



# LEGAL WATCH

## 01-2026



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

<b>Fumée blanche pour la suppression du FLA à partir de 2026 .....</b>	<b>5</b>
Contexte du FLA.....	5
Suppression du FLA et sort des droits de formation individuels et du plan de formation ....	5
Introduction du compte formation individuel .....	5
<b>Vers une prolongation des heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 .....</b>	<b>6</b>
Heures de relance .....	6
Nombre et formalités .....	6
Heures de relance du premier trimestre 2026 : à déduire du nouveau contingent plus avantageux .....	6
Qu'est-ce que cela signifie pour vous ? .....	7
<b>Nouveautés au 1<sup>er</sup> janvier 2026 en matière d'incapacité de travail et de réintégration des malades de longue durée.....</b>	<b>8</b>
Mesures liées à l'incapacité de travail.....	8
Délai de rechute en matière de salaire garanti .....	8
Neutralisation du salaire garanti en cas de reprise partielle du travail.....	8
Dispense de remise d'un certificat médical.....	8
Fin du contrat pour force majeure médicale.....	8
Mesure en matière de prévention des absences.....	8
Risque d'incapacité ?.....	8
Nouveau droit pour l'employeur en matière de réinsertion des malades (trajet informel) ..	9
Nouvelles obligations pour l'employeur en matière de réinsertion des malades de longue durée .....	9
Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail .....	9
Examen du « potentiel de travail » après 8 semaines d'incapacité.....	9
Trajet de réintégration .....	9
Nouvelle cotisation de solidarité concernant l'incapacité de travail primaire.....	10
De quoi s'agit-il ?.....	10
Pour quels travailleurs ? .....	10
Quel est le montant de la cotisation ?.....	10
<b>Voitures de société : les taux d'émission de CO2 de référence pour 2026 sont connus ! .....</b>	<b>11</b>
Évaluation forfaitaire de l'avantage .....	11
Le taux d'émission de CO2 de référence détermine le pourcentage CO2 .....	11
Diminution des taux d'émission de CO2 de référence .....	11
Concrètement ?.....	11
<b>Découvrez les nouveaux plafonds pour le bonus salarial CCT n° 90 en 2026 .....</b>	<b>12</b>



Qu'est-ce que le bonus salarial CCT n°90 ? .....	12
Plafond social 2026.....	12
Plafond fiscal 2026 .....	12
<b>La cotisation Wijninckx quadruple.....</b>	<b>12</b>
<b>Le bonus à l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> mars 2026 .....</b>	<b>13</b>
<b>ONSS : réduction structurelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 .....</b>	<b>14</b>
<b>Report du budget mobilité obligatoire à 2027 .....</b>	<b>15</b>
Contexte.....	15
Proposition obligatoire à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2027 pour les employeurs occupant au moins 50 travailleurs .....	15
Condition : les employeurs doivent mettre des voitures de société à disposition depuis au moins 36 mois.....	15
Report possible après l'expiration de la période de leasing en cours.....	15
Choix obligatoire pour une voiture du pilier 1 possible dans certains cas .....	16
Obligation applicable seulement à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2028 pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs.....	16
Dispense pour les employeurs de moins de 15 travailleurs et les entreprises en difficulté	16
Que devez-vous faire ? .....	16
<b>ONSS : réduction pour vos travailleurs âgés.....</b>	<b>17</b>
<b>Règlement sur l'IA : quelles sont les obligations des employeurs ? Le SPF Économie propose un aperçu pratique.....</b>	<b>18</b>
Contexte.....	18
Entrée en vigueur progressive du règlement sur l'IA .....	18
Aperçu pratique du SPF Économie .....	18
<b>AI Act : le cadre européen sur l'intelligence artificielle - ce que les entreprises doivent anticiper .....</b>	<b>19</b>
Qu'est-ce que l'AI Act et pourquoi est-il stratégique pour les entreprises ?.....	19
Quelles entreprises sont concernées par l'AI Act ? .....	19
Une approche fondée sur le niveau de risque des systèmes d'IA.....	19
Les 4 niveaux de risque définis par le règlement .....	19
Innovation et PME.....	20
Gouvernance et sanctions : un cadre strict et dissuasif.....	20
Que devez-vous faire dès maintenant ?.....	20
<b>Mobilité : à quelle intervention mes travailleurs ont-ils droit à partir de février 2026 ? .....</b>	<b>21</b>



La convention collective de travail n°19/9 : une obligation minimale .....	21
La CCT n° 19/11 – indexation des montants.....	21
Exemples.....	21
Autres moyens de transport .....	22
Les frais de transport dans mon secteur.....	22
<b>Février 2026 - Quelques dates clés .....</b>	<b>23</b>

## Fumée blanche pour la suppression du FLA à partir de 2026

Après le coup d'envoi en 2024 du Federal Learning Account (ci-après FLA), la feuille de route concrète avait déjà été adaptée à plusieurs reprises.

Alors que l'enregistrement des formations dans le FLA avait déjà été reporté à 3 reprises, voilà qu'il est désormais supprimé définitivement au 1er janvier 2026.

### Contexte du FLA

Le FLA est l'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.

Les obligations dans le cadre du FLA s'appliquent uniquement aux employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968, c'est-à-dire, au sens large les employeurs du secteur privé.

### Suppression du FLA et sort des droits de formation individuels et du plan de formation

Après de nombreuses discussions sur le sort du FLA, celui-ci sera supprimé au 1er janvier 2026, entraînant la suppression de certaines obligations spécifiques imposées par le FLA. Pensez notamment à l'enregistrement dans le FLA des formations suivies par les travailleurs et au suivi des droits de formation individuels pour certains travailleurs.

Toutes les données enregistrées dans le FLA au 31 décembre 2025 seront conservées par Sigedis asbl jusqu'au 31 décembre 2026 et mises à la disposition des employeurs et travailleurs concernés. Sigedis détruira ensuite ces données le 1er janvier 2027.

En outre, le compte formation individuel introduit dans le cadre du Deal pour l'emploi sera également supprimé. S'il n'existait pas de CCT rendue obligatoire en matière de droit de formation, le droit individuel à la formation pouvait en effet aussi être concrétisé au moyen d'un compte formation individuel, qui devait mentionner au minimum un certain nombre d'éléments.

La suppression du FLA n'implique en aucun cas la disparition des obligations relatives aux droits individuels à la formation des travailleurs. Celles-ci sont maintenues. Vous trouverez plus d'informations ici.

L'obligation, pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, d'élaborer un plan de formation pour leurs travailleurs est également maintenue. Vous trouverez des explications détaillées ici.

### Introduction du compte formation individuel

Le compte formation individuel devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2027 et remplacer le FLA. Les travailleurs pourront y enregistrer eux-mêmes leurs formations et attestations. Le compte formation individuel remplacera le FLA.

*Sources : Projet de loi portant des dispositions diverses en matière sociale (DOC 56 1178/006); Communiqué du SPF ETCS du 19 décembre 2025, « Le Federal Learning Account disparaîtra bientôt ».*

## Vers une prolongation des heures de relance jusqu'au 31 mars 2026

Les différents accords du Gouvernement fédéral ont annoncé l'introduction d'un régime permanent qui modifiera le système des heures supplémentaires volontaires et augmentera le nombre d'heures.

À partir du 1er avril 2026, le contingent de base légal des heures supplémentaires volontaires ordinaires passera de 120 à 360 heures par année civile. Dans l'Horeca, le contingent passera de 360 à 450 heures pour les employeurs avec un système de caisse enregistreuse. L'employeur pourra payer 240 de ces heures (360 dans l'Horeca) à un tarif avantageux : sans sursalaire, exonérées de cotisations sociales et d'impôts (brut = net).

Le 5 décembre 2025, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi à cet effet. Dans la mesure où ce régime n'est pas encore définitif à l'heure actuelle et n'entrera probablement en vigueur qu'au 1er avril 2026, un amendement au projet de loi portant des dispositions fiscales diverses a été déposé à la Chambre et vise à introduire une mesure transitoire afin d'assurer la continuité du régime existant (cf. [infoflash](#) précédent).

### Heures de relance

#### Nombre et formalités

Les heures de relance sont une forme d'heures supplémentaires volontaires dans le cadre desquelles l'employeur peut volontairement autoriser le travailleur à prêter un certain nombre d'heures supplémentaires par année civile, sans motif particulier. Les 120 heures de relance viennent s'ajouter au contingent de base légal de 120 heures supplémentaires volontaires ordinaires. Une fois combinées, un maximum de 220 heures peuvent être prestées sur une base annuelle.

Les heures de relance diffèrent toutefois des heures supplémentaires classiques :

- Elles sont financièrement intéressantes, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Contrairement aux heures supplémentaires volontaires ordinaires, l'employeur n'est pas tenu de verser un sursalaire de 50 % ou de 100 % pour ces heures. Elles sont en outre exonérées de cotisations ONSS et d'impôts.
- Les heures de relance offrent également une flexibilité supplémentaire. Elles ne sont pas prises en compte lors du calcul de la limite interne de 143 heures supplémentaires. Les heures de relance ne donnent pas non plus droit à un repos compensatoire.

Pour que des heures de relance puissent être prestées, l'employeur doit conclure un accord écrit avec le travailleur. Cet accord doit mentionner explicitement qu'il concerne les heures de relance et doit être conclu avant que ces heures ne soient prestées. Cet accord est valable pendant 6 mois au maximum et peut être renouvelé.

#### Heures de relance du premier trimestre 2026 : à déduire du nouveau contingent plus avantageux

Les heures de relance qui seront prestées au cours du premier trimestre 2026 devront être déduites des 240 heures supplémentaires volontaires brut-net que l'employeur pourra payer à partir du 1er avril 2026 selon le nouveau régime.



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

- Vous pouvez continuer à utiliser 120 heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 inclus.
- Un accord écrit doit être conclu spécifiquement pour cette période avec le travailleur concerné.
- Les 120 heures de relance s'ajoutent au contingent de base légal des heures supplémentaires volontaires ordinaires (pour un maximum combiné de 220 heures) et peuvent également être utilisées avant que le contingent de base soit épuisé.

Vous êtes confronté(e) à un surcroît de travail et vos collaborateurs sont motivés ? Faites-leur signer un accord et vous pourrez leur faire prêter des heures de relance.

**Attention : les informations susmentionnées sont basées sur un projet de législation et n'ont pour l'instant pas encore été publiées au Moniteur belge.**

*Sources : Projet de loi portant des dispositions fiscales diverses, Chambre, doc. n° 56K1127/004.*

## Nouveautés au 1<sup>er</sup> janvier 2026 en matière d'incapacité de travail et de réintégration des malades de longue durée

Les premières mesures élaborées par le gouvernement en matière de prévention et de réinsertion des malades de longue durée entrent en vigueur le 1er janvier 2026, les textes viennent d'être publiés sur le site du Moniteur belge.

L'objectif de ces mesures est de renforcer la responsabilité des employeurs, des titulaires en incapacité de travail mais aussi des médecins (médecins-conseil de la mutuelle, médecins traitant, conseillers en prévention médecins du travail). Ces mesures ont été reprises dans notre précédent [flash du mois de novembre 2025](#). A côté de ça, la prévention des maladies est renforcée, des modifications au trajet de réintégration sont également prévues.

Nous vous exposons ci-après les principales mesures qui vous impactent en tant qu'employeur.

### Mesures liées à l'incapacité de travail

#### Délai de rechute en matière de salaire garanti

Après avoir repris normalement le travail, le travailleur peut retomber en incapacité de travail à la suite de la même maladie ou du même accident, on parle à cette occasion d'une rechute.

Le délai de rechute est prolongé de 14 jours calendrier à 8 semaines, soit 56 jours calendrier. Le salaire garanti à charge de l'employeur n'est pas à nouveau dû lorsqu'une nouvelle incapacité survient dans les 56 jours calendrier qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail pour laquelle un salaire garanti a été versé. A l'occasion d'une rechute survenant dans les 56 jours qui suivent la fin d'une première incapacité, l'employeur peut être amené à devoir verser le solde de la rémunération garantie à 100 %, à 85,88 % (ouvriers) ou à 86,93 % (certains employés).

Le nouveau délai de rechute s'applique aux incapacités qui débutent à partir du 1er janvier 2026.

#### Neutralisation du salaire garanti en cas de reprise partielle du travail

La limitation à 20 semaines de la neutralisation du salaire garanti dans le cadre d'une reprise partielle est supprimée. Le but est d'encourager les employeurs à se lancer dans la réintégration ; en cas d'incapacité totale, vous ne devrez pas payer de salaire garanti. En effet, si durant la reprise partielle du travail autorisée par la mutuelle le travailleur est en incapacité totale, la mutuelle interviendra directement.

Cette suppression de la limitation à 20 semaines de la neutralisation du salaire garanti entre en vigueur pour les nouvelles incapacités de travail qui débutent à partir du 1er janvier 2026.

#### Dispense de remise d'un certificat médical

A partir de l'année 2026, la dispense de remise d'un certificat médical pour le premier jour d'une période d'incapacité de travail est limitée à 2 fois par an au lieu de 3. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, il reste toujours possible de prévoir dans le règlement de travail une dérogation à la dispense de remise d'un certificat médical.

#### Fin du contrat pour force majeure médicale

Pour que l'employeur ou le travailleur puissent initier la procédure de fin de contrat pour force majeure médicale, une incapacité de travail ininterrompue de 6 mois au lieu de 9 mois est requise depuis le 1er janvier 2026.

### Mesure en matière de prévention des absences

#### Risque d'incapacité ?

Afin d'éviter une future incapacité de travail, un travailleur qui risque de tomber en incapacité de travail peut demander à son employeur si un aménagement de son poste de travail ne serait pas envisageable.

En tant qu'employeur, vous devez informer le plus rapidement possible votre travailleur de la suite à donner à sa demande après avoir demandé le cas échéant l'avis du CP-MT, ou d'un autre conseiller en prévention. Vous pouvez également informer le travailleur que vous ne pouvez pas donner suite à sa demande.

## Nouveau droit pour l'employeur en matière de réinsertion des malades (trajet informel)

Vous deviez déjà informer le travailleur en incapacité de travail des possibilités de demander au CP-MT une visite de pré-reprise du travail, depuis le 1er janvier 2026, vous pouvez demander vous-même au CP-MT d'inviter le travailleur à un examen de pré-reprise du travail. Le travailleur n'est pas obligé de donner suite à cette invitation, le CP-MT vous avertira si le travailleur n'a pas accepté l'invitation.

## Nouvelles obligations pour l'employeur en matière de réinsertion des malades de longue durée

### Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail

Depuis le 1er janvier 2026, dans le but de faciliter et de préparer un retour au travail du travailleur en incapacité, vous devez intégrer dans votre règlement de travail une politique en vue de maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail.

Cette procédure doit prévoir au moins par qui le travailleur peut être contacté et la fréquence des contacts.

### Examen du « potentiel de travail » après 8 semaines d'incapacité

#### Définition

Le potentiel de travail est défini par le Code du bien être comme étant « la capacité présumée d'un travailleur en incapacité de travail à effectuer un travail adapté ou un autre travail, évaluée sur la base d'informations relatives à l'état de santé et aux possibilités du travailleur, en vue du démarrage éventuel d'un trajet de réintégration par l'employeur ».

#### Obligation après 8 semaines d'incapacité de travail

L'employeur doit demander au conseiller en prévention-médecin du travail d'examiner le potentiel de travail d'un travailleur en incapacité depuis au moins 8 semaines. Cette estimation est réalisée sur base d'une méthode de travail standardisée qui utilise notamment les résultats d'un questionnaire permettant d'établir le potentiel de travail dont le modèle est disponible sur le site web du SPF Emploi. Si cette estimation montre que le travailleur a un potentiel de travail, vous pouvez demander au conseiller en prévention-médecin du travail d'inviter le travailleur à un examen de pré-reprise du travail ou de démarrer un trajet de réintégration.

### Trajet de réintégration

#### Invitation à l'évaluation de réintégration

Le travailleur est tenu de donner suite à la convocation du CP-MT en vue d'une évaluation de réintégration, la mutuelle peut le sanctionner (refus d'indemnité ou diminution d'indemnité de 10%).

Le CP-MT doit désormais inviter le travailleur pour lequel il a reçu une demande de trajet de réintégration par envoi recommandé à une évaluation de réintégration et cette invitation doit mentionner que le médecin-conseil de la mutuelle sera informé si le travailleur n'a pas accepté l'invitation et que dans ce cas il pourra être sanctionné par la mutuelle.

#### Trajet de réintégration dès le 1er jour d'incapacité

En tant qu'employeur, vous avez la possibilité de demander au conseiller en prévention médecin du travail d'entamer un trajet de réintégration dès le 1er jour d'incapacité. Le travailleur peut refuser.

### *Trajet de réintégration obligatoire pour un travailleur ayant un « potentiel de travail »*

Lorsque le travailleur occupé dans une entreprise de 20 travailleurs ou plus est en incapacité de travail depuis 8 semaines et que le CP-MT a estimé qu'il avait un potentiel de travail, vous devez lui demander d'entamer un trajet de réintégration au plus tard 6 mois après le début de l'incapacité de travail.

Si vous occupez 20 travailleurs ou plus et que vous n'avez pas entamé un trajet de réintégration 6 mois après le début de l'incapacité de travail d'un travailleur ayant un « potentiel de travail », vous serez sanctionné par le Code pénal Social (sanction de niveau 2).

## Nouvelle cotisation de solidarité concernant l'incapacité de travail primaire

### 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.

### Pour quels travailleurs ?

La cotisation est due pour les travailleurs en incapacité de travail 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. Cette cotisation est due pour les périodes d'incapacité de travail primaire qui débutent à partir du 1er janvier 2026. Attention, le gouvernement annonce d'étendre cette cotisation pour les 4<sup>ième</sup> et 5<sup>ième</sup> mois d'incapacité primaire dès 2027.

*Sources : Loi du 19 décembre 2025 exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail, M.B. 30.12.2025 ; arrêté royal du 17 décembre 2025 modifiant le Code du bien-être au travail en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la prévention des absences de longue durée, M.B.30.12-2025.*

## 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 : (valeur catalogue x coefficient de dégressivité) x 6/7 x 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.*

## 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.

## La cotisation Wijninckx quadruple

Lorsqu'au 1er janvier d'une année, la somme de la pension légale et de la pension complémentaire d'un travailleur salarié dépasse "l'objectif de pension" (c.-à-d. le montant maximal de pension dans le secteur public, actuellement de 99.499,90 EUR bruts/an ou 8.291,66 EUR par mois), une cotisation de 3 % est à votre charge en tant qu'employeur sur les contributions et/ou primes que vous versez directement ou indirectement au cours de l'année pour la pension complémentaire de ce travailleur.

Cette cotisation spéciale de sécurité sociale s'appelle la cotisation Wijninckx. Sigedis, chargée de la gestion de la base de données deuxième pilier de pension (DB2P), fournit à l'ONSS les données par employeur/travailleur nécessaires à la perception de la cotisation.

Cette cotisation, qui était fixée à 3%, augmente à 12,50% à partir de l'année de cotisation 2026.

*Source : Loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses, articles 146 et suivants, M.B. 30.12.2025.*

## Le bonus à l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> mars 2026

La mesure « Bonus à l'emploi » est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur. Cette réduction s'applique aux travailleurs ayant un bas salaire et leur permet d'avoir un salaire net plus élevé.

Depuis le 1er avril 2024, les modalités de calcul de cette réduction ont été revues (voir [notre infoflash du 4 avril 2024](#)).

Les montants de cette réduction sont indexés au 1er janvier 2026 et au 1er mars 2026. Ils sont les suivants :

Au 1er janvier 2026

### Volet A

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet A Employés	Montant de la réduction volet A Ouvriers
$S \leq 2.833,36 \text{ €}$	123,00	132,84
$2.833,36 \text{ €} < S \leq 3.271,48 \text{ €}$	$123,00 - (0,2807 \times (S - 2.833,36 \text{ €}))$	$132,84 - (0,3032 \times (S - 2.833,36 \text{ €}))$
$S > 3.271,48 \text{ €}$	0	0

### Volet B

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet B Employés	Montant de la réduction volet B Ouvriers
$S \leq 2.218,73 \text{ €}$	165,87	179,14
$2.218,73 \text{ €} < S \leq 2.833,36 \text{ €}$	$165,87 - (0,2699 \times (S - 2.218,73 \text{ €}))$	$179,14 - (0,2915 \times (S - 2.218,73 \text{ €}))$
$S > 2.833,36 \text{ €}$	0	0

Le montant de la réduction « Bonus à l'emploi » est l'addition du volet A et du volet B.

Au 1er mars 2026

### Volet A

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet A Employés	Montant de la réduction volet A Ouvriers
$S \leq 2.833,36 \text{ €}$	123,00	132,84
$2.833,36 \text{ €} < S \leq 3.336,98 \text{ €}$	$123,00 - (0,2442 \times (S - 2.833,36 \text{ €}))$	$132,84 - (0,2638 \times (S - 2.833,36 \text{ €}))$
$S > 3.336,98 \text{ €}$	0	0

### Volet B

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet B Employés	Montant de la réduction volet B Ouvriers
$S \leq 2.218,73 \text{ €}$	165,87	179,14
$2.218,73 \text{ €} < S \leq 2.833,36 \text{ €}$	$165,87 - (0,2699 \times (S - 2.218,73 \text{ €}))$	$179,14 - (0,2915 \times (S - 2.218,73 \text{ €}))$
$S > 2.833,36 \text{ €}$	0	0

Le montant de la réduction « Bonus à l'emploi » est l'addition du volet A et du volet B.

Source : ONSS

## ONSS : réduction structurelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026

Les employeurs du secteur public et du secteur privé bénéficient d'une réduction structurelle de cotisations patronales de sécurité sociale pour leurs travailleurs assujettis à l'ensemble des secteurs de la sécurité sociale, moyennant le respect de certaines conditions.

A partir du 1er janvier 2026, les montants de cette réduction trimestrielle sont modifiés.

La formule de calcul est la suivante :

<b>réduction structurelle des charges sociales (ouvrier &amp; employé)</b>	<b>montants bruts en € par trimestre</b>	
<b>catégorie 1</b>	$0 + 0,1400 \times (11.458,57 - S) + 0,1500 \times (9.547,20 - S)$	
<b>catégorie 2</b>	$79,00 + 0,2300 \times (9.975,60 - S) + 0,1500 \times (9.975,60 - S) + 0,0600 \times (W - 16.803,98)$	
<b>catégorie 3</b>	Travailleurs valides	$0,1400 \times (12.416,08 - S) + 0,1500 \times (9.547,20 - S)$
	Travailleurs moins valides	$495,00 + 0,1785 \times (11.788,30 - S) + 0,1500 \times (9.547,20 - S)$

Source : ONSS

## Report du budget mobilité obligatoire à 2027

Les projets du Gouvernement fédéral visant à contraindre les employeurs à proposer le budget mobilité à leurs travailleurs ayant (droit à) une voiture de société se concrétisent. Les textes législatifs n'étant pas prêts à la date initialement prévue du 1er janvier 2026, cette obligation est reportée. La date d'entrée en vigueur pour les employeurs d'au moins 50 travailleurs est désormais fixée au 1er janvier 2027. Les entreprises de moins de 50 travailleurs disposeront d'une année supplémentaire, jusqu'au 1er janvier 2028, tandis que celles de moins de 15 travailleurs seront dispensées de cette obligation.

### Contexte

Le budget mobilité légal, qui existe depuis 2019, est un budget alloué aux travailleurs en échange de la voiture de société dont ils disposent ou à laquelle ils auraient droit. Le budget mobilité permet à ces travailleurs de financer des alternatives durables, plus « écologiques ».

Le montant du budget mobilité correspond au coût total (*Total Cost of Ownership* ou *TCO*) de la voiture de société sur une base annuelle auquel le travailleur renonce et est soumis à certaines limites minimales et maximales (en 2026, minimum de 3.233 EUR et maximum de 17.244 EUR sur une base annuelle).

Le budget mobilité peut être consacré à 3 piliers :

- Pilier 1 : voiture de société respectueuse de l'environnement (= sans émissions de CO2 si choisie à partir du 1er janvier 2026) ;
- 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) ;
- Pilier 3 : solde en espèces (cotisations personnelles spéciales ONSS de 38,07 %).

L'accord de Gouvernement fédéral annonçait une réforme du budget mobilité en 2 phases. Dans une première phase, les employeurs devront obligatoirement proposer le budget mobilité aux travailleurs ayant droit à une voiture de société. Les grandes lignes de cette première phase se précisent peu à peu. Dans une seconde phase, le budget mobilité devrait ensuite être étendu à l'ensemble des travailleurs.

### Proposition obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 pour les employeurs occupant au moins 50 travailleurs

À partir du 1er janvier 2027, tout employeur occupant au moins 50 travailleurs sera tenu de proposer le budget mobilité à ses travailleurs ayant droit à une voiture de société. Les travailleurs restent totalement libres d'opter ou non pour le budget mobilité.

### Condition : les employeurs doivent mettre des voitures de société à disposition depuis au moins 36 mois

Le stage d'attente que les employeurs doivent respecter avant de pouvoir proposer le budget mobilité est maintenu et lié à l'obligation à titre de condition : fournir une ou plusieurs voitures de société à un ou plusieurs travailleurs pendant une période de plus de 36 mois. Cette période devrait désormais pouvoir être interrompue.

### Report possible après l'expiration de la période de leasing en cours

L'employeur peut attendre l'expiration du contrat de location ou de leasing, ou de tout autre accord relatif à l'utilisation de la voiture de société effectivement mise à la disposition du travailleur, avant de lui permettre de l'échanger contre le budget mobilité.

## Choix obligatoire pour une voiture du pilier 1 possible dans certains cas

Le gouvernement veut permettre aux employeurs d'obliger certains travailleurs à opter d'office pour une voiture du premier pilier (= véhicule sans émission). Cela sera possible sur la base de critères liés à la nature de la fonction (p. ex. représentants de commerce souvent sur la route) et aux intérêts légitimes de l'entreprise. Ces critères ne peuvent pas être discriminatoires et doivent respecter le principe de proportionnalité.

## Obligation applicable seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028 pour les employeurs occupant moins de 50 travailleurs

Les employeurs occupant en moyenne moins de 50 travailleurs pendant la période de référence disposeront d'une année supplémentaire pour se conformer à l'obligation de proposer le budget mobilité, à savoir jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2028.

## Dispense pour les employeurs de moins de 15 travailleurs et les entreprises en difficulté

Les employeurs suivants ne sont pas tenus de proposer un budget mobilité en échange de la voiture de société :

- Employeur qui recourt à une procédure d'information et de consultation en matière de licenciement collectif avec fermeture d'entreprise ;
- Employeur qui est une entreprise en difficulté ;
- Employeur qui occupe en moyenne moins de 15 travailleurs pendant la période de référence au cours de l'année civile.
- 

## Que devez-vous faire ?

Attention : les informations susmentionnées ne sont pas encore définitives et peuvent encore être modifiées. Le processus législatif est encore long. Il va de soi que nous vous informerons dès que nous disposerons de plus amples informations.

## ONSS : réduction pour vos travailleurs âgés

Si vous occupez des travailleurs âgés, vous avez droit à une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale.

Certaines conditions doivent être respectées en ce qui vous concerne mais également par votre travailleur.

Outre une condition d'âge (55 ou 61 ans selon la Région compétente), celui-ci ne peut avoir un salaire trimestriel de référence dépassant un certain montant.

Ce montant est indexé au 1er janvier 2026 si vous occupez ce travailleur en Région wallonne (hors Communauté germanophone) ou en Région de Bruxelles- capitale.

Au 1er janvier 2026, ce montant sera de :

- 8.323,20 EUR en Région de Bruxelles-capitale (auparavant 8.160 EUR)

Exceptions :

- le plafond salarial est maximum 11.097,60 EUR pour le 4eme trimestre sauf pour les travailleurs intérimaires;
  - le plafond salarial pour le 1er trimestre est 11.097,60 EUR pour les travailleurs intérimaires
- 
- 18.036,09 EUR en Région wallonne (hors Communauté germanophone) (auparavant 17.682,44 EUR)

Les montants sont inchangés si vous occupez ce travailleur en Communauté germanophone.

La mesure est abrogée en Région flamande depuis le 1er juillet 2024. Nous vous invitons à consulter notre [infoflash du 23 mai 2024](#) pour connaître les mesures transitoires.

Tableau récapitulatif

Région où le travailleur est occupé	Age minimum requis à la fin du trimestre	Salaire trimestriel de référence pour le trimestre en cours à partir du 1er janvier 2026
Région de Bruxelles-capitale	61 ans	8.323,20 /11.097,60 EUR
Région wallonne (hors Communauté germanophone)	55 ans (57 ans à partir du 1er avril 2026)	18.036,09 EUR
Région flamande	Mesure supprimée depuis le 1er juillet 2024	
Communauté germanophone	55 ans	13.942,47 EUR

Source : ONSS



# Règlement sur l'IA : quelles sont les obligations des employeurs ? Le SPF Économie propose un aperçu pratique.

## Contexte

Le règlement sur l'IA est partiellement entré en vigueur le 2 août 2024. Avec le règlement sur l'IA, l'Europe vise à créer un cadre juridique uniforme afin de garantir le bon fonctionnement du marché intérieur et d'éviter la fragmentation du marché. Dans le même temps, l'Europe souhaite également protéger les droits fondamentaux européens des citoyens et des entreprises contre d'éventuels effets néfastes des systèmes d'IA. C'est pourquoi ce règlement instaure de nouvelles obligations pour les entreprises qui développent l'IA, mais aussi pour celles qui l'utilisent.

## Entrée en vigueur progressive du règlement sur l'IA

Les obligations découlant du règlement sur l'IA n'entrent pas toutes en vigueur en même temps. Elles sont introduites progressivement afin que les entreprises puissent se préparer à temps. Vous trouverez plus d'informations concernant ce règlement sur l'IA et sur les obligations imposées progressivement aux employeurs dans nos deux infoflashes de [janvier](#) et [juillet](#) 2025.

Les obligations applicables dépendent notamment des éléments suivants :

- Niveau de risque des systèmes d'IA utilisés (risque inacceptable, haut, limité, minimal) ;
- Rôle de l'entreprise : fournisseur ou utilisateur.

## Aperçu pratique du SPF Économie

Comprendre à temps les niveaux de risque et les mesures correspondantes permet aux employeurs de se préparer de façon optimale. Consultez l'aperçu du SPF Économie et nos infoflashes précédents pour avoir une vue d'ensemble complète.

Aperçu du SPF Économie : [AI Act | FPS Économie](#)

## AI Act : le cadre européen sur l'intelligence artificielle - ce que les entreprises doivent anticiper

L'Union européenne a franchi une étape décisive avec l'adoption du **règlement européen sur l'intelligence artificielle**, plus connu sous le nom d'**AI Act (UE 2024/1689)**, entré en vigueur le **1er août 2024**.

Le déploiement progressif de ces obligations offre aux entreprises le temps nécessaire pour anticiper les exigences réglementaires, adapter leurs processus internes et sécuriser, dès à présent, leurs usages de l'intelligence artificielle.

### Qu'est-ce que l'AI Act et pourquoi est-il stratégique pour les entreprises ?

L'AI Act est un **règlement horizontal**, c'est-à-dire qu'il s'applique à **tous les secteurs d'activité, publics comme privés**.

Trois objectifs majeurs

- Garantir un développement et une utilisation de l'IA conformes aux valeurs européennes
- Protéger la santé, la sécurité et les droits fondamentaux des citoyens
- Soutenir et sécuriser l'innovation

L'ambition européenne est claire : faire de l'IA un levier de performance économique sans compromis sur l'éthique et la confiance.

### Quelles entreprises sont concernées par l'AI Act ?

Sont concernées :

- Les **entreprises établies dans l'UE** qui développent, commercialisent ou utilisent des systèmes d'IA
- Les **entreprises hors UE**, dès lors que les résultats produits par leurs systèmes d'IA sont utilisés dans l'Union européenne

En pratique, **toute application d'IA qui influence le marché européen, des clients ou des utilisateurs européens** entre dans le champ de l'AI Act, qu'elle ait été développée, hébergée ou exploitée en Europe ou ailleurs.

### Une approche fondée sur le niveau de risque des systèmes d'IA

L'AI Act repose sur une **logique de gestion du risque** : plus un système d'IA est risqué, plus les exigences sont strictes.

Où se situent les principaux risques pour votre entreprise ?

### Les 4 niveaux de risque définis par le règlement

#### 1. Risque minimal

- Filtres anti-spam, correcteurs orthographiques, agendas intelligents, ...
- **Aucune obligation spécifique**, mais la loi encourage les bonnes pratiques volontaires

#### 2. Risque limité

- Chatbots, modèles génératifs

- **Obligation d'informer** l'utilisateur qu'il interagit avec une IA
- Lorsque ces applications sont qualifiées "à haut risque", elles sont soumises aux mêmes exigences renforcées que celles décrites ci-dessous

### 3. Risque élevé

- Systèmes impactant les ressources humaines, la santé (soins, appareils utilisés dans un cadre médical), l'application de la loi, ...
- **Obligations renforcées** : gestion des risques, contrôle humain, qualité des données, ...

### 4. Risque inacceptable

- Social scoring, reconnaissance faciale non autorisée, ...
- **Pratiques totalement interdites dans l'UE**, portant atteinte aux droits fondamentaux

## Innovation et PME

Des dispositifs concrets pour soutenir les entreprises existent dans l'AI Act, notamment ceux-ci :

- **Bacs à sable réglementaires IA (AI Regulatory Sandboxes)** offrant un environnement contrôlé qui permet de développer et de tester des systèmes d'IA sous supervision réglementaire
- Dispositions spécifiques tenant compte des **contraintes et réalités des PME et start-up**
- Lancement du **Pacte européen sur l'IA**, qui encourage les entreprises à anticiper leur mise en conformité

## Gouvernance et sanctions : un cadre strict et dissuasif

L'AI Act met en place une gouvernance à deux niveaux :

- **Au niveau européen**, par la création du **Bureau de l'IA** et la mise en place du **Comité de l'IA**
- **Au niveau national**, par la désignation d'**autorités compétentes** chargées du contrôle et de l'application de la réglementation

En cas de non-respect, des **amendes pouvant atteindre 35 millions d'euros ou 7% du chiffre d'affaires mondial peuvent s'appliquer**.

## Que devez-vous faire dès maintenant ?

Même si certaines obligations s'appliqueront progressivement, le temps de l'anticipation est déjà là :

- Identifier les systèmes d'IA utilisés ou envisagés
- Évaluer leur niveau de risque
- Intégrer la conformité IA dans la stratégie globale de l'entreprise

Vous souhaitez approfondir le sujet ?

Sur le [site du SPF Économie](#), vous trouverez des conseils, des informations et un guide complet pour vous conformer à l'AI Act.

## Mobilité : à quelle intervention mes travailleurs ont-ils droit à partir de février 2026 ?

Le 1er février 2026, le prix de la carte-train SNCB va augmenter de 2,6%.

Quel sera l'impact sur votre obligation d'intervenir dans les frais de transport ?

### La convention collective de travail n°19/9 : une obligation minimale

L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est prévue par la convention collective de travail (CCT) n° 19/9, adoptée en 2019. Cette CCT prévoit l'obligation pour les employeurs d'intervenir lorsque leurs travailleurs utilisent le train et/ou d'autres transports en commun pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail. Elle s'applique à titre supplétif, c'est-à-dire qu'elle prévoit une obligation minimale à respecter.

La CCT n° 19/9 a fixé une grille de montants forfaitaires qui détermine le montant de l'intervention patronale. Cette grille est applicable en fonction de la distance parcourue.

Ces montants correspondaient en 2019 à 70% du prix de la carte-train. En février 2024, après la dernière indexation de la carte-train, cette intervention n'était plus que de 56% du prix de la carte-train.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont adopté la CCT n° 19/11.

### La CCT n° 19/11 – indexation des montants

La CCT n° 19/11 adoptée le 8 avril 2024 a augmenté les montants de l'intervention patronale au 1er juin 2024. Cette intervention équivalait au 1er juin à 71,8% du coût de la carte-train (de février 2024).

Pour éviter que les indexations futures de la carte-train ne creusent à nouveau l'écart entre l'intervention patronale et le coût pour les travailleurs, un mécanisme d'indexation est prévu jusqu'en 2029.

Désormais, à chaque adaptation de la carte-train au mois de février, les montants de la CCT n°19 sont également adaptés. Cependant, le pourcentage d'indexation est limité. Le premier pourcent d'indexation de la carte-train est entièrement répercuté sur l'intervention patronale ; au-delà, la moitié de l'indexation est répercutée et le pourcentage d'indexation de l'intervention patronale ne peut pas dépasser 2,5%.

### Exemples

Quelle sera le coût d'un abonnement de train d'un travailleur qui se rend d'Ottignies à Bruxelles (26km) ?

En janvier 2026 (avant l'indexation), il paie 128€ pour un abonnement mensuel et 1.277€ pour un abonnement annuel. En février 2026, il paiera 131€ pour le même abonnement mensuel et 1.312€ pour un abonnement annuel.

Quelle sera l'intervention de l'employeur dans cet abonnement ?

Tout dépend du secteur dans lequel le travailleur est occupé.

Pour un secteur dans lequel la CCT n° 19 s'applique, l'employeur devra rembourser au travailleur 93 € s'il utilise un abonnement mensuel et 926€ pour un abonnement annuel. Ce sera par exemple le cas dans la commission paritaire n° 100 (commission paritaire auxiliaire des ouvriers), dans l'Horeca (CP 302) ou dans le secteur des banques (CP 310).

De nombreux secteurs prévoient une intervention proportionnelle au prix des abonnements. Dans ces secteurs, les employeurs verront leur intervention augmenter proportionnellement à l'augmentation prévue par la SNCB, soit 2,6%. C'est par exemple le cas dans la commission paritaire n° 200 (commission paritaire auxiliaire des employés), le secteur des assurances (CP 307) ou les entreprises de nettoyage (CP 121).

## Autres moyens de transport

La CCT n° 19/11 ne règle que l'intervention patronale dans le coût des abonnements aux transports publics. Cependant, elle pourra avoir parfois un impact sur l'intervention dans les frais de transport privé (voiture). Il faudra voir secteur par secteur ce qui est prévu. Par ailleurs, de nombreux secteurs lient l'intervention dans les frais de transport privé au montant des abonnements SNCB. Dans ce cas, ces interventions augmentent aussi en février 2026.

Notez également qu'au 1er janvier 2026, le montant de l'indemnité vélo prévu par la CCT n° 164 a augmenté de 0,29€/km à 0,30€/km et que le montant maximal exonéré pour l'indemnité vélo est passé de 0,36€/km à 0,37€/km avec un plafond annuel de 3.700€ en 2026 (3.610€ en 2025) (montant sous réserve).

## Les frais de transport dans mon secteur

Dans la [documentation sectorielle](#), vous trouverez le détail, commission paritaire par commission paritaire, des montants à octroyer. Cette documentation reprend par moyen de transport utilisé l'intervention dans les frais de transport, qu'elle soit basée sur la CCT n°19/9, les montants de la carte-train ou un barème propre au secteur.

*Source : [CCT n°19/11](#) du 8 avril 2024 modifiant la CCT n° 19/9 du 23 avril 2019 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.*



## Février 2026 - Quelques dates clés

### 20 février 2026 :

Ceci est la date ultime pour verser le précompte professionnel mensuel et rentrer votre déclaration 274.

### 28 février 2026 :

Les envois des fiches 281.01, 281.10 à 281.30 (à l'exception de la fiche 281.25), des fiches 281.40 et 281.45, des fiches 281.60 jusque 281.71, les fiches 281.80 à 281.82 ainsi que la fiche 281.86 doivent parvenir à l'Administration le **28 février 2026** au plus tard.

### Aperçu des journées de grève

- 3 février : journée de grève sectorielle dans les secteurs non marchand
- 5 février : journée de grève intersectorielle
- 10 février : journée de grève intersectorielle
- 12 février : journée de grève intersectorielle

Les grèves des 5, 10 et 12 février sont organisées par le front syndical commun et visent à nouveau les mesures socio-économiques du gouvernement fédéral en général.

Nous ignorons encore si les chemins de fer participeront aux journées de grève en février.

### [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>