépendantes des projets du gouvernement actuel visant à réformer le budget mobilité et à rendre l'offre obligatoire. Vous trouverez ci-dessous des explications à ce sujet.

Budget mobilité : c'est quoi déjà ?

En vigueur depuis 2019, le budget mobilité est un budget alloué aux travailleurs en échange de la voiture de société dont ils disposent ou à laquelle ils auraient droit. Ce budget leur permet alors de financer des alternatives durables, plus « écologiques ». Le budget mobilité correspond au coût total (aussi appelé *Total Cost of Ownership* ou *TCO*) de la voiture de société sur une base annuelle, auquel le travailleur renonce et qui peut être affecté aux 3 piliers suivants :

- Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement (même traitement social et fiscal qu'une voiture de société « classique ») ;
- Pilier 2 : moyens de transport durables tels que les transports publics, les voitures partagées, les vélos (électriques) ou même les frais de logement (exonérés de précompte professionnel et d'ONSS). À l'heure actuelle, l'employeur doit formuler au moins une proposition relevant du pilier 2 ;
- Pilier 3: solde en espèces (cotisations personnelles spéciales ONSS de 38,07 %).

Pour le montant du budget mobilité, des montants minimaux et maximaux sont d'application et sont indexés chaque année au 1er janvier. En 2026, le budget mobilité pourra varier entre un minimum de 3.233 EUR et un maximum de 17.244 EUR par année civile. En outre, il ne peut pas dépasser un cinquième du salaire annuel brut total du travailleur concerné.

Modification des piliers 1 et 2 concernant les émissions de CO2

Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement

À partir du 1er janvier 2026, les voitures de société respectueuses de l'environnement proposées au sein du 1er pilier devront obligatoirement ne pas émettre de CO2. En d'autres termes, ces voitures devront être 100 % électriques. Il ne sera dès lors plus possible de proposer des voitures hybrides ou des voitures à émissions de CO2 limitées au sein du 1er pilier du budget mobilité. La date de signature du bon de commande ou du contrat de leasing sera déterminante à cet égard.

Pilier 2 : mobilité douce et solutions partagées

Les possibilités d'affectation au sein du pilier 2 sont également restreintes, notamment dans les catégories suivantes :

- **Mobilité douce** : relèvent de cette catégorie l'achat, la location, le leasing... de vélos (p. ex. VTT ou vélo électrique), d'engins de déplacement (p. ex. trottinette), de cyclomoteurs, de motocyclettes (électriques) et de tricycles ou de quadricycles motorisés (électriques) conçus pour le transport de personnes.
- **Solutions partagées** : il s'agit de toutes les formes possibles de transport partagé, en particulier le covoiturage et l'autopartage, étendues à tous les véhicules à 2, 3 ou 4 roues appartenant à une flotte ou à des particuliers (p. ex. voitures partagées, vélos partagés), au transport en taxi et à la location de voitures avec chauffeur (p. ex. Uber), et enfin à la location de véhicules sans chauffeur, pour une durée maximale de 30 jours civils par an.

À partir du 1er janvier 2026, l'offre au sein de ces 2 catégories devra proposer des véhicules sans émission de CO₂ (c.-à-d. que les véhicules motorisés devront être 100 % électriques), à l'exception des taxis et des véhicules sans chauffeur loués pour une durée maximale de 30 jours.

Obligation de proposer un budget mobilité à partir du 1er janvier 2026 ?

Le Gouvernement fédéral actuel avait déjà annoncé plus tôt dans l'année que le budget mobilité serait réformé et que, dans un premier temps, les employeurs seraient tenus de proposer le budget mobilité à chaque travailleur ayant droit à une voiture de société. La date du 1er janvier 2026 avait explicitement été avancée. Fin décembre 2025, aucun projet de texte n'a cependant encore été déposé à ce sujet au parlement. Il est donc peu probable que l'obligation entre en vigueur au 1er janvier 2026. Par conséquent, cette obligation sera probablement reportée de quelques mois jusqu'au 1er avril 2026 ou même plus tard.

Le champ d'application concret de l'obligation et la question de prévoir ou non une période de transition devraient encore faire l'objet de négociations, mais rien n'est clair à ce sujet à l'heure actuelle. Il va de soi que nous vous informerons dès que nous disposerons de plus amples informations.

Que devez-vous faire ?

Vous avez déjà instauré le budget mobilité dans votre entreprise ? Dans ce cas, vérifiez que les possibilités d'affectation proposées au sein des piliers 1 et 2 satisfont à toutes les conditions en matière d'émissions de CO₂.

Vous n'avez pas encore instauré le budget mobilité ? Alors, réfléchissez dès maintenant au budget mobilité que vous pourriez proposer au sein de votre entreprise. Vous pouvez par exemple déjà regarder quels travailleurs ont droit à une voiture de société, quelle formule légale vous souhaiteriez utiliser pour calculer le budget mobilité, quelles possibilités d'affectation vous aimeriez proposer, comment vous souhaiteriez traiter certaines situations telles que les réductions de fraction d'occupation (petit conseil : ne manquez surtout pas d'examiner scrupuleusement votre *car policy*!), quels prestataires de solutions de mobilité et quelles plateformes existent pour gérer le budget mobilité...

Source(s) : loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, art. 3 ; loi du 25 novembre 2021 organisant le verdissement fiscal et social de la mobilité ; divers médias.

Accord sectoriel pour la CP 116 et la CP 207 (industrie chimique)

Les partenaires sociaux des commissions paritaires 116 et 207 (industrie chimique) ont conclu un projet d'accord sectoriel pour la période 2025-2026.

Il s'applique aux ouvriers et aux employés barémisés relevant de la commission paritaire, à l'exception des points suivants, qui s'appliquent à tous les travailleurs :

- Flexi-jobs
- Indemnité complémentaire sécurité d'existence
- Chômage temporaire
- Sécurité d'existence grossesse et allaitement
- Indemnité complémentaire en cas d'emplois de fin de carrière
- Crédit-temps avec motif

Pour rappel : la norme salariale a été fixée par le gouvernement à 0 % pour 2025-2026.

Vous trouverez ci-dessous les grandes lignes de cet accord.

Pouvoir d'achat

Augmentation des salaires minimums sectoriels

Au 01/01/2026, les montants suivants augmentent :

- Pour les ouvriers, le montant du salaire horaire minimal brut de départ et du salaire horaire minimal brut à partir de 12 mois d'ancienneté augmentent de 0,10 EUR brut (régime de 40 heures par semaine) ;
- Pour les employés barémisés, le salaire mensuel minimal brut lié à l'expérience augmente de 17,333 EUR brut par mois (régime de 40 heures par semaine).

Augmentation de la prime d'équipe sectorielle

Au 01/01/2026, la prime d'équipe minimale sectorielle des ouvriers dans un régime de 40 heures par semaine sera portée à :

- 0,95 EUR brut/heure pour la prime d'équipe « matin et après-midi » ;
- 3,10 EUR brut/heure pour la prime de nuit.

Augmentation du montant des chèques-repas dans les entreprises non conventionnées

Veuillez noter que ce qui suit est uniquement d'application sous réserve de publication de la législation relative à l'augmentation de la valeur faciale du chèque-repas, à la déductibilité fiscale supplémentaire et pour autant que l'octroi soit conforme à la loi sur la norme salariale. En l'absence d'un cadre fiscal au 01/04/2026, les parties chercheront une solution.

Pour les ouvriers et les employés barémisés d'entreprises non conventionnées :

- Dans les entreprises qui octroient déjà des chèques-repas, la quote-part de l'employeur sera augmentée de 2 EUR à partir du 01/04/2026.
- Dans les entreprises qui n'octroient pas encore de chèques-repas, les chèques-repas avec une quote-part patronale de 2 EUR et une cotisation personnelle de 1,09 EUR seront introduits au 01/04/2026.

Toute introduction et/ou augmentation éventuelle de l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas entre le 01/01/2026 et le 01/04/2026 au niveau de l'entreprise sera déduite des montants susmentionnés.

Les travailleurs liés à l'employeur par un contrat de travail étudiant, les travailleurs des entreprises disposant d'un restaurant d'entreprise avec intervention de l'employeur et les travailleurs non sédentaires qui reçoivent une indemnité de repas ne relèvent pas du champ d'application, sauf si des chèques-repas sont déjà octroyés à ces catégories de travailleurs au niveau de l'entreprise.

Sécurité d'existence

- Au 01/01/2026, l'indemnité de sécurité d'existence actuelle lors d'un écartement obligatoire (suspension complète) en cas de grossesse et d'allaitement passera à 18,00 EUR par jour non presté.
- Le régime actuel d'indemnité complémentaire par jour de chômage partiel pour les employés barémisés est élargi à tous les employés au 01/01/2026. Une augmentation à 14,50 EUR par jour de chômage partiel à partir du 01/01/2026 et à 15 EUR à partir du 01/12/2026 est prévue, pour une période de 65 jours maximum par an. Cette augmentation à 65 jours s'appliquera également à l'assimilation dans le cadre de la prime de fin d'année.
- Les indemnités actuelles en cas de licenciement pour raisons économiques, techniques ou de nature structurelle pour les ouvriers seront élargies aux employés barémisés au 01/01/2026.

Crédit-temps

Crédit-temps avec motif

Le secteur prévoit une prolongation du droit au crédit-temps pour les motifs « soin » et « formation » jusqu'au 30/06/2027.

Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière

L'indemnité complémentaire de fin de carrière de 40 EUR à charge de l'employeur (coût *all-in*) est prolongée du 01/01/2025 au 31/12/2025.

Au 01/01/2026, l'indemnité complémentaire mensuelle sera portée à 80 EUR brut pour tous les ouvriers qui bénéficient au 01/01/2026 ou ultérieurement d'une réduction des prestations d'1/5e ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière avec allocations et

- âgés d'au moins 60 ans ou 55 ans dans le cas d'un métier lourd ;
- et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Divers

- À partir du 01/07/2026, l'employeur interviendra dans le coût d'un abonnement mensuel de stationnement dans les parkings de la SNCB à raison de 30 EUR par mois.
- *Opt-out* sectoriel pour les flexi-jobs, sauf dans les entreprises où un autre accord est conclu à ce sujet.
- Le régime existant concernant le jour de congé lié à l'âge sera étendu à 2 jours au 01/07/2026 pour les travailleurs âgés de 60 ans qui ne peuvent pas prétendre à tous les jours d'ancienneté.
- À la fin du contrat de travail, à l'occasion de leur pension (anticipée), les travailleurs occupés en équipes alternantes ou en nuit fixe recevront une prime de 40 EUR par année d'ancienneté, avec un maximum de 100 EUR.
- La CCT actuelle concernant le travail faisable, qui prévoit un soutien financier en cas de passage d'un régime en continu, en 3 équipes alternantes ou en nuit fixe à un travail de jour, sera adaptée au 01/07/2026.

Source: Protocole d'accord CP 116 et CP 207 du 4 décembre 2025.

Chèques-repas : cadre législatif finalisé pour l'augmentation jusqu'à 10 EUR à partir de 2026

Dans un précédent [infoflash](#), nous avons évoqué l'augmentation de la quote-part patronale maximale dans les chèques-repas à partir du 1er janvier 2026. Le processus législatif a entre-temps été finalisé. À compter du 1er janvier 2026, les employeurs pourront octroyer des chèques-repas jusqu'à 10 EUR, tout en bénéficiant d'une exonération sociale et fiscale complète, ainsi que d'une déductibilité fiscale doublée. La prudence reste néanmoins de mise : l'augmentation n'est pas automatique et exige des accords au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Le cadre législatif est prêt

La législation sociale a déjà été adaptée et publiée. À partir du 1er janvier 2026, la quote-part patronale maximale exonérée des cotisations ONSS passera à 8,91 EUR par chèque-repas.

La situation s'est également éclaircie sur le plan fiscal. Le cadre législatif qui était jusqu'ici en préparation vient finalement d'être approuvé. Il ne reste plus qu'à publier la modification au Moniteur belge. À partir de 2026, la quote-part patronale fiscalement exonérée pourra aller jusqu'à 8,91 EUR par chèque-repas. Les frais professionnels déductibles fiscalement passeront en outre de 2 à 4 EUR par chèque-repas, à condition que la quote-part patronale maximale soit appliquée.

Pour éviter que l'augmentation des chèques-repas soit contraire à la norme salariale fixée à 0 % pour 2025-2026, une exception à cette dernière a récemment été publiée. Cette exception prévoit que les employeurs pourront augmenter les chèques-repas sans risquer d'enfreindre la norme salariale, à condition que l'augmentation soit limitée à un maximum de 2 EUR par chèque-repas et que l'augmentation soit accordée entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026.

Vous souhaitez augmenter les chèques-repas dès le 1er janvier 2026 ? Attendez les accords sectoriels !

La décision du gouvernement d'augmenter la quote-part patronale exonérée dans le chèque-repas n'entraînera pas de hausse automatique des chèques-repas au 1er janvier 2026. Cette augmentation ne pourra être accordée qu'après des négociations au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Étant donné que les négociations sectorielles sont toujours en cours et que l'augmentation des chèques-repas est à l'ordre du jour dans de nombreux secteurs, il est conseillé de ne pas appliquer de changements au niveau de l'entreprise avant d'avoir plus de précisions sur les accords au sein de votre secteur.

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 ; Loi du 19 novembre 2025 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, M.B. 15 décembre 2025 ; Projet de loi portant des dispositions diverses (DOC 56 0963/030).

Accord sectoriel dans la CP 200 : quels changements pour vos employés ?

Les partenaires sociaux de la CP 200 (Commission paritaire auxiliaire pour employés – CPAE) ont conclu un accord sectoriel pour la période 2025-2026. Cet accord doit maintenant être transposé en CCT sectorielles.

Pour rappel : la norme salariale a été fixée par le gouvernement à 0 % pour 2025-2026.

L'accord sectoriel prévoit notamment des adaptations concernant la prime de fin d'année, les frais de transport et le petit chômage. Vous trouverez ci-dessous les grandes lignes de cet accord. Une analyse plus détaillée sera disponible prochainement dans notre documentation sectorielle.

Pouvoir d'achat

Prime de fin d'année

Au 1er janvier 2026, plusieurs modifications seront apportées aux dispositions sectorielles relatives à la prime de fin d'année :

- Une nouvelle assimilation d'au maximum 5 jours de chômage temporaire sera prévue (chômage temporaire pour manque de travail en raison de causes économiques ou chômage temporaire pour cause de force majeure) ;
- Il sera désormais explicitement prévu que, même s'ils donnent un contre-préavis, les employés licenciés auront droit à une prime de fin d'année au prorata (s'ils ont au moins 6 mois d'ancienneté) ;
- Les employés qui ont démissionné ou dont le contrat a pris fin d'un commun accord au cours de l'année auront droit à une prime de fin d'année au prorata, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 ans (au lieu d'au moins 5 ans d'ancienneté actuellement).

En outre, les partenaires sociaux joindront, en annexe de la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année, 2 notes interprétatives unanimes concernant l'assimilation des « 60 jours de maladie ou d'accident », afin d'assurer une approche et un calcul uniformes de la prime de fin d'année.

Frais de transport

L'accord sectoriel prévoit les modifications suivantes concernant la réglementation des frais de transport :

- À partir du 1er janvier 2026, l'intervention de l'employeur dans le prix d'un ticket de train SNCB pour les déplacements domicile-lieu de travail sera égale à 100 % du prix de la carte-train en 2e classe (au lieu de 80 % actuellement). Il est recommandé aux entreprises de conclure, avec la SNCB, un régime de tiers payant pour le transport en train, lequel permet une prise en charge de 20 % par les pouvoirs publics ;
- À partir du 1er octobre 2026, l'indemnité vélo passera à 0,32 EUR/ (avec un maximum de 12,80 EUR par jour de travail) ;
- Au 1er janvier 2026, le montant du plafond de la rémunération annuelle brute dont il est tenu compte pour l'intervention dans le transport privé sera adapté (actuellement 34.654 EUR). Ce montant sera désormais adapté chaque année au 1er janvier.

Crédit-temps

Crédit-temps avec motif et fin de carrière

Le secteur prévoit une prolongation du régime de crédit-temps (en ce compris le régime de crédit-temps avec motif), ainsi que des régimes de fin de carrière d'1/5e à partir de 55 ans et à mi-temps à partir de 55 ans pour la période du 01/01/2026 au 31/12/2027, ainsi que pour la période du 01/01/2028 au 30/06/2029.

Indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière

L'indemnité complémentaire fin de carrière à charge du fonds social (actuellement de 90,45 EUR/mois) pour le régime de fin de carrière d'1/5e à partir de 60 ans ou à partir de 55 ans (CCT n° 179 et n° 180) est prolongée pour la période du 01/01/2026 au 30/06/2029.

Petit chômage : congé de deuil

À partir du 1er janvier 2026, la durée de l'absence à laquelle l'employé a droit avec maintien de sa rémunération normale sera augmentée de 2 jours dans 2 situations :

- En cas de décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) de l'employé, d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : l'employé aura droit à 12 jours de congé de deuil.
- En cas de décès du père ou de la mère de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : l'employé aura droit à 5 jours de congé de deuil.

Divers

- La cotisation des employeurs au fonds social reste fixée à 0,23 % des salaires bruts pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus.
- Dans le contexte de la réintégration des employés malades de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent mettre en lumière le cadre réglementaire en fournissant aux employeurs et aux employés du secteur de bonnes pratiques, instruments, etc. via le fonds social de la CP 200, ainsi qu'en organisant une vaste campagne autour de cette question.
- Les partenaires sociaux formulent une recommandation concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le but de renforcer la sensibilisation et de soutenir un usage responsable et centré sur l'humain de l'IA.
- Les partenaires sociaux encouragent les entreprises, quand elles appliquent le télétravail ou modifient fondamentalement son cadre, à aborder le sujet pendant la période couverte par le présent accord dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise. Les partenaires sociaux dressent une liste de sujets qui peuvent être abordés à cette occasion.

Source(s) : Protocole d'accord CP 200 du 18 décembre 2025 pour la période 2025-2026.

Report de l'indexation en centimes : maintien provisoire de l'indexation complète

Dans l'accord budgétaire, le gouvernement prévoit une limitation temporaire de l'indexation des salaires plus élevés, ladite « indexation en centimes ». Cette mesure serait appliquée pour la première fois en 2026 et la seconde fois en 2028. Comme les modalités concrètes ne sont pas encore définies, le gouvernement a désormais décidé de reporter l'indexation en centimes.

Report de la mise en œuvre

En appliquant l'indexation en centimes, les travailleurs dont le salaire mensuel est supérieur à 4.000 EUR brut ne bénéficieront pas d'une indexation en pourcentage mais ils recevront un montant fixe. Cette mesure serait appliquée une première fois en 2026 et une seconde fois en 2028.

Mais les modalités concrètes de cette indexation en centimes ne sont pas encore définies. Voilà pourquoi le gouvernement a décidé de reporter l'indexation en centimes et de ne pas encore l'appliquer au 1er janvier 2026.

Autrement dit, les travailleurs dont le salaire mensuel brut est supérieur à 4.000 EUR et qui appartiennent à un secteur dans lequel une indexation sera appliquée en janvier (comme par exemple les employés de la CP 200) verront leur salaire indexé normalement en janvier 2026, donc sans plafonnement.

La limitation de l'indexation sera vraisemblablement appliquée pour la première fois en 2027. La date exacte de l'entrée en vigueur doit encore être fixée par le gouvernement.

Clarification relative au plafond salarial

En outre, le gouvernement a également décidé que le plafond de 4.000 EUR brut pour la limitation de l'indexation s'appliquera aux travailleurs occupés à temps plein. Pour les travailleurs occupés à mi-temps par exemple, un plafond de 2.000 EUR serait d'application.

Par ailleurs, seul le salaire de base serait pris en compte pour vérifier si le montant du plafond a été dépassé et donc pas les avantages supplémentaires tels qu'une voiture de société. Mais ceci devra encore être précisé dans les textes de loi.

La suite ?

L'indexation en centimes n'est pas encore introduite et l'indexation complète sans plafonnement sera maintenue pour l'instant. Cependant, il est important de rester attentif aux décisions prises ultérieurement par le gouvernement car dès que la mesure entrera en vigueur, elle aura un impact sur les salaires plus élevés. Nous continuons de suivre l'évolution de la situation pour vous.

Source : divers médias.

Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : coefficient de revalorisation appliqué au 1er janvier 2026 et indexation

Comme chaque année, en application de la convention collective n° 17, le Conseil National du Travail détermine si les compléments d'entreprise et le plafond du salaire de référence pour le RCC doivent être adaptés par un coefficient représentant l'évolution des salaires conventionnels.

Il a été décidé qu'un coefficient de revalorisation de 1,0028 sera appliqué en janvier 2026 sur les compléments d'entreprise et sur le plafond du salaire de référence pour le RCC.

Par ailleurs, vu le dépassement de l'indice pivot en décembre 2025, les compléments d'entreprise et le plafond du salaire de référence pour déterminer ce complément doivent être également indexés de 2% au 1er janvier 2026. Le montant des allocations de chômage sera indexé au mois de mars 2026.

Les montants suivants sont donc d'application à partir du 1er janvier 2026.

Revalorisation des compléments d'entreprise

Un coefficient de revalorisation de 1,0028 sera appliqué aux compléments d'entreprise calculés sur base du salaire de référence en vigueur avant janvier 2026.

Pour les compléments calculés sur base de la rémunération de référence des mois de janvier, février ou mars 2025, on appliquera le coefficient de 1,0021.

Pour les compléments calculés sur base de la rémunération de référence des mois d'avril, mai ou juin 2025, on appliquera le coefficient de 1,0014.

Pour les compléments calculés sur base de la rémunération de référence des mois de juillet, août ou septembre 2025, on appliquera le coefficient de 1,0007.

Lorsque le complément d'entreprise aura été calculé sur base de la rémunération du mois d'octobre, novembre ou décembre 2025, aucun coefficient ne sera appliqué. Ces compléments d'entreprise ne seront donc pas modifiés au 1er janvier 2026.

Indexation des compléments d'entreprise

Les compléments d'entreprise doivent être indexés de 2% au 1er janvier 2026 sauf dans les secteurs où il a été prévu d'indexer le complément selon d'autres modalités.

Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise

Suite à l'application du coefficient de revalorisation et à l'indexation, la rémunération brute prise en considération pour le calcul du complément d'entreprise est, à partir du 1er janvier 2026, plafonnée à 5265,49 EUR.

Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise

Le RCC n'est pas soumis au calcul des cotisations sociales habituelles mais à une retenue sociale de 6,5% qui est destinée à l'ONSS et est calculée sur le montant total de l'allocation de chômage et le complément d'entreprise (légal et extra-légal).

L'application de cette retenue ne peut cependant avoir pour effet de réduire le montant total du RCC en-dessous de certains seuils.

Le coefficient de revalorisation de 1,0028 et l'indexation de 2% s'appliquent également à ces seuils.

Nous vous communiquons ci-dessous sous réserve les seuils pour l'application de ces retenues en cas de RCC temps plein (CCT n°17) à partir du 1er janvier 2026.

À partir du 01/01/2026	RCC à temps plein
Sans charge de famille	1.892,86 EUR
Avec charge de famille	2.279,99 EUR

La notion de personne à charge (au sens de la réglementation sur le chômage) est déterminée exclusivement par l'ONEM sur la base d'un document transmis à l'employeur et dont une copie doit nous être adressée. A défaut, il faut considérer que le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas de personne à charge.

Source : [*convention collective de travail n°17/44*](#) conclue au sein du CNT.

Découvrez les nouveaux plafonds pour le bonus salarial CCT n° 90 en 2026

Les plafonds du bonus salarial CCT n° 90 pour 2026 sont connus. Découvrez jusqu'à quel montant vous pouvez octroyer un bonus salarial non imposable à vos travailleurs.

Qu'est-ce que le bonus salarial CCT n°90 ?

Le bonus salarial CCT n° 90, également appelé avantage non récurrent lié aux résultats, est une manière de récompenser les travailleurs qui ont atteint certains objectifs collectifs définis au préalable. Ce bonus salarial bénéficie d'un traitement social et fiscal spécifique qui le rend financièrement plus avantageux que le bonus classique.

Plafond social 2026

Une exonération de cotisations ordinaires de sécurité sociale s'applique jusqu'à un plafond de 4.255 EUR par travailleur en 2026 (plafond 2025 : 4.164 EUR).

Notez toutefois que le travailleur paie une cotisation de solidarité de 13,07 %, et que vous devez payer une cotisation patronale spéciale de 33 % en tant qu'employeur.

Si le bonus salarial dépasse 4.255 EUR par travailleur en 2026, la partie au-delà du plafond sera soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Plafond fiscal 2026

Le bonus salarial est exonéré d'impôt des personnes physiques jusqu'à un plafond de 3.701 EUR par travailleur en 2026 (plafond 2025 : 3.622 EUR).

Tant que ce plafond par travailleur est respecté en 2026, aucun précompte professionnel ne sera retenu sur le bonus salarial.

Indemnités pour travail de nuit : janvier 2026

L'indice – pivot pour le secteur public et les allocations sociales a été dépassé en décembre 2025. Les indemnités pour travail de nuit seront dès lors été indexées de 2% au mois de janvier 2026.

L'été dernier, le gouvernement a décidé d'harmoniser l'indexation des allocations sociales et des salaires publics. En conséquence, les salaires des fonctionnaires, les allocations sociales et des pensions ne seront indexés qu'à partir de mars 2026. Une exception à cette règle concerne les salaires dans les secteurs des soins publics fédéraux, qui seront indexés le 1er février 2026

Indemnité pour prestations de nuit (C.C.T n°49)

Une indemnité particulière est accordée aux travailleurs occupés dans un régime de travail comportant habituellement des prestations entre 24 heures et 5 heures du matin.

Cette indemnité financière horaire est prévue par la Convention Collective de Travail (CCT) n° 49. Les commissions paritaires ou l'entreprise peuvent prévoir une indemnité plus importante.

Cette indemnité est fixée **depuis le 1er février 2025 à 1,51 €** par heure de travail effectivement prestée dans les limites du régime de travail de nuit. Ce montant est porté à **1,82 €** pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Indemnité complémentaire (C.C.T. n°46)

Un travailleur âgé d'au moins 55 ans et qui peut justifier une activité professionnelle d'au moins 20 ans dans un régime de travail comportant des prestations de nuit (voyez ci – dessus) a le droit, sous certaines conditions et en respectant une procédure particulière, de solliciter son retour définitif à un travail de jour. Un travailleur âgé d'au moins 50 ans et remplissant les mêmes conditions peut également demander son retour à un travail de jour pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

S'il devait être mis fin à son contrat de travail parce que l'employeur n'est pas en mesure d'accéder à cette demande, le travailleur aura droit pendant une période de 5 ans à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

A partir du 1er janvier 2026, le montant de cette indemnité est fixé à **191,80 €** par mois.

Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2026 sont connus !

Lorsque vous mettez une voiture de société à la disposition de vos collaborateurs, ceux-ci bénéficieront d'un avantage de toute nature imposable lorsqu'ils peuvent également l'utiliser à des fins privées. Le calcul de cet avantage imposable s'effectue, entre autres, sur la base d'un taux d'émission de CO2 de référence, qui vient d'être fixé pour l'année de revenus 2026.

Évaluation forfaitaire de l'avantage

L'avantage de toute nature se rapportant à la mise à disposition d'une voiture de société est calculé comme suit :

$(\text{valeur catalogue} \times \text{coefficient de dégressivité}) \times 6/7 \times \text{pourcentage CO2}$

Pour les voitures de société électriques, le pourcentage CO2 s'élève toujours à 4 %. Pour les autres voitures de société, le pourcentage CO2 est déterminé sur la base des taux d'émission de CO2 dits de référence.

Le taux d'émission de CO2 de référence détermine le pourcentage CO2

Pour déterminer le pourcentage CO2, le taux d'émission de CO2 du véhicule est comparé à un taux d'émission de CO2 de référence. Pour 2026, les taux d'émission de CO2 de référence s'élèvent à :

- 70 g/km pour les véhicules alimentés à l'essence, au GPL ou au gaz naturel ;
- 58 g/km pour les véhicules à moteur diesel.

Le pourcentage de base CO2 s'élève à 5,5 % pour les taux d'émission de CO2 de référence susmentionnés. Lorsque le taux d'émission du véhicule concerné est supérieur/inférieur au taux d'émission de référence, le pourcentage de base est augmenté/diminué de 0,1 % par gramme de CO2. Le pourcentage CO2 minimal s'élève à 4%. Le pourcentage CO2 maximal s'élève à 18%.

Diminution des taux d'émission de CO2 de référence

Les taux d'émission de CO2 de référence pour l'année de revenus 2025 s'élevaient à :

- 71 g/km pour les véhicules alimentés à l'essence, au GPL ou au gaz naturel ;
- 59 g/km pour les véhicules à moteur diesel.

Les taux d'émission de CO2 de référence pour 2026 sont de nouveau inférieurs à ceux de 2025. Ceci entraîne une augmentation du pourcentage de CO2 et, par conséquent, une augmentation de l'avantage de toute nature imposable.

Concrètement ?

Prenons l'exemple d'une voiture de société de type BMW X1, essence, état neuf, valeur catalogue de 40.350 EUR, taux d'émission de CO2 de 162 grammes :

- en 2025 (taux d'émission de CO2 de référence = 71), l'ATN annuel imposable s'élèvera à 5 049,51 EUR ($40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 71))$)
- en 2026 (taux d'émission de CO2 de référence = 70), l'ATN annuel imposable s'élèvera à 5 084,10 EUR ($40\,350 \times 6/7 \times (5,5\% + 0,1\% (162 - 70))$)

Ainsi, la baisse du taux d'émission de CO2 de référence, passant de 71 à 70, limite l'augmentation de l'ATN imposable.

Source : Arrêté royal du 17 décembre 2025 modifiant, en ce qui concerne les avantages de toute nature, l'AR/CIR 92 résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition, M.B. 24 décembre 2025.



Nouvelle version de la brochure Belcotax-on-web revenus 2025 disponible

La nouvelle version de la brochure Belcotax-on-web est disponible sur la page [Documentation technique](#) du SPF Finances.

Nouvelle version de la formule-clé du calcul du précompte professionnel

Les nouvelles versions de la Formule-clé et de l'Annexe III pour le calcul du précompte professionnel sont disponibles sur la page [Calcul](#) du SPF Finances.



Janvier 2026 – Quelques dates clés

1^{er} janvier 2026 :

Le 1^{er} janvier, jour de l'An, est un **jour férié légal**.

31 janvier 2026 :

DmfA: envoi de la déclaration 2025/4 et paiement du solde des cotisations 2025/4

[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>