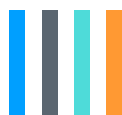


LEGAL WATCH

03-2026



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

Projet de loi-programme déposé à la Chambre ! 4

Limitation de la déduction forfaitaire des frais sur les revenus provenant des droits d'auteur 4

- A. Modération de l'indexation5
- B. Cotisation spéciale de modération salariale.....7
- C. Cotisation spéciale de modération salariale consolidée7

Modification du calcul du bonus à l'emploi social..... 7

Modifications apportées à la réduction ONSS premiers engagements..... 7

Cessation de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours 8

Exclusion des sportifs rémunérés de l'exonération des cotisations de sécurité sociale au-delà du plafond salarial ONSS..... 8

Perte éventuelle de l'avantage des réductions de cotisation ONSS pour certaines infractions commises délibérément 8

Fixation de la cotisation minimale de pension pour les membres du personnel statutaire nommés après le 31 mai 2026 délibérément 9

Introduction des *check-in* et *check-out* pour les travaux immobiliers 9

Suppression de la possibilité d'enregistrement préalable de la présence des travailleurs pour les travaux immobiliers9

Introduction des *check-in* et *check-out* pour les travaux immobiliers..... 10

Augmentation de l'indemnité de bureau au 1er mars 2026..... 11

Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er mars 2026 12

Principe : indemnité non imposable 12

Aperçu des montants à partir du 1er mars 2026 12

Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas..... 12

Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux..... 12

Indemnité forfaitaire mensuelle 12

Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour 13

Passage à l'heure d'été : comment rémunérer les travailleurs en équipes ? 14

Travailleurs en équipes : que faire ? 14

Exemple 14

En résumé 15

Quelles mesures devraient être reportées au 1er juin 2026 ? 16



Assouplissements relatifs aux règlements de travail	16
Modification de la durée de travail hebdomadaire minimale	16
Travail de nuit.....	16
Limitation de la durée maximale du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur	17
CCT n° 90 : dépôt électronique obligatoire	17
Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1er avril 2026.....	18
Indexation trimestrielle	18
Indexation annuelle.....	18
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique.....	18
Réforme du congé de formation flamand au 1er septembre 2026	20
Accent mis sur les formations axées sur le marché du travail	20
Droit d'initiative commun : doublement des heures.....	20
Impact financier : augmentation du forfait employeur	21
Formations en interne et avis préalable obligatoire	21
Règles d'assiduité et politique en matière de sanctions.....	21
Dispositions transitoires et réserve.....	22
Actions pratiques.....	22
Le prochain dépassement de l'indice pivot aura lieu plus tôt que prévu ...	23
Avril 2026 – Quelques dates clés	24

Projet de loi-programme déposé à la Chambre !

Un projet de loi-programme a récemment été déposé à la Chambre ! Il contient toute une série de mesures qui avaient déjà été annoncées dans l'accord du Gouvernement fédéral et dans les divers accords qui ont suivi.

Il prévoit entre autres l'introduction de l'« indexation en centimes », de nombreuses adaptations des réductions groupes-cibles existantes et l'introduction des *check-in* et *check-out* pour les travaux immobiliers.

Poursuivez votre lecture pour en découvrir les grandes lignes.

Limitation de la déduction forfaitaire des frais sur les revenus provenant des droits d'auteur

À certaines conditions, les droits d'auteur peuvent constituer une forme de rémunération fiscalement avantageuse.

Si les conditions légales sont remplies, un taux de précompte mobilier de 15 % est appliqué sur les revenus nets issus de droits d'auteur.

Par revenus nets, il convient ici d'entendre les revenus bruts (avant retenue du précompte mobilier), diminués des éléments suivants :

- Cotisations ONSS ;
- ET frais professionnels réels justifiés ou forfait de frais dégressif légal.

La déduction des frais forfaitaires n'est appliquée qu'une seule fois par contribuable et par exercice d'imposition sur l'ensemble des revenus mobiliers.

À compter du 1er janvier 2026, l'application de la déduction forfaitaire dégressive des frais, calculée selon des tranches de revenus déterminées, et la déduction forfaitaire des frais de 15 % pour droits d'auteur, est limitée aux revenus provenant de droits d'auteur relatifs aux activités pour lesquelles le contribuable détient une attestation du travail des arts de type « plus » ou ordinaire au moment où les revenus sont payés ou attribués.

Les artistes qui ne disposent que d'une attestation de type « starter » n'entrent dès lors plus en ligne de compte pour la déduction forfaitaire des frais. Ils conservent toutefois la possibilité de justifier leurs frais professionnels réels et de les déduire de leurs revenus bruts provenant de droits d'auteur.

La mesure ci-dessus s'applique aux revenus payés ou attribués à partir du 1er janvier 2026. Remarque : en ce qui concerne les retenues du précompte mobilier, les modifications susmentionnées ne s'appliquent qu'aux revenus payés ou attribués à partir du dixième jour suivant la publication de cette loi-programme au Moniteur belge.

Modération générale des différents systèmes de dispense de versement du précompte professionnel via un facteur de correction

En appliquant la mesure de dispense partielle de versement du précompte professionnel, un employeur peut réduire considérablement ses coûts salariaux.

Concrètement, cette mesure permet à l'employeur de ne pas devoir verser au fisc une partie du précompte professionnel retenu sur le salaire des travailleurs.

Il ressort d'un rapport du Comité de suivi que les dépenses fiscales résultant de la dispense partielle de versement du précompte professionnel devraient augmenter de 8,36 % entre 2025 et 2030.

Afin de préserver la viabilité budgétaire des différents régimes de dispense partielle de versement du précompte professionnel sans en vider la substance, une modération générale est introduite. Celle-ci prend la forme d'un facteur de correction qui atténue le coût fiscal total de ces régimes de dispense.

Le but de cette mesure est de geler le coût total des différentes dispenses pendant plusieurs années consécutives.

Ce facteur de correction est fixé comme suit :

- 97 % pour les rémunérations payées ou attribuées entre le 1er janvier 2027 et le 31 décembre 2027 ;
- 93,35 % pour les rémunérations payées ou attribuées entre le 1er janvier 2028 et le 31 décembre 2028 ;
- 95,90 % pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 1er janvier 2029.

En fonction de l'évolution des montants non versés au Trésor par rapport à l'année civile 2026, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, procéder à une adaptation des pourcentages susmentionnés au plus tard le 31 décembre de l'année précédant celle à laquelle le facteur de correction se rapporte, et ce, au plus tard le 31 décembre 2028.

Un A.R. pourra en outre déterminer la manière dont les employeurs, qui demandent l'une des dispenses auxquelles s'applique le facteur de correction, doivent apporter la preuve que le facteur de correction a été correctement appliqué sur le montant du précompte professionnel qui ne doit pas être versé au Trésor.

Modération salariale par la limitation temporaire de l'adaptation des salaires conformément à un mécanisme d'indexation

L'accord budgétaire de novembre 2025 faisait état d'une « indexation en centimes » sur les salaires supérieurs à la médiane. Dans le cadre de cette mesure, l'indexation sera temporairement limitée pour certain(e)s salaires, pensions et allocations sociales « élevé(e)s ».

Cette mesure comprend les 3 éléments suivants :

- Modération de l'indexation pour certains salaires élevés ;
- Cotisation spéciale de modération salariale ;
- Cotisation spéciale de modération salariale consolidée.

A. Modération de l'indexation

À compter du 1er juin 2026, les dispositions légales, réglementaires et statutaires, ainsi que les clauses des conventions individuelles et collectives de travail et des décisions unilatérales, qui prévoient de lier les salaires de base barémiques et réels à un mécanisme d'indexation, ne produiront leurs effets qu'à concurrence de 2 % du salaire de référence à temps plein, plafonné à un montant de 4.000 EUR.

Une mesure analogue sera mise en œuvre à partir du 1er janvier 2028. La modération de l'indexation sera appliquée en 2 cycles.

Premier cycle à partir du 1er juin 2026

Le premier cycle débute le 1er juin 2026 et se termine au moment où le salaire de référence du travailleur concerné, sans application de la modération salariale, aurait été indexé à hauteur de 2 % au total par l'addition des pourcentages d'indexation applicables depuis le début de la période de modération.

Deuxième cycle à partir du 1er janvier 2028

Le deuxième cycle débutera le 1er janvier 2028, sauf si, à cette date, les 2 % du premier cycle n'ont pas encore été atteints pour chaque secteur. Ce deuxième cycle prendra fin au moment où le salaire de référence du travailleur concerné, sans application de la modération salariale, aurait été indexé à hauteur de 2 % au total par l'addition des pourcentages d'indexation applicables depuis le début de la période de modération.

Le salaire de référence de 4.000 EUR sera indexé selon un mécanisme d'indexation prédéfini.

Si le pourcentage d'indexation cumulé réel est supérieur à 2 %, le salaire de référence est indexé dans sa totalité, à concurrence de la différence entre ce pourcentage d'indexation réel et 2 %.

Le salaire de référence d'une personne soumise à la modération salariale et qui entre en service après la date de début du premier ou du deuxième cycle est réputé avoir subi les indexations à partir de la date de début de la période de modération concernée.

Dispositions générales relatives à la modération salariale

Dans le cadre de l'application de la modération salariale, seul le salaire mensuel de base fixe barémique indexé ou, le cas échéant, le salaire mensuel de base contractuel indexé exprimé sur une base à temps plein est pris en considération, indépendamment des heures ou prestations.

Le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire de base contractuel indexé lorsqu'aucun salaire de base barémique n'a été déterminé ou lorsque le salaire contractuel est supérieur au salaire de base barémique.

Il n'est donc pas tenu compte des éléments suivants : sursalaire, chèques-repas, primes de rendement, primes de fin d'année, éco-chèques, primes de bénéfices, suppléments pour le travail de nuit ou le week-end, etc.

Pour les travailleurs à temps partiel, le salaire de référence est déterminé en ramenant le salaire à temps partiel à une base à temps plein, en fonction de la fraction d'occupation.

Pour les travailleurs dont le salaire de référence à temps plein est inférieur à 4.000 EUR, rien ne change. L'indexation de leur salaire est entièrement maintenue.

Exemple :

En janvier 2027, une indexation de 2,2 % est prévue dans la CP 200.

Un employé dont le salaire de référence (mensuel à temps plein) est de 3.000 EUR percevra, après indexation, un salaire de 3.066 EUR, c.-à-d. 3.000 EUR x 1,022. Ce travailleur ne relève pas du champ d'application de la modération salariale limitée.

Un employé dont le salaire de référence (mensuel à temps plein) est de 10.000 EUR percevra, après cette indexation, 10.100 EUR.

Ce montant est obtenu comme suit :

- Indexation de 2 % limitée à la partie du salaire de référence jusqu'à 4.000 EUR :
 $4.000 \text{ EUR} \times 2 \% = 80 \text{ EUR}$
- Indexation de l'ensemble du salaire de référence à hauteur de la différence entre le pourcentage d'indexation cumulé réel et ces 2 % (2,2 % - 2 % = 0,2 %) :
 $10.000 \text{ EUR} \times 0,2 \% = 20 \text{ EUR}$

B. Cotisation spéciale de modération salariale

Pour chaque mois des première et deuxième périodes de modération, les employeurs et les tiers payeurs doivent verser à l'ONSS une cotisation spéciale de modération salariale à partir du moment où une première indexation a eu lieu. Cette cotisation est calculée sur les salaires sur lesquels la modération salariale a été appliquée et est égale à la moitié du produit de la modération salariale.

Cette cotisation spéciale de modération salariale sera calculée en 2 cycles :

- Au plus tôt au 1er juin 2026 : calcul de la cotisation jusqu'à ce que l'indice de 2 % soit atteint pour tous les secteurs ;
- Au plus tôt au 1er janvier 2028 : calcul de la cotisation jusqu'à ce que l'indice de 2 % soit atteint pour tous les secteurs.

Cette cotisation spéciale de modération salariale est calculée selon une formule spécifique.

C. Cotisation spéciale de modération salariale consolidée

L'ONSS percevra enfin aussi une cotisation spéciale de modération salariale consolidée, et ce, en 2 phases.

La cotisation de modération salariale consolidée provisoire sera due à compter du premier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel l'effet de la modération du premier cycle a été atteint pour tous les salaires auxquels s'applique un mécanisme d'indexation, tel que déterminé par le Roi dans un A.M.

La cotisation de modération salariale consolidée définitive sera due à compter du premier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel l'effet de la modération du deuxième cycle a été atteint pour tous les salaires auxquels s'applique un mécanisme d'indexation, tel que déterminé par le Roi dans un A.M.

Modification du calcul du bonus à l'emploi social

Le bonus à l'emploi garantit aux travailleurs à faible revenu un salaire net plus élevé en leur donnant droit à une réduction de leurs cotisations ONSS personnelles.

Le calcul du bonus à l'emploi social sera adapté au 1er janvier 2028.

Le renforcement du bonus à l'emploi social sera garanti par un relèvement du plafond salarial supérieur et moyen.

Ces modifications devraient être d'application à partir du 1er janvier 2028.

Modifications apportées à la réduction ONSS premiers engagements

L'octroi des réductions ONSS fédérales premiers engagements vise à encourager les employeurs à engager des (nouveaux) travailleurs.

Après plusieurs adaptations au cours des dernières années, l'Accord de coalition fédérale 2025-2029 prévoit à nouveau une réforme en profondeur de cette mesure.

La réduction groupe-cible premiers engagements sera à nouveau étendue à 5 travailleurs au 1er avril 2026.

Le montant maximal de la réduction pour l'engagement d'un premier travailleur sera en outre plafonné à 2.000 EUR.

Un arrêté ministériel peut fixer un régime transitoire pour l'application de la réduction groupe-cible pour l'engagement d'un premier, deuxième et/ou troisième travailleur, s'ils ont débuté avant le 1er avril 2026.

Cessation de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours

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 actuellement bénéficier d'une réduction groupe-cible pour la réduction collective du temps de travail

Un employeur qui instaure une semaine de quatre jours peut en outre bénéficier d'une réduction groupe-cible semaine de quatre jours à certaines conditions.

Vous trouverez les détails complets de ces mesures [ici](#).

Au 1er avril 2026, la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours sera supprimée.

Notez que les employeurs ayant introduit ces régimes de réduction du temps de travail et/ou de semaine de quatre jours avant le 1er avril 2026 conserveront le droit d'appliquer la réduction groupe-cible y afférente selon les règles en vigueur au 31 mars 2026, pour la durée restante. Pendant cette période de transition, il ne sera pas possible d'appliquer la réglementation relative à la poursuite d'une réduction ONSS.

Exclusion des sportifs rémunérés de l'exonération des cotisations de sécurité sociale au-delà du plafond salarial ONSS

Depuis le 1er juillet 2025, les cotisations patronales de sécurité sociale sur les salaires élevés sont limitées. Au-delà d'un certain plafond trimestriel, l'employeur n'est plus redevable de cotisations ONSS de base. Ce plafond salarial s'élève à 86.700 EUR par trimestre depuis le 1er janvier 2026.

Ce plafond est lié à un mécanisme d'indexation spécifique.

Les sportifs dont la rémunération dépasse le plafond salarial peuvent actuellement bénéficier de cette mesure, tandis que les employeurs de ces sportifs ont déjà droit à la réduction spéciale des cotisations de sécurité sociale pour les sportifs rémunérés.

Afin d'éviter ce double avantage, les sportifs rémunérés ou coureurs cyclistes professionnels occupés par des employeurs visés à l'article 353**bis**/16 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, seront exclus du champ d'application de cette mesure à compter du 1er avril 2026.

Perte éventuelle de l'avantage des réductions de cotisation ONSS pour certaines infractions commises délibérément

Un employeur qui n'a pas déclaré spontanément à l'ONSS certains membres de son personnel est tenu de les déclarer soit volontairement, soit d'office. Pour l'instant, il peut toujours avoir recours aux réductions de cotisations habituelles lors de cette déclaration.

À compter du 1er avril 2026, à titre de sanction supplémentaire, le droit à la réduction de cotisation pourra être retiré à l'employeur qui a commis délibérément une infraction en matière de déclaration immédiate à l'emploi (telle que sanctionnée par les articles 181, 181/1, 232, 234 et 235 du Code pénal social) pour les travailleurs concernés et pour les trimestres au cours desquels l'infraction a été constatée pour ces travailleurs.

Concrètement, il s'agit de la perte éventuelle de l'application des avantages suivants :

- Réduction structurelle ;
- Réduction groupe-cible pour les premiers engagements ;
- Réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours ;
- Réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes à temps plein dans l'Horeca ;
- Réduction groupe cible pour les sportifs rémunérés ;
- Exonération des cotisations patronales au-dessus du plafond salarial.

Dans une telle situation, l'ONSS sera tenu de percevoir le bénéfice perdu auprès de l'employeur condamné.

Fixation de la cotisation minimale de pension pour les membres du personnel statutaire nommés après le 31 mai 2026 délibéré

L'Accord de coalition fédérale 2025-2029 stipule que, pour chaque nouvelle nomination d'un fonctionnaire statutaire, la cotisation de pension doit désormais couvrir son coût.

Une cotisation patronale de 9,5 % est prévue dans ce cadre et augmentera progressivement jusqu'à atteindre 38 % en 2029 pour certaines nouvelles nominations de membres du personnel statutaire accordées après le 31 mai 2026.

Introduction des *check-in* et *check-out* pour les travaux immobiliers

Dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et fiscale, diverses mesures sont prévues. Des contrôles éclairés sont notamment effectués à intervalles réguliers dans certains secteurs et il existe, dans certains cas, un enregistrement obligatoire des présences.

Suppression de la possibilité d'enregistrement préalable de la présence des travailleurs pour les travaux immobiliers

À une date qui sera fixée par arrêté royal et au plus tard au 1er janvier 2027, les employeurs ne pourront plus enregistrer les présences de leurs travailleurs à l'avance et à distance.

À l'avenir, l'enregistrement devra être effectué en temps réel par la personne concernée elle-même sur les chantiers, à chaque fois au début et à la fin de l'activité.

Le travailleur sera responsable de l'enregistrement de sa présence sur le lieu de travail. L'enregistrement devra être effectué en personne.

Cet enregistrement pourra avoir lieu via :

- un système de badges, pour lequel l'entrepreneur-employeur doit alors mettre un badge à la disposition du travailleur salarié ou indépendant qui accède au lieu de travail pour son compte ;
- un code QR.

L'entrepreneur (ou sous-traitant) doit prendre les mesures nécessaires pour que chaque personne puisse s'enregistrer avant de pénétrer pour son compte sur le lieu de travail ou le quitter. L'employeur ne sera toutefois pas tenu de fournir un smartphone à ses travailleurs pour permettre ces enregistrements.



Si l'employeur a rempli ses obligations, il ne pourra pas être tenu responsable des oublis, des erreurs ou du refus du travailleur de s'enregistrer.

La désignation des acteurs responsables de la livraison, de l'installation et du bon fonctionnement de l'appareil d'enregistrement reste inchangée.

Introduction des *check-in* et *check-out* pour les travaux immobiliers

À compter d'une date qui sera fixée par arrêté royal et au plus tard le 1er janvier 2027, l'heure d'arrivée au chantier temporaire ou mobile et l'heure de départ de celui-ci devront être enregistrées.

Les conditions actuellement en vigueur sont maintenues.

L'introduction de l'enregistrement OUT dans le secteur de la construction, combinée à la suppression de la possibilité d'enregistrement préalable, s'inscrit dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et la concurrence déloyale et vise également à améliorer la sécurité sur le lieu de travail.

Attention : les mesures susmentionnées sont basées sur un projet de législation et sont donc encore susceptibles de modifications.

Source(s) : *Projet de loi-programme du 23 février 2026 (DOC 56 1378/001).*



Augmentation de l'indemnité de bureau au 1er mars 2026

Les travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur base régulière pendant une partie substantielle de leur temps de travail peuvent recevoir de la part de leur employeur une indemnité forfaitaire de bureau pour couvrir tous leurs frais de bureau.

L'ONSS nous informe que cette indemnité forfaitaire de bureau est indexée.

Le montant maximum du forfait accepté par l'ONSS en tant que remboursement de frais - non assujetti aux cotisations ONSS – s'élève à 160,99 EUR/mois depuis le 1er mars 2026. Jusqu'au 28 février 2026, le forfait s'élevait à 157,83 EUR/mois.

Le fisc accepte également ce forfait à titre de remboursement de frais (non imposable) selon les modalités précisées dans la circulaire du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail.

Sources : Instructions administratives à l'usage des employeurs – ONSS, Circulaire 2021/C/20 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail, <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#!/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>, 26 février 2021

Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er mars 2026

En tant qu'employeur du secteur privé, vous pouvez rembourser les frais de séjour de vos travailleurs qui effectuent des voyages d'affaires en Belgique. Pour déterminer l'indemnité, vous pouvez vous baser sur les indemnités de séjour des fonctionnaires fédéraux. Les montants de ces indemnités ont été adaptés au 1er mars 2026.

Principe : indemnité non imposable

Les indemnités forfaitaires que vous octroyez à vos travailleurs à titre de remboursement des frais de séjour engagés dans le cadre de déplacements professionnels en Belgique ne sont pas imposables, pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant des indemnités similaires que les autorités publiques octroient à leurs fonctionnaires. Ces indemnités sont considérées comme une « norme sérieuse ».

Aperçu des montants à partir du 1er mars 2026

Suite à l'application des mécanismes d'indexation, les montants suivants sont applicables depuis le 1er mars 2026 :

	Indemnité forfaitaire journalière (frais de repas)	Indemnité forfaitaire mensuelle	Indemnité journalière complémentaire pour frais de logement
Montant indexé	21,64 EUR/jour	Max. 16 x 21,64 EUR/mois (en cas d'occupation à temps plein)	162,35 EUR/nuit

Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas

Vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire journalière pour les frais de séjour (repas) si :

- le déplacement du voyage de service dure au moins 6 heures ;
- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage servant à couvrir les frais de repas.

Si vous octroyez des titres-repas à titre de remboursement des frais de repas engagés lors de voyages de service nationaux, l'intervention patronale dans le titre-repas doit être déduite de l'indemnité forfaitaire.

Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux

L'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour en Belgique pour les fonctionnaires fédéraux est abrogée depuis le 1er janvier 2024. L'administration accepte toutefois que cette indemnité puisse continuer à être considérée comme une norme sérieuse, pour autant que les conditions susmentionnées soient remplies.

Indemnité forfaitaire mensuelle

Si la fonction du travailleur implique des prestations régulières à l'extérieur de l'entreprise (il s'agit généralement de travailleurs qui exercent une fonction itinérante), vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire mensuelle.



Le montant équivaut alors à un certain nombre de fois l'indemnité journalière. Le nombre est identique pour les travailleurs qui exercent la même fonction et est fixé sur la base de la moyenne des prestations à temps plein fournies par ces travailleurs au cours de l'année précédente. L'indemnité forfaitaire mensuelle ne peut toutefois jamais dépasser 16 fois l'indemnité forfaitaire journalière pour une occupation à temps plein.

L'octroi de cette indemnité forfaitaire mensuelle n'est pas soumis à la condition relative à la durée (6 heures au minimum). Le déplacement ne peut donner lieu ni à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers, ni à un autre avantage visant à couvrir les frais de repas.

Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour

En ce qui concerne les frais de séjour, il y a également une indemnité forfaitaire journalière complémentaire qui sert à couvrir les frais de logement. Vous pouvez octroyer cette indemnité aux travailleurs qui doivent loger en Belgique hors de leur résidence dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Voici les conditions à respecter pour l'octroi de cette indemnité :

- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du logement par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage de même nature.

Source : Circulaire 2026/C/35 relative aux indemnités pour frais de séjour en Belgique

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

Le dimanche 29 mars 2026, nous passerons à l'heure d'été, ce qui nécessitera d'avancer les pendules d'une heure (à 2 h du matin, il sera en réalité 3 h).

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

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

Travailleurs en équipes : que faire ?

Il existe deux solutions :

- *Si l'organisation de travail le permet*, aménagez le roulement des équipes afin que l'équipe qui a travaillé le moins d'heures lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du 28 au 29 mars) soit celle qui travaille le plus lors du passage à l'heure d'hiver.

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

- *S'il n'est pas possible pour vous d'effectuer ce roulement*, respectez les modalités suivantes :
 - les travailleurs qui seront occupés pendant 7 heures (ou moins) lors du passage à l'heure d'été (soit la nuit du 28 au 29 mars) devront recevoir une rémunération correspondant à celle d'une journée normale ;
 - les travailleurs qui seront occupés lors du passage à l'heure d'hiver pendant une durée plus longue que celle d'une journée normale devront recevoir une rémunération correspondant aux heures effectivement travaillées.

Exemple

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

L'équipe B a effectué la pause de nuit lors du passage à l'heure d'été (soit dans la nuit du 28 au 29 mars). Les travailleurs auront donc été occupés pendant 7 heures. Ils percevront une rémunération correspondant à 8 heures de prestation.

Lors du passage à l'heure d'hiver, deux hypothèses peuvent être envisagées :

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



En résumé

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

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

Quelles mesures devraient être reportées au 1er juin 2026 ?

Le 11 mars 2026, les partis de la majorité ont déposé des amendements visant à reporter au 1er juin 2026 l'entrée en vigueur de plusieurs mesures importantes prévues dans l'accord de gouvernement fédéral (cf. [infoflash](#) précédent).

Les amendements prévoient de reporter au 1er juin 2026 la date d'entrée en vigueur des mesures suivantes prévues dans le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail :

Assouplissements relatifs aux règlements de travail

À l'heure actuelle, le règlement de travail doit mentionner séparément tous les horaires à temps plein applicables dans l'entreprise, ainsi que tous les horaires à temps partiel fixes qui ne s'intègrent pas entièrement dans les horaires (à temps plein) repris dans le règlement de travail.

Le projet de loi prévoit un assouplissement supplémentaire. Outre les horaires individuels, il sera désormais possible de définir un cadre général pour la durée normale de travail.

Ce cadre devra mentionner au moins les informations suivantes :

- Jours de la semaine pendant lesquels des prestations peuvent être fournies ;
- Période pendant laquelle le travail peut être effectué ;
- Durées de travail journalières minimale et maximale ;
- Durées de travail hebdomadaires normale et maximale.

En outre, il est prévu d'assouplir la procédure de concertation relative à la modification du règlement de travail pour les extensions du cadre fixé pour le temps de travail ordinaire ou la mise en place d'un nouvel horaire.

Modification de la durée de travail hebdomadaire minimale

Actuellement, la durée de travail hebdomadaire minimale doit représenter au moins un tiers de la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein.

Le projet de loi vise à abaisser cette durée minimale de travail à 1/10e de la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, et ce, à compter du 1er juin 2026. Le gouvernement estime que cette mesure aura un effet positif sur l'emploi. Les bénéficiaires du revenu d'intégration pourront, à certaines conditions, cumuler les revenus complémentaires provenant de ce type d'emploi à temps partiel avec leur allocation.

On ignore encore si l'A.R. prévoyant des exceptions à la règle actuelle du tiers sera également modifié.

Travail de nuit

Certaines règles relatives au travail de nuit seront assouplies afin d'augmenter le potentiel d'occupation dans le secteur de l'e-commerce et d'éviter la délocalisation d'entreprises dans des pays voisins où la réglementation relative au travail de nuit est plus souple.

Le projet de loi vise à lever l'interdiction générale du travail de nuit. La limitation actuelle du travail de nuit à la période de 20h à 6h est maintenue.

Pour les entreprises de l'e-commerce et de certains secteurs connexes qui relèvent d'une commission paritaire donnée et exercent une activité déterminée, une définition dérogatoire spécifique est toutefois prévue, et considère comme du travail de nuit tout travail effectué entre 23h et 6h.



Pour les travailleurs qui entrent en service à compter du 1er juin 2026, les primes prévues dans les CCT existantes resteront d'application, mais tiendront compte de la nouvelle définition du travail de nuit (entre 23h et 6h du matin), sauf si l'employeur convient avec les travailleurs d'y déroger (p. ex. par une disposition dans le règlement du travail).

Limitation de la durée maximale du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur

Si, en tant qu'employeur, vous licenciez un travailleur, vous devez lui notifier un délai de préavis ou lui verser une indemnité de rupture correspondante. Le délai de préavis est calculé sur la base de l'ancienneté du travailleur.

Actuellement, il n'existe pas de durée maximale pour ce délai de préavis.

Pour les contrats de travail qui commenceront à partir du 1er juin 2026, la durée du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur sera limitée à 52 semaines.

CCT n° 90 : dépôt électronique obligatoire

Le projet de loi prévoit d'imposer aux employeurs qui souhaitent faire appel au régime des avantages non récurrents liés aux résultats, dans le cas où le plan d'octroi peut être introduit via un acte d'adhésion, de déposer cet acte d'adhésion via la voie électronique (www.plansbonus.be).

Partena suit de près les modifications législatives et vous tiendra informé dès que les changements envisagés auront été approuvés définitivement.

Attention : les dispositions ci-dessus sont basées sur un projet de loi qui n'a pas encore été publié au Moniteur belge et sur des amendements qui n'ont pas encore été approuvés.

Source(s) : Projet de loi du 3 février 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail, DOC 56 1324/001 ; Amendement DOC 56 1324/002.

Montant de l'indemnité kilométrique à partir du 1er avril 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 1er avril 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 1er octobre 2022. Le nouveau montant à respecter à partir du 1er avril 2026 s'élèvera à 0,4327 EUR/km (montant sous réserve).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4327 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 2026 :

1er janvier 2026 - 31 mars 2026	0,4326 EUR/km
1er avril 2026 – 30 juin 2026	0,4327 EUR/km

Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1er 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 1er 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 1er 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.

Sources : 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.

Réforme du congé de formation flamand au 1er septembre 2026

Le Gouvernement flamand prévoit une réforme en profondeur du congé de formation flamand (CFF).

Conformément à la note de politique générale 2024-2029 en matière d'emploi, l'accent n'est plus mis sur un droit général, mais sur un instrument visant spécifiquement à renforcer la position sur le marché du travail et la productivité. Les ressources seront désormais utilisées de manière plus ciblée afin de remédier à la pénurie actuelle sur le marché du travail.

Attention : la date d'entrée en vigueur générale est fixée au 1er septembre 2026. En tant qu'employeur, il est essentiel de tenir compte dès à présent de ces critères plus stricts lors de l'élaboration de votre politique de formation pour les années à venir.

Accent mis sur les formations axées sur le marché du travail

La reconnaissance, dans la base de données des formations, des formations entrant en ligne de compte pour le congé de formation flamand, devient beaucoup plus sélective. De nombreuses formations qui entrent actuellement en ligne de compte pour le congé de formation flamand seront donc supprimées de la base de données des formations.

Seules les formations qui contribuent directement à l'employabilité du travailleur entreront encore en ligne de compte. Sont notamment concernés les types de formations suivants :

- Métiers en pénurie : formations figurant sur la liste officielle des métiers en pénurie du *VDAB* ;
- Transition numérique et transition climatique : nouvelle catégorie essentielle axée sur les compétences en matière de numérique, d'énergie et de climat afin de garantir la compétitivité ;
- Formations *STEM* : formations portant le label *STEM* ou axées sur les métiers *STEM* ;
- Premier diplôme de l'enseignement secondaire : l'accent est mis sur les personnes peu qualifiées ; les parcours menant à un diplôme de bachelier ou master sont désormais possibles uniquement s'ils relèvent d'une autre catégorie autorisée ;
- Formations linguistiques : Néerlandais, français, allemand et anglais, strictement limité au niveau B1 ;
- Formations de tuteurs et concertation sociale : parcours spécifiques pour les tuteurs et formations sur le droit du travail et la concertation sociale ;
- Prévisions de compétences : formations qui répondent aux pénuries sectorielles avérées (p. ex. via la méthode *VLAMT*).

Les simples adaptations internes des systèmes ou des outils, ainsi que les formations obligatoires sur le plan légal (p. ex. en vertu d'une CCT ou d'une loi), sont exclues. Une dérogation de 6 mois s'applique aux nouveaux collaborateurs. Pour ceux-ci, le CFF peut être utilisé pour les systèmes technologiques internes, s'ils ne disposent pas encore des compétences requises au moment de leur engagement.

La procédure d'évaluation des formations figurant dans la base de données des formations débutera le 1er juillet 2026. Cela permettra de garantir que la base de données des formations aura été mise à jour pour le 1er septembre 2026, conformément aux nouveaux critères d'évaluation.

Droit d'initiative commun : doublement des heures

La réforme ancre structurellement le droit d'initiative commun. Cela signifie que si l'employeur propose une formation intéressante et que le travailleur y participe, celui-ci sera récompensé. Le travailleur qui suit des formations tant de sa propre initiative que sur proposition de l'employeur verra ainsi ses heures de congé de formation doublées, de 125 à 250 heures.

Le gouvernement souhaite ainsi surtout abaisser le seuil pour les personnes peu ou moyennement qualifiées, étant donné que celles-ci suivent plus souvent des formations proposées par leur employeur.

- Initiative personnelle : au maximum 125 heures par année scolaire.
- Initiative commune : si le travailleur accepte une proposition de l'employeur et suit également une formation de sa propre initiative, le droit total est doublé pour atteindre un maximum de 250 heures (125 heures par type d'initiative).

L'employeur doit enregistrer explicitement le preneur d'initiative lors de la demande de remboursement.

Impact financier : augmentation du forfait employeur

Les employeurs reçoivent du Gouvernement flamand un remboursement forfaitaire correspondant au coût salarial des travailleurs suivant une formation agréée. Ce « forfait employeur » va être augmenté.

- Forfait pour l'année scolaire 2025-2026 : 14,91 EUR par heure
- Forfait pour l'année scolaire 2026-2027 : 24,50 EUR par heure

Formations en interne et avis préalable obligatoire

Les formations en interne seront désormais soumises à un contrôle préventif strict. Une formation est « interne » dans les cas suivants :

1. Exclusivité pour un profil de fonction spécifique au sein de votre propre entreprise
2. Focus sur le poste actuel sans changement significatif dans l'environnement
3. Formateurs occupés comme travailleurs chez le même employeur (ou utilisateur pour les intérimaires).

Désormais, vous devez demander un avis préalable favorable auprès du département *WEWIS* (*Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie* – Travail, Économie, Sciences, Innovation et Économie sociale). Même s'il reste possible de demander cet avis lors de la demande de remboursement, nous vous recommandons de le faire au préalable. L'employeur devra fournir à cet effet une déclaration sur l'honneur.

Attention : l'Inspection sociale flamande peut vérifier ces faits et les contester *a posteriori*, ce qui peut entraîner des demandes de remboursement. De plus, la part de « formation sur le lieu de travail » de ces formations ne doit jamais dépasser 80 %.

Règles d'assiduité et politique en matière de sanctions

Le gouvernement abandonne le principe du « tout ou rien », ce qui nécessite une gestion administrative plus rigoureuse.

- Remboursement au prorata : l'indemnité est calculée strictement sur la base de la présence effective au cours. L'ancienne règle selon laquelle la présence à l'évaluation finale suffisait pour valider l'ensemble des heures est supprimée.
- Examens et RCA : pour passer des examens devant le jury central ou des évaluations RCA, le droit est fixé à 16 heures (soit le double).
- Travailleurs du week-end : les travailleurs qui travaillent exclusivement le week-end ne peuvent désormais prendre un CFF que pour les heures qui coïncident avec un jour de travail dans leur horaire de service.



La politique en matière de sanctions à l'encontre des dispensateurs de formation va être renforcée. Les dispensateurs de formation qui manquent à leurs obligations de manière répétée (au moins deux erreurs administratives) pourront être suspendus pour une durée d'un an.

Dispositions transitoires et réserve

Un régime transitoire est prévu pour les formations pluriannuelles déjà entamées. Ces formations peuvent être menées à terme selon les anciennes conditions.

Les mesures décrites sont pour l'instant communiquées sous réserve, car la législation concernée n'a pas encore été définitivement adoptée. Le contenu et les modalités définitifs sont donc susceptibles d'être modifiés jusqu'à la publication officielle au Moniteur belge.

Actions pratiques

La nouvelle procédure relative à la base de données des formations entrera en vigueur le 1er juillet 2026. À compter de cette date, nous vous recommandons de vérifier si les formations éventuellement prévues pour l'automne 2026 figurent toujours dans la base de données des formations.

Au 1er septembre 2026, les formations internes seront soumises à des règles plus strictes et nécessiteront souvent un avis préalable obligatoire. Faites donc évaluer vos formations internes en temps utile !

Source : avant-projet d'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, en ce qui concerne la réforme du Congé de formation flamand, [Hervorming Vlaams opleidingsverlof: wijzigingsbesluit | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/wijzigingsbesluit).



Le prochain dépassement de l'indice pivot aura lieu plus tôt que prévu

En raison notamment de la hausse récente des coûts énergétiques à la suite du conflit au Moyen-Orient, le Bureau fédéral du Plan prévoit que le prochain dépassement de l'indice pivot se produira très probablement déjà en juillet 2026.

Pour rappel : depuis le 1er juillet 2025, les allocations sociales et les traitements des fonctionnaires sont en principe indexés 3 mois après le dépassement de l'indice pivot. Ce changement s'inscrit dans le cadre d'un objectif budgétaire plus large du Gouvernement fédéral. Il existe cependant des exceptions à ce principe.

Par conséquent, certaines allocations sociales et les traitements du personnel de la fonction publique seraient indexés de 2 % en octobre 2026. Étant donné que cette indexation sera très probablement calculée conformément aux modalités de la nouvelle mesure d'« indexation en centimes », le pourcentage d'indexation de 2 % ne s'appliquera qu'à la tranche allant jusqu'à 2.000 EUR brut par mois pour les allocations sociales et à la tranche allant jusqu'à 4.000 EUR brut par mois pour les salaires de la fonction publique (sous réserve d'adoption de la législation définitive et de publication au Moniteur belge).

Source(s) : Communiqué du Bureau fédéral du Plan du 12 mars 2026, « Indice des prix à la consommation – Prévisions d'inflation ».



Avril 2026 – Quelques dates clés

06 avril 2026

Le lundi de Pâques est un jour férié légal.

30 avril 2026

DmfA: envoi de la déclaration 2026/1 et paiement du solde des cotisations 2026/1

30 avril 2026

Les plans bonus ayant une période de référence d'une année civile complète doivent être déposés pour fin avril. Source : [SPF Emploi](#)

[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>