



LEGAL WATCH

02-2026



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

Bilan social 2025 : il est temps de vous préparer !	3
Que contient le bilan social ?	3
Quelles sont les entreprises tenues d'établir un bilan social ?	3
Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : coefficient de revalorisation appliqué au 1er janvier 2026 et indexation	4
Revalorisation des compléments d'entreprise.....	4
Rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise.....	4
Indexation du complément d'entreprise	4
Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise.....	4
Assouplissement des règles relatives aux horaires dans le règlement de travail à partir du 1er avril 2026	6
Contexte.....	6
Cadre général plutôt que tous les horaires à temps plein	6
Assouplissement de la procédure de prise de décision au sein de la commission paritaire .	7
Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?	7
Enregistrement du temps obligatoire à partir du 1er janvier 2027 : résolution déposée à la Chambre	8
Enregistrement du temps de travail : du nouveau dans ce dossier	8
Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?	8
Prolongation des heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 : le point sur la situation ?.....	9
Prolongation des heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 : bientôt définitive	9
Heures de relance au premier trimestre 2026 : que pouvez-vous faire en tant qu'employeur ?	9
Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?	9
Quelques nouveaux montants fiscaux à partir du 1er janvier 2026	10
Tarif CREG : montants du second trimestre 2026	12
Remboursement d'électricité	12
Tarif CREG	12
Montant fixe maximal par kWh	12
Mars 2026 – Quelques dates clés	13

Bilan social 2025 : il est temps de vous préparer !

De nombreuses entreprises devront déposer leur bilan social à la Banque nationale de Belgique après la date de clôture de l'exercice.

Le bilan social est un instrument par lequel les entreprises sont tenues de faire rapport sur la situation de l'emploi en leur sein ainsi que sur les activités de formation suivies par les travailleurs.

Si vous ne respectez pas vos obligations en matière de bilan social, vous serez sanctionné par le paiement, soit d'une amende pénale, soit d'une amende administrative.

Que contient le bilan social ?

Le bilan social comporte les renseignements suivants :

- un état des personnes occupées ;
- un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice ;
- un état donnant des renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge par l'employeur. Tout travailleur a, en effet, un droit individuel à la formation ; depuis 2024, ce droit s'élève, en principe, à au moins 5 jours par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Quelles sont les entreprises tenues d'établir un bilan social ?

Sont soumises à l'obligation d'établir un bilan social, les entreprises suivantes principalement :

- les entreprises belges tenues de publier leurs comptes annuels et un bilan social (et qui occupent du personnel) ; les comptes annuels et le bilan social doivent être déposés à la Banque nationale de Belgique (BNB) dans les 30 jours après l'approbation des comptes annuels et au plus tard 7 mois après la date de clôture de l'exercice ;
- les entreprises tenues de remettre un bilan social à la BNB, en principe dans les 7 mois de la clôture de leur/l'exercice :
 - les hôpitaux qui n'ont pas pris la forme d'une société commerciale à responsabilité limitée ou d'une grande ou très grande ASBL ;
 - les autres personnes morales de droit privé (ex. : ASBL, fondation) qui occupent au moins 20 travailleurs (en équivalents temps plein) ;
 - les entreprises de droit étranger qui ont établi en Belgique une succursale ou un siège quelconque d'exploitation ; le bilan social comprend uniquement les informations concernant les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique (de l'entreprise étrangère), l'ensemble des succursales et des sièges d'exploitation étant considéré comme une seule entreprise.

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, le plafond du salaire de référence pour déterminer ce complément ET le complément d'entreprise 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 2025.

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.

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.

Indexation du complément d'entreprise

Les compléments d'entreprises doivent également être indexés de 2% au 1er janvier 2026 sauf dans les secteurs où l'indexation est prévue à un autre moment.

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 s'applique également à ces seuils.

Nous vous communiquons ci-dessous les seuils pour l'application de ces retenues en cas de RCC temps plein (CCT n°17) à partir du 1er janvier 2026. Ces seuils seront encore indexés de 2% le 1er mars 2026.

À partir du 01/01/2026	RCC à temps plein
Sans charge de famille	1.855,77 EUR
Avec charge de famille	2.235,30 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.

Assouplissement des règles relatives aux horaires dans le règlement de travail à partir du 1er avril 2026

Contexte

À l'heure actuelle, tous les horaires des travailleurs à temps plein doivent être repris dans le règlement de travail.

Depuis le 1er octobre 2017 (loi sur le travail faisable et maniable), les horaires fixes à temps partiel peuvent simplement être repris dans le contrat de travail, sauf si cet horaire à temps partiel tombe en dehors des horaires à temps plein repris dans le règlement de travail. Depuis lors, un cadre (périodes, jours, délai de notification de 7 jours ouvrables) doit être repris dans le règlement de travail pour les horaires variables à temps partiel.

Pour chaque travailleur à temps partiel, l'employeur doit conserver une copie ou un extrait du contrat de travail mentionnant l'horaire et l'identité du travailleur et portant la signature des deux parties à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté. Cette copie ou cet extrait peut désormais être conservé(e) sous forme électronique.

L'accord de gouvernement fédéral prévoyait un assouplissement concernant l'obligation d'inclure tous les horaires à temps plein applicables dans le règlement de travail. À partir du 1er avril 2026, les employeurs pourront également opter pour la mention dans le règlement de travail d'un cadre général qui détermine les jours et les heures de travail dans l'entreprise. Les horaires individuels des travailleurs devront alors s'inscrire dans ce cadre, mais l'employeur ne sera plus tenu de les inclure tous dans le règlement de travail.

Cadre général plutôt que tous les horaires à temps plein

À partir du 1er avril 2026, les employeurs peuvent également choisir de mentionner dans le règlement de travail un cadre général concernant le temps de travail ordinaire comme alternative à la mention des horaires à temps plein.

Ce cadre général doit reprendre les éléments suivants :

- Jours de la semaine pendant lesquels des prestations peuvent être fournies, p. ex. du lundi au vendredi ;
- Période journalière pendant laquelle des prestations peuvent être fournies, p. ex. entre 7h et 20h ;
- Durées de travail journalières minimale et maximale ;
- Durées de travail hebdomadaires normale et maximale.

Les horaires appliqués dans l'entreprise doivent alors uniquement s'inscrire dans le cadre général du temps de travail ordinaire, tel que défini dans le règlement de travail.

Reprendre un cadre général dans le règlement de travail n'est pas obligatoire. Il est également possible de continuer à mentionner tous les horaires à temps plein dans le règlement de travail.

Pour introduire un horaire dans le règlement du travail, l'employeur doit suivre la procédure de modification du règlement de travail, ce qui présuppose l'accord :

- du conseil d'entreprise ; ou
- de tous les travailleurs individuels en l'absence de conseil d'entreprise (affichage avec registre des remarques).

Assouplissement de la procédure de prise de décision au sein de la commission paritaire

Si aucun accord ne peut être trouvé au sein de l'entreprise, le service de Contrôle des lois sociales (CLS) du SPF ETCS et la commission paritaire (CP) compétente doivent d'abord tenter une conciliation pour résoudre le problème. Si la conciliation n'est pas possible, comme c'est rarement le cas, la CP tranche par un vote. La décision est prise avec l'accord d'au moins 75 % des représentants de l'employeur et 75 % des représentants des travailleurs et requiert donc une double majorité de toutes les délégations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le projet de loi assouplit cette prise de décision au sein de la CP au 1er avril 2026.

Désormais, l'accord d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de l'employeur et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs au sein de la CP suffira pour décider valablement concernant les éléments suivants :

- Mention d'un horaire dans le règlement de travail s'il n'existe pas de cadre général dans le règlement de travail ;
- Modification d'un cadre général existant concernant le temps de travail habituel dans le règlement de travail ;
- Mention dans le règlement de travail d'un horaire sortant du cadre général du temps de travail habituel repris dans le règlement de travail.

Cependant, la double majorité est encore nécessaire si la CP doit prendre une décision concernant la première mention d'un cadre général pour le temps de travail ordinaire dans le règlement de travail.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

À partir du 1er avril 2026, en tant qu'employeur, vous ne devrez plus mentionner dans le règlement de travail tous les horaires à temps plein d'application dans votre entreprise. Il suffit que les horaires s'inscrivent dans un cadre horaire général de temps de travail ordinaire.

Le cas échéant, en tant qu'employeur, vous devez reprendre, dans le règlement de travail, le cadre général devant reprendre les éléments suivants :

- Jours de la semaine pendant lesquels des prestations peuvent être fournies ;
- Plage journalière pendant laquelle des prestations peuvent être fournies ;
- Durées de travail journalières minimale et maximale ;
- Durées de travail hebdomadaires normale et maximale.

Il n'est pas obligatoire de reprendre un cadre général dans le règlement de travail. Il est également possible de continuer à mentionner tous les horaires à temps plein dans le règlement de travail.

Source(s) : Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail : art 2-4 <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/56/1324/56K1324001.pdf>, Divers médias.

Enregistrement du temps obligatoire à partir du 1er janvier 2027 : résolution déposée à la Chambre

Enregistrement du temps de travail : du nouveau dans ce dossier

Dans plusieurs passages de l'accord de coalition, le Gouvernement fédéral avait indiqué son intention de mettre en œuvre des réformes structurelles dans l'organisation du temps de travail.

C'est dans cette optique que, fin 2025, il avait annoncé dans son accord budgétaire qu'il imposerait aux employeurs d'enregistrer le temps de travail de leurs travailleurs à compter du 1er janvier 2027 au moyen d'un système objectif, fiable et accessible. Les employeurs devraient toutefois rester libres de choisir la méthode utilisée (cf. notre précédent [infoflash](#)).

Le 5 février 2026, une proposition de résolution a été déposée à la Chambre des représentants à ce sujet. Les auteurs de la résolution demandent au Gouvernement fédéral de tenir compte des éléments suivants :

- Ancrage du principe de base de la mesure du temps de travail dans la loi sur le travail ;
- Obligation de déclaration à l'employeur en cas d'occupation auprès de plusieurs employeurs ;
- Grande autonomie des employeurs pour la mise en œuvre pratique, tant qu'un contrôle efficace des temps de travail et de repos reste possible ;
- Aucune charge administrative supplémentaire liée à l'obligation généralisée.

Une résolution n'est pas contraignante sur le plan juridique, mais puisqu'elle émane de députés appartenant à un parti de la majorité gouvernementale, il n'est pas exclu que le gouvernement en tienne compte lors de la préparation de la législation.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

L'accord budgétaire et la résolution parlementaire ne sont pas juridiquement contraignants. C'est seulement lorsque la nouvelle obligation aura été transposée dans la législation et publiée au Moniteur belge que l'enregistrement du temps deviendra obligatoire.

Source(s) :

Proposition de résolution visant à mettre en œuvre la directive sur le temps de travail en ce qui concerne l'enregistrement du temps de travail, Documents La Chambre 56K1353/01.

Prolongation des heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 : le point sur la situation ?

Prolongation des heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 : bientôt définitive

Au 1er avril 2026, le contingent de base légal des heures supplémentaires volontaires ordinaires passera de 120 heures à 360 heures par année civile. Dans l'Horeca, le contingent passera de 360 heures 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. Ces heures ne donnent pas lieu à un sursalaire et sont exonérées de cotisations sociales et d'impôts (brut = net).

Dans la mesure où le cadre légal de ce régime n'est pas encore définitif à ce jour et où il n'entrera probablement en vigueur qu'au 1er avril 2026, le Gouvernement fédéral avait annoncé fin 2025 que la mesure des 120 heures de relance serait prolongée jusqu'au 31 mars 2026 (cf. notre précédent [infoflash](#)).

Heures de relance au premier trimestre 2026 : que pouvez-vous faire en tant qu'employeur ?

Même si le processus législatif n'est pas encore arrivé à son terme, les employeurs qui souhaitent autoriser des heures de relance au premier trimestre 2026 peuvent le faire à condition de respecter certaines formalités.

Si ces formalités sont en ordre, vous pouvez, en tant qu'employeur :

- faire prester un maximum de 120 heures de relance durant la période du 1er janvier 2026 au 31 mars 2026.
- Ces heures de relance :
 - ne donnent pas droit à un sursalaire de 50 % ou 100 % ;
 - sont exonérées de cotisations ONSS et d'impôts (brut = net) ;
 - ne peuvent pas être récupérées ;
 - ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne de 143 heures supplémentaires (repos compensatoire moins rapidement obligatoire).

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

- Vous pouvez continuer à utiliser ces 120 heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 inclus.
- Un accord écrit doit être conclu spécifiquement pour cette période entre l'employeur et le travailleur concerné. Le projet de législation prévoit explicitement que l'accord donné par le travailleur avant le 1er avril 2026 pour effectuer des heures de relance pour une période se terminant après cette date, reste valable comme accord pour effectuer des heures supplémentaires volontaires sous le nouveau régime, et ce jusqu'à l'expiration de sa durée de validité.

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.

- 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.

Attention : les informations susmentionnées sont basées sur un projet de législation qui n'a pas encore été publiée au Moniteur belge.

Source(s) : [Projet de loi portant des dispositions fiscales diverses, Chambre, doc. n° 56K1127/004 ; \[Projet de loi du 10 février 2026 portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social.\]\(#\)](#)

Quelques nouveaux montants fiscaux à partir du 1er janvier 2026

A partir du 1er janvier 2026, certains montants fiscaux sont adaptés suite aux mécanismes d'indexation. Les montants officiels ont été publiés le 12 février 2026.

Exercice d'imposition Année de revenus	2026 2025	2027 2026
Montant maximum des ressources nettes :		
- Montant de base	4.100,00	4.200,00
- Enfants à charge (imposition commune)	12.000,00	12.300,00
- Enfants à charge d'un isolé	12.000,00	12.300,00
- Enfants handicapés à charge d'un isolé	12.000,00	12.300,00
Montant minimum des frais déductibles concernant les ressources	570,00	580,00
Montant maximum des rentes alimentaires attribuées aux enfants, qui ne constituent pas de ressources	4.100,00	4.200,00
Montant maximum des rémunérations perçues par des étudiants, qui ne constituent pas de ressources	6.840,00	7.010,00
Exonération pour personnel supplémentaire :		
- Bénéfices exonérés par unité de personnel supplémentaire affecté en Belgique à la recherche scientifique ou aux exportations	20.100,00	(1)
Intervention patronale dans les frais de transport :		
- Montant exonéré des indemnités en remboursement ou paiement des frais de déplacement domicile - lieu de travail (utilisation voiture privé)	490,00	500,00
- Exonération indemnité de vélo (montant / km)	0,36	0,37
Montant maximum/année de revenus	3.610,00	3.700,00
Avantages sociaux : Montant maximum de l'intervention de l'employeur dans le prix d'achat payé par les travailleurs pour l'achat de matériel informatique déterminé	1.110,00	(2)
Avantages de toute nature :		
- Nourriture gratuite (domestique) :		
• déjeuner	198,00	198,00
• dîner	392,40	392,40
• souper	302,40	302,40
- Nourriture donnée gratuitement aux gens de mer et aux ouvriers de construction en raison d'éloignement du chantier (montant / jour de travail effectif)	2,48	2,48
- Fourniture gratuite du chauffage et de l'électricité		
• <i>Personnel de direction et dirigeants d'entreprise :</i>		
chauffage	2.500,00	2.560,00
électricité utilisée à des fins autres que le chauffage	1.250,00	1.280,00
• <i>Autres bénéficiaires :</i>		
chauffage	1.130,00	1.150,00
électricité utilisée à des fins autres que le chauffage	560,00	580,00
- Disposition gratuite de domestiques, jardiniers, chauffeurs, etc. (par ouvrier occupé à temps plein)	5.950,00	5.950,00
- Disposition gratuite d'une seule pièce (incl. logement, chauffage, éclairage)	266,40	266,40
- Disposition gratuite à des fins personnelles d'un PC (fixe ou portable) (par appareil)	72,00	72,00
- Disposition gratuite à des fins personnelles d'une tablette ou d'un téléphone mobile (par appareil)	36,00	36,00
- Disposition gratuite à des fins personnelles d'un abonnement de téléphonie (fixe ou mobile)	48,00	48,00
- Disposition gratuite à des fins personnelles d'une connexion internet (fixe ou mobile) (quel que soit le nombre d'appareils)	60,00	60,00
- Montant minimum avantage de toute nature véhicule de société	1.650,00	1.690,00

Dirigeants d'entreprise - Coefficient de revalorisation pour la requalification des loyers perçus de leur société par des dirigeants d'entreprise	5,63	5,75
Remboursement de frais propres à l'employeur - Indemnité kilométrique trimestrielle en cas d'utilisation d'un véhicule privé à des fins professionnelles (montant / km) - Indemnité kilométrique annuelle en cas d'utilisation d'un véhicule privé à des fins professionnelles (montant / km)	0,4290 (01.01.2025-31.03.2025) 0,4449 (01.07.2025-30.06.2026)	0,4326 (01.01.2026-31.03.2026)
Dispense de versement de précompte professionnel – travail en équipe dans le cadre de travaux immobiliers - Salaire horaire brut minimum	17,27	17,64
Plafond de l'exonération fiscale des rémunérations pour un flexi-job	18.000,00	18.440,00

(1) Cette exonération est supprimée à partir du 1er septembre 2025

(2) Le plan PC privé est supprimé depuis le 1er octobre 2025

Tarif CREG : montants du second trimestre 2026

Les tarifs forfaitaires de la CREG utilisés pour le calcul des frais d'électricité réels du second trimestre 2026 viennent d'être publiés. Ces tarifs correspondent au montant fixe maximal par kWh que vous pouvez octroyer à votre travailleur en remboursement des frais de recharge à domicile de leur voiture d'entreprise.

Remboursement d'électricité

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

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

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

Tarif CREG

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

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

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

Montant fixe maximal par kWh

Le montant fixe maximal par kWh s'élève à :

	1er janvier 2026- 31 mars 2026	1er avril 2026 -30 juin 2026
Région flamande	31,32 centimes d'euro/kWh	31,91 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région Bruxelles capitale	34,26 centimes d'euro/kWh	35,55 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région wallonne	35,23 centimes d'euro/kWh	36,37 centimes d'euro/kWh (sous réserve)

Pour plus d'informations sur le remboursement des frais d'électricité pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, voyez [notre infoflash du 15 janvier 2025](#).

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



Mars 2026 – Quelques dates clés

01/03/2026

Modification des tranches et des montants du bonus à l'emploi

12/03/2026

Manifestation nationale

31/03/2026

Date limite pour l'introduction électronique du plan de formation annuel 2026 (SPF ETCS)

[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>