



LEGAL WATCH

04-2026



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

Le bonus à l'emploi au 1er avril 2026	3
Quid des heures supplémentaires volontaires à partir du 1er avril 2026 ? .	4
Un travailleur peut-il déjà prester ces nouvelles heures supplémentaires volontaires ?.....	4
Un travailleur à temps partiel pourra-t-il encore, à l'avenir, avoir recours aux heures supplémentaires volontaires ?	7
Un accord en vigueur concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires devra-t-il être remplacé par un nouvel accord après le 1er avril 2026 ?.....	7
Accords conclus à partir du 1er avril 2026 pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires : précisions ?	8
Quelles sont les possibilités depuis le 1er avril 2026 ?	8
Exception pour les travailleurs à temps partiel qui prestatent déjà des heures supplémentaires volontaires.....	8
Les accords conclus après le 1er avril 2026 mais avant la publication de la réglementation restent valables.....	8
Règlement sur l'IA : quels changements pour les employeurs ? L'omnibus numérique apporte d'éventuels assouplissements.	10
Quels changements potentiels pour les employeurs ?.....	10
Report des délais pour les systèmes d'IA à haut risque.....	10
Maîtrise de l'IA	10
Traitement des données à caractère personnel à des fins de détection de biais	11
Allègement des charges administratives pour un plus grand nombre de fournisseurs de systèmes d'IA	11
Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs ?	11
ONSS : réduction structurelle à partir du 1er avril 2026.....	13
ONSS : régularisation rétroactive du montant des titres-repas jusqu'au 30 avril 2026	13
Mai 2026 – Quelques dates clés	14



Le bonus à l'emploi au 1er avril 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 avril 2026. Ils sont les suivants :

Volet A

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet A Employés	Montant de la réduction volet A Ouvriers
$S \leq 2.880,32 \text{ €}$	125,04	135,04
$2.880,32 \text{ €} < S \leq 3.336,98 \text{ €}$	$125,04 - (0,2738 \times (S - 2.880,32 \text{ €}))$	$135,04 - (0,2957 \times (S - 2.880,32 \text{ €}))$
$S > 3.336,98 \text{ €}$	0	0

Volet B

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet B Employés	Montant de la réduction volet B Ouvriers
$S \leq 2.255,50 \text{ €}$	168,62	182,11
$2.255,50 \text{ €} < S \leq 2.880,32 \text{ €}$	$168,62 - (0,2699 \times (S - 2.255,50 \text{ €}))$	$182,11 - (0,2915 \times (S - 2.255,50 \text{ €}))$
$S > 2.880,32 \text{ €}$	0	0

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

Source : ONSS



Quid des heures supplémentaires volontaires à partir du 1er avril 2026 ?

Jusqu'au 31/03/2026, un travailleur pouvait, à certaines conditions, opter pour des heures supplémentaires volontaires ou des heures de relance. Les heures de relance différaient des heures supplémentaires volontaires ordinaires à plusieurs égards. Par exemple, les heures de relance ne donnaient pas droit à un sursalaire, n'étaient pas prises en compte dans le calcul de la limite interne des heures supplémentaires et se voyaient appliquer le principe brut=net.

Un nouveau système d'heures supplémentaires volontaires est prévu à partir du 01/04/2026. Ce dernier doit remplacer à la fois l'ancien système des heures supplémentaires volontaires et les heures de relance.

En l'absence de cadre législatif, diverses questions pratiques se posent actuellement.

Découvrez-les en poursuivant votre lecture !

Un travailleur peut-il déjà prêter ces nouvelles heures supplémentaires volontaires ?

En l'absence de publication du cadre législatif relatif au nouveau système d'heures supplémentaires volontaires, seules les heures supplémentaires volontaires ordinaires existent actuellement d'un point de vue strictement juridique.

Ce régime prévoit la possibilité de prêter au maximum 120 heures supplémentaires volontaires par année civile. Ces heures supplémentaires volontaires donnent droit à sursalaire, sont soumises au précompte professionnel et à l'ONSS, et ne peuvent être effectuées qu'après la conclusion d'un accord écrit préalable entre l'employeur et le travailleur. Cet accord est d'une durée maximale de 6 mois renouvelable.

À partir du 1er avril 2026, les heures de relance ne peuvent plus être utilisées puisque ce régime n'était valable que jusqu'au 31 mars 2026.

Le projet de loi prévoit toujours une entrée en vigueur au 1er avril 2026, donc probablement avec effet rétroactif.

Certains employeurs pourraient anticiper l'entrée en vigueur de la loi avec effet rétroactif et conclure dès à présent des accords écrits avec leurs travailleurs en vue de leur faire prêter des heures supplémentaires volontaires selon les nouvelles règles avant même que la nouvelle législation ne soit publiée. D'un point de vue juridique, cette méthode n'est pas concluante, car de tels accords reposent sur une législation qui n'existe pas encore officiellement au moment de leur conclusion.

Les « nouvelles » heures supplémentaires volontaires sont-elles une copie des « anciennes » ?

Les nouvelles heures supplémentaires volontaires se distinguent des anciennes à plusieurs niveaux.



Le traitement avantageux (brut = net) n'est par exemple d'application que pour 240 heures supplémentaires volontaires sans sursalaire, et les conditions d'application sont plus strictes en cas d'occupation à temps partiel.

Vous trouverez tous les détails ci-dessous :

	« Anciennes » heures supplémentaires volontaires	« Nouvelles » heures supplémentaires volontaires
Champ d'application	Travailleurs soumis à la loi sur le travail du 16 mars 1971 <ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs à temps plein • Travailleurs à temps partiel qui ont dépassé les limites journalières ou hebdomadaires à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs à temps plein <ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs à temps partiel qui dépassent les limites journalières ou hebdomadaires à temps plein ET • NOUVEAU : ont travaillé au moins 3 ans à temps partiel dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, NOUVEAU : en cas de surcroît de travail temporaire. <p>Remarque : ces conditions plus strictes ne s'appliqueront pas aux travailleurs à temps partiel qui, au jour de la publication de la mesure au Moniteur belge, avaient déjà conclu un accord avec leur employeur concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires.</p> <p>Sont exclus du champ d'application : Les travailleurs occupés à temps partiel (notamment réduction de carrière à mi-temps, d'1/5e ou d'1/10e) dans le cadre d'une interruption de carrière (p. ex. crédit-temps dans le secteur privé (CCT n° 103) et congés thématiques, tels que le congé parental)</p>
Nombre	120 heures supplémentaires volontaires par année civile et 120 heures de relance par année civile (soit un total d'au maximum 220 heures)	<p>Principe : 360 heures supplémentaires volontaires par année civile</p> <p>Exception : 450 heures supplémentaires volontaires par année civile si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employeur de la CP 302 ou travail intérimaire chez un utilisateur dont l'activité relève de la CP 302 - qui utilise le système de caisse enregistreuse sur chaque lieu d'exploitation et a déclaré ce système à l'administration fiscale. <p>Attention ! Les heures de relance prestées au cours du premier trimestre 2026 seront déduites de ce nombre.</p>



Sursalaire	Oui, pour les heures supplémentaires volontaires ordinaires Non, pour les heures de relance	PAS pour 240 heures supplémentaires volontaires par année civile, mais bien au-delà
Exonéré de PP	Non, pour les heures supplémentaires volontaires ordinaires Oui, pour les heures de relance	OUI pour 240 heures supplémentaires volontaires par année civile
Exonéré d'ONSS	Non, pour les heures supplémentaires volontaires ordinaires Oui, pour les heures de relance	Oui, pour 240 heures supplémentaires volontaires par année civile
Repos compensatoire	Non	Non
Limite interne	Pas de prise en compte des 25 premières heures supplémentaires volontaires pour le respect de la limite interne (ce nombre peut être porté à 60 heures au maximum via une CCT rendue obligatoire) Heures de relance pas prises en compte pour la limite interne	/
Durée moyenne du travail	Non	Non
Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires	Oui, pour les heures supplémentaires volontaires ordinaires Non, pour les heures de relance	NON pour 240 heures supplémentaires volontaires (sans sursalaire), OUI au-delà
Formalités	Conclusion au préalable d'un accord écrit entre l'employeur et le travailleur dans lequel ce dernier indique sa volonté explicite de prester des heures supplémentaires volontaires Durée de validité d'au maximum 6 mois, renouvelable	Durée de validité d'un an, reconduction tacite pour une nouvelle période d'un an Possibilité de préavis écrit par l'employeur et le travailleur selon certaines modalités Possibilité de résiliation d'un commun accord



Un travailleur à temps partiel pourra-t-il encore, à l'avenir, avoir recours aux heures supplémentaires volontaires ?

Oui, un travailleur à temps partiel pourra encore avoir recours aux heures supplémentaires volontaires.

Les conditions d'application vont toutefois devenir beaucoup plus strictes.

Les heures supplémentaires volontaires ne sont désormais accessibles qu'aux travailleurs à temps partiel qui dépassent les limites journalière ou hebdomadaire à temps plein et qui sont occupés à temps partiel depuis au moins 3 ans chez cet employeur. Il doit en outre être question d'un surcroît temporaire de travail.

Ces conditions plus strictes ne s'appliqueront pas aux travailleurs à temps partiel qui, au jour de la publication de la mesure au Moniteur belge, avaient déjà conclu un accord avec leur employeur concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

Nous recommandons aux employeurs de conclure dès que possible un accord écrit concernant les heures supplémentaires volontaires avec leurs travailleurs à temps partiel, afin de pouvoir continuer à appliquer les heures supplémentaires volontaires sans devoir respecter la condition de 3 ans d'ancienneté.

Un accord en vigueur concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires devra-t-il être remplacé par un nouvel accord après le 1er avril 2026 ?

Non. Un accord prévoyant la prestation d'heures supplémentaires volontaires pour une période expirant après le 1er avril 2026 reste valable pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires dans le cadre de l'application des nouvelles règles. L'accord doit toutefois avoir été conclu avant le 1er avril 2026.

Attention : la durée de validité initiale de l'accord est maintenue, mais les règles en seront modifiées avec effet rétroactif au 1er avril 2026, après la publication de la législation.

Les employeurs peuvent également choisir de mettre fin d'un commun accord à l'accord existant dès que les nouvelles règles seront officiellement entrées en vigueur et de conclure un nouvel accord conforme à ces nouvelles règles, ce qui permettra à un travailleur d'effectuer 360 heures supplémentaires volontaires par année civile. Dans l'Horeca, le contingent sera même augmenté de 360 heures à 450 heures pour les employeurs disposant d'un système de caisse enregistreuse. L'employeur pourra en rémunérer 240 (360 dans le secteur de l'Horeca) à un tarif avantageux.

Ces heures étant exonérées de sursalaire, de cotisations de sécurité sociale et d'impôts, le brut est égal au net.

Les heures de relance prestées au cours du premier trimestre 2026 seront déduites de ce nombre.

Source(s) : Projet de loi du 10 février 2026 portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social, La Chambre, doc. n° 56K1333.

Accords conclus à partir du 1er avril 2026 pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires : précisions ?

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 droit à un sursalaire et sont exonérées de cotisations sociales et d'impôts (brut = net).

Étant donné que le cadre légal de ce régime n'est pas encore définitif pour l'instant (cf. précédent [infoflash](#)), il règne actuellement un manque flagrant de clarté à cet égard.

Quelles sont les possibilités depuis le 1er avril 2026 ?

Depuis le 1er avril 2026, vous ne pouvez en principe conclure un accord que sur la base des règles en vigueur au 1er avril 2026, avant la publication de la nouvelle loi (article 25 *bis* du Code du travail) :

- Au maximum 120 heures supplémentaires volontaires ordinaires par année civile ;
- À payer avec un sursalaire ;
- Soumises aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel ;
- À prester après accord écrit conclu au préalable (avec référence à l'art. 25 *bis* du Code du travail) avec le travailleur pour une période (renouvelable) maximale de 6 mois.

Cela signifie que, d'un point de vue strictement juridique, aucune heure supplémentaire volontaire (brut = net) ne peut être prestée depuis le 1er avril 2026 (car la nouvelle loi n'a pas encore été publiée). Il en va de même pour les heures de relance, puisque ce régime a pris fin le 31 mars 2026.

Exception pour les travailleurs à temps partiel qui prestent déjà des heures supplémentaires volontaires

Pour les travailleurs à temps partiel qui ne rempliraient pas les nouvelles conditions prévues dans le projet de loi, il est recommandé de conclure dès à présent un accord sur la base de la réglementation actuelle, vu que les nouvelles conditions ne s'appliqueront pas aux travailleurs à temps partiel qui étaient liés par un accord en cours avec l'employeur concerné à la date de publication de la nouvelle loi au Moniteur belge.

Les accords conclus après le 1er avril 2026 mais avant la publication de la réglementation restent valables

Le projet de législation prévoyait un régime transitoire pour les accords conclus avant le 1er avril 2026 qui couraient encore au-delà de cette date.

Un accord de ce type était valablement conclu conformément aux règles en vigueur avant la publication de la loi : par écrit, pour une durée maximale de 6 mois et avant la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

L'effet rétroactif de la nouvelle loi (à venir) garantit que cet accord restera valable même après le 1er avril 2026 pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires suivant les nouvelles règles (jusqu'à 360 heures supplémentaires volontaires, dont 240 au maximum sans sursalaire, sans cotisations de sécurité sociale et sans précompte professionnel).



L'inconvénient est qu'un tel accord n'est valable que 6 mois, et que l'employeur et le travailleur devront tout de même conclure un nouvel accord une fois ce délai passé.

Le nouvel amendement au projet de loi concernant les heures supplémentaires volontaires, déposé le 14 avril 2026 par les partis de la majorité, prévoit également ce régime transitoire pour les accords conclus à partir du 1er avril 2026 sous l'ancien régime. Même en vertu des nouvelles règles, ces accords conservent donc leur validité jusqu'à leur date de fin prévue.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

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

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

Source(s) : [Projet de loi portant diverses dispositions fiscales, La Chambre doc. n° 56K1127/004](#) ; [Projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social du 10 février 2026 doc. 56 1333/005](#).

Règlement sur l'IA : quels changements pour les employeurs ? L'omnibus numérique apporte d'éventuels assouplissements.

Les institutions européennes s'attèlent au « *train de mesures omnibus numérique* » visant à simplifier la réglementation numérique européenne existante pour les entreprises et les services publics. Le « train de mesures omnibus numérique sur l'IA » en constitue une partie importante et comprend quelques adaptations ciblées du règlement sur l'IA. Le Conseil et le Parlement européen ont désormais approuvé leur position de négociation. Dans cet article, nous vous présentons quelques modifications prévues au règlement sur l'IA, susceptibles de vous impacter en tant qu'employeur.

Attention : ces modifications des dispositions du règlement sur l'IA ne sont pas encore définitives et sont susceptibles d'être modifiées.

Quels changements potentiels pour les employeurs ?

Report des délais pour les systèmes d'IA à haut risque

La proposition de modification la plus marquante est un report de la mise en œuvre d'une partie du règlement sur l'IA. Le règlement sur l'IA entrera en vigueur par étapes, le 2 août 2026 étant une échéance importante pour les obligations qui s'appliqueront aux entreprises utilisant les systèmes d'IA à haut risque visés à l'annexe III. Citons par exemple les systèmes d'IA utilisés pour certaines tâches dans le domaine de l'emploi et de la gestion du personnel, comme ceux utilisés pour publier des offres d'emploi ciblées, analyser et filtrer les candidatures, et évaluer les candidats. Un an plus tard, les obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque faisant partie des produits réglementés visés à l'annexe I entreraient donc en vigueur. Il peut s'agir, par exemple, de logiciels médicaux basés sur l'IA.

Cependant, l'entrée en vigueur de ces obligations serait manifestement reportée afin de laisser beaucoup plus de temps aux entreprises pour se préparer aux exigences complexes en matière de qualité des données, de documentation, de transparence et de contrôle humain. Ce report serait nécessaire car les normes requises, les lignes directrices et les autorités compétentes font encore défaut à l'heure actuelle.

La Commission avait initialement proposé une mise en œuvre flexible, liée à la mise en place de mesures d'accompagnement, telles que les lignes directrices. Cependant, le Conseil et le Parlement optent pour des échéances claires :

- le 2 décembre 2027 pour les systèmes d'IA à haut risque visés à l'annexe III ;
- le 2 août 2028 pour les systèmes d'IA à haut risque faisant partie des produits réglementés visés à l'annexe I.

Maîtrise de l'IA

En vertu du règlement sur l'IA, les entreprises doivent veiller à ce que leurs collaborateurs possèdent un niveau suffisant de maîtrise de l'IA. En d'autres termes, les employeurs sont responsables de la formation des collaborateurs qui travaillent avec des systèmes d'IA pour qu'ils puissent les utiliser de manière responsable. Cette obligation pourrait disparaître ou serait amoindrie. En effet, l'expérience montre qu'une obligation générale en matière de maîtrise de l'IA ne convient pas à toutes les entreprises et qu'elle imposerait surtout une charge supplémentaire aux petites entreprises.

Les avis des institutions divergent encore quant à la nature exacte des obligations :

- Le Conseil suit en grande partie la Commission et souhaite surtout miser sur le soutien de l'UE et des États membres. Ils doivent encourager les fournisseurs et les utilisateurs à veiller à ce que les collaborateurs utilisant des systèmes d'IA en leur nom maîtrisent suffisamment l'IA.
- Le Parlement souhaite que les employeurs continuent à prendre eux-mêmes des mesures, sans garantir un niveau de connaissances particulier.

Traitement des données à caractère personnel à des fins de détection de biais

Le règlement actuel sur l'IA n'autorise l'utilisation de données à caractère personnel à des fins de détection de biais que dans le cas des systèmes d'IA à haut risque. Le train de mesures omnibus souhaite étendre cette disposition. À certaines conditions strictes, tant les fournisseurs que les utilisateurs de systèmes d'IA pourraient traiter des données à caractère personnel sensibles afin de détecter toute discrimination et d'y remédier. Ce traitement serait toutefois autorisé à titre exceptionnel et uniquement lorsque cela s'avérerait strictement nécessaire pour prévenir toute discrimination.

Allègement des charges administratives pour un plus grand nombre de fournisseurs de systèmes d'IA

Le règlement sur l'IA impose des règles strictes aux fournisseurs de systèmes d'IA, mais ne souhaite pas surcharger les petites entreprises avec des formalités administratives supplémentaires. C'est pourquoi non seulement les PME, mais aussi les entreprises un peu plus grandes (petites entreprises à moyenne capitalisation) occupant entre 250 et 750 travailleurs bénéficieraient d'un soutien supplémentaire. Même si elles ont une plus grande envergure, elles font en effet face à des charges administratives comparables et certaines mesures de soutien prévues par le règlement sur l'IA qui étaient, au départ, uniquement destinées aux PME, seraient également étendues à ces entreprises de manière proportionnelle.

Elles devraient donc établir des documents moins détaillés concernant leurs systèmes d'IA et seraient soumises à des exigences moins strictes, adaptées à leur taille, pour leur processus de qualité internes.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs ?

Les institutions européennes souhaitent simplifier le règlement sur l'IA. Bien que les règles actuelles resteront en vigueur jusqu'à l'adoption de ces propositions, les entreprises ont cependant tout intérêt à prendre conscience de leur impact potentiel.

Les assouplissements prévus ne signifient toutefois pas que les employeurs doivent se contenter d'attendre la suite. Il est important de s'atteler dès à présent à la classification des systèmes d'IA utilisés au sein de l'entreprise (risque inacceptable, élevé, limité, etc.), à la gestion des risques et à l'élaboration de la documentation nécessaire, telle qu'une politique en matière d'IA, afin de se conformer aux obligations à venir en vertu du règlement sur l'IA.

N'oubliez pas non plus que certaines obligations du règlement sur l'IA, telles que la maîtrise de l'IA, sont déjà d'application et doivent encore être respectées actuellement. En tant qu'employeur, comprendre à temps les niveaux de risque et les mesures y afférentes vous permet de vous préparer de façon optimale. Dès lors, ne manquez surtout pas de consulter le récapitulatif pratique du SPF Économie : [AI Act | FPS Économie](#)



Source(s) : Amendements adoptés par le Parlement européen le 26 mars 2026 concernant la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant les règlements (UE) 2024/1689 et (UE) 2018/1139 en ce qui concerne la simplification de la mise en œuvre des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (train de mesures omnibus numérique sur l'IA), Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant les règlements (UE) 2024/1689 et (UE) 2018/1139 en ce qui concerne la simplification de la mise en œuvre des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (train de mesure omnibus numérique sur l'IA) – Mandat de négociation avec le Parlement européen

ONSS : réduction structurelle à partir du 1er avril 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 avril 2026, les montants de cette réduction trimestrielle sont modifiés.

La formule de calcul est la suivante :

Réduction structurelle des charges sociales

(ouvrier & employé)

montants bruts en EUR par trimestre

catégorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.458,57 - S) + 0,1600 \times (9.547,20 - S)$	
catégorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (9.975,60 - S) + 0,1600 \times (9.975,60 - S) + 0,0600 \times (W - 16.803,98)$	
catégorie 3	Travailleurs valides	$0,1400 \times (12.416,08 - S) + 0,1600 \times (9.547,20 - S)$
	Travailleurs moins valides	$495,00 + 0,1785 \times (11.788,30 - S) + 0,1600 \times (9.547,20 - S)$

Source : ONSS

ONSS : régularisation rétroactive du montant des titres-repas jusqu'au 30 avril 2026

Dans le cadre des négociations de l'augmentation de la valeur des titres-repas, l'ONSS informe qu'il est possible de régulariser la valeur des titres-repas du 1er trimestre 2026 jusqu'au 30 avril 2026 au plus tard.

L'ONSS précise ainsi sur son site que « lorsqu'une CCT sectorielle ou d'entreprise est conclue avec effet rétroactif pour prévoir l'augmentation de la part patronale dans les titres-repas à partir d'une certaine date, l'employeur peut augmenter la part patronale dans les titres-repas avec effet rétroactif, pour autant que cela soit réalisé dans les délais de régularisation en vigueur ».

L'ONSS énumère les conditions que la régularisation doit satisfaire :

- La rectification peut seulement s'effectuer par un versement complémentaire sur le compte titres-repas électronique. Tout paiement de la différence en argent est toujours soumis aux cotisations.
- Le versement complémentaire doit s'effectuer au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre dans lequel l'octroi incorrect des titres-repas s'est produit ; pour les titres-repas se rapportant au 1er trimestre 2026, cela signifie donc au plus tard le 30 avril 2026. A ce moment, tant le nombre de titres-repas que le montant total de la part patronale doivent être entièrement mis en concordance avec le régime sectoriel applicable et avec les dispositions de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ». Cet article 19bis reprend les conditions que doivent respecter les titres-repas pour pouvoir être exonérés de cotisations ONSS. Vous pouvez les retrouver [ici](#).

Source : www.socialsecurity.be



Mai 2026 – Quelques dates clés

1^{er} mai 2026

Le 1^{er} Fête du travail un jour férié légal.

12 mai 2026

Grève national

14 mai 2026

Le jeudi de l'Ascension est un jour férié légal.

25 mai 2026

Le lundi de Pentecôte est un jour férié légal.

[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>