



LEGAL WATCH

05-2026



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

Délai de préavis en cas de licenciement : limitation à 52 semaines 5

Contrat de travail dont l'exécution a débuté à partir du 1^{er} janvier 2014 5

Contrat de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} juin 2026..... 6

Autre modification en vue ?..... 7

Avantages non récurrents liés aux résultats : dépôt électronique obligatoire de l'acte d'adhésion..... 8

Situation jusqu'au 31 mai 2026 8

Situation à partir du 1^{er} juin 2026 8

Tarif CREG : montants du troisième trimestre 2026 9

Remboursement d'électricité 9

Tarif CREG..... 9

Montant fixe maximal par kWh 9

Étudiant : notion de travail léger enfin définie 11

Qu'est-ce que le travail léger ? 11

Quelles limites en matière de durée du travail ?..... 11

Heures supplémentaires volontaires : la Chambre adopte un nouveau régime avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2026 12

Nouvelles règles concernant les heures supplémentaires volontaires : quels changements ?
..... 12

Augmentation du contingent..... 12

Simplification administrative 12

Limitations pour les travailleurs à temps partiel..... 12

Conséquences pour les accords existants..... 13

Communication du SPF ETCS 13

Un travailleur à temps partiel pourra-t-il encore, à l'avenir, avoir recours aux heures supplémentaires volontaires ? 16

Un accord en vigueur concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires devra-t-il être remplacé par un nouvel accord après le 1^{er} avril 2026 ?..... 16

Mesures énergétiques provisoires 2026 17

Comment en bénéficier ? 17

À combien s'élève le crédit d'impôt pour les employeurs ? 17

Quel est l'avantage fiscal ? 17

À qui s'adresse cette mesure ? 17



Est-ce obligatoire ?	17
Vous envisagez l'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90 ?	18
Pourquoi le bonus salarial est-il une forme de rémunération intéressante ?	18
FAQ : Comment mettre en place un plan bonus dans votre entreprise ?	18
FAQ : La période de référence de la CCT n° 90 doit-elle toujours correspondre à l'année civile ?	19
Horaires de travail dans le règlement de travail : assouplissements à partir du 1^{er} juin 2026	20
Situation jusqu'au 31 mai 2026	20
Règlement de travail	20
Contrat de travail	20
Situation à partir du 1 ^{er} juin 2026	20
Règlement de travail	20
Modification du règlement de travail	21
Contrat de travail	21
Dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche et le développement - Importante précision	22
La dispense partielle de versement du précompte professionnel pour la recherche et le développement (R&D) : de quoi s'agit-il ?	22
Les conditions pour l'octroi de la dispense	22
Attention à la date de fin du projet	22
Manuel concernant l'octroi des jours de vacances	23
Lignes directrices générales	23
1. Prise avant le 31 décembre.	23
2. Règles de priorité	23
3. Période de vacances ininterrompue	23
4. Solde des jours de congé	24
5. Prise de demi-jours de vacances	24
Indice pivot : nouveau dépassement en juin 2026 ?	25
Changements prévus en juin 2026	26
Suppression de la déclaration d'intention pour le travail intérimaire	26
Assouplissements relatifs aux règlements de travail	26
Modification de la durée de travail minimale hebdomadaire en cas d'occupation à temps partiel	26
Suppression de l'interdiction du travail de nuit et définition dérogatoire du travail de nuit	27
Date limite de transposition de la directive sur la transparence des rémunérations	27
Limitation du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur	27



Introduction de l'« indexation en centimes »	27
Dépôt électronique obligatoire de l'acte d'adhésion en cas d'avantages non récurrents liés aux résultats	28
Élargissement des possibilités d'utilisation des éco-chèques	28
Fixation de la cotisation minimale de pension pour les membres du personnel statutaire nommés après le 31 mai 2026	28
Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique d'avril 2026 !	29
Indexation trimestrielle	29
Indexation annuelle	29
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique	29
Comment fixer les périodes de vacances dans votre entreprise ?	31
Fermeture collective	31
Accord individuel	31
Loi-programme adoptée : introduction de l'indexation en centimes, adaptation des réductions ONSS et autres nouveautés	32
Indexation en centimes : modération salariale temporaire	32
Limitation de la déduction forfaitaire des frais sur les revenus provenant des droits d'auteur	32
Réforme des réductions ONSS	32
Renforcement du bonus à l'emploi social	33
Modernisation de la déclaration ONSS : introduction du système LTDS	33

Délai de préavis en cas de licenciement : limitation à 52 semaines

Un projet de loi, adopté à la chambre, limite la durée du délai de préavis en cas de licenciement d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} juin 2026.

Concrètement, la durée du délai de préavis sera de 52 semaines et n'augmentera plus dès que l'ancienneté de ce travailleur atteindra 17 ans.

Cette limitation s'appliquera donc, en principe, aux licenciements notifiés au plus tôt en 2043.

Contrat de travail dont l'exécution a débuté à partir du 1^{er} janvier 2014

Si vous licenciez un travailleur dont l'exécution du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée a débuté à partir du 1^{er} janvier 2014 (et au plus tard le 31 mai 2026), vous devez respecter les délais de préavis suivants.

Ancienneté du travailleur	Durée du délai de préavis à respecter par l'employeur
0 à – de 3 mois	1 semaine
3 mois à – de 4 mois	3 semaines
4 mois à – de 5 mois	4 semaines
5 mois à – de 6 mois	5 semaines
6 mois à – de 9 mois	6 semaines
9 mois à – de 12 mois	7 semaines
12 mois à – de 15 mois	8 semaines
15 mois à – de 18 mois	9 semaines
18 mois à – de 21 mois	10 semaines
21 mois à – de 24 mois	11 semaines
2 ans à – de 3 ans	12 semaines
3 ans à – de 4 ans	13 semaines
4 ans à – de 5 ans	15 semaines
5 ans à – de 6 ans	18 semaines
6 ans à – de 7 ans	21 semaines
7 ans à – de 8 ans	24 semaines
8 ans à – de 9 ans	27 semaines
9 ans à – de 10 ans	30 semaines
10 ans à – de 11 ans	33 semaines
11 ans à – de 12 ans	36 semaines
12 ans à – de 13 ans	39 semaines
13 ans à – de 14 ans	42 semaines
14 ans à – de 15 ans	45 semaines
15 ans à – de 16 ans	48 semaines
16 ans à – de 17 ans	51 semaines
17 ans à – de 18 ans	54 semaines
18 ans à – de 19 ans	57 semaines
19 ans à – de 20 ans	60 semaines
20 ans à – de 21 ans	62 semaines
21 ans à – de 22 ans	63 semaines
22 ans à – de 23 ans	64 semaines

Ancienneté du travailleur	Durée du délai de préavis à respecter par l'employeur
23 ans à – de 24 ans	65 semaines
24 ans à – de 25 ans	66 semaines
25 ans à – de 26 ans	67 semaines
26 ans à – de 27 ans	68 semaines
27 ans à – de 28 ans	69 semaines
28 ans à – de 29 ans	70 semaines
...	...

Exemple

Date de début de l'exécution du contrat de travail : 20 mai 2026.
Date de prise de cours du délai de préavis (licenciement) : 3 août 2043.
Durée du délai de préavis : 54 semaines.

Contrat de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} juin 2026

Si vous licenciez un travailleur dont l'exécution du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée débute à partir du 1^{er} juin 2026 (ou à une date ultérieure), la durée du délai de préavis sera de 52 semaines et n'augmentera plus dès que son ancienneté atteindra 17 ans.

Les délais de préavis applicables pour une ancienneté de moins de 17 ans restent inchangés.

Ancienneté du travailleur	Durée du délai de préavis à respecter par l'employeur
0 à – de 3 mois	1 semaine
3 mois à – de 4 mois	3 semaines
4 mois à – de 5 mois	4 semaines
5 mois à – de 6 mois	5 semaines
6 mois à – de 9 mois	6 semaines
9 mois à – de 12 mois	7 semaines
12 mois à – de 15 mois	8 semaines
15 mois à – de 18 mois	9 semaines
18 mois à – de 21 mois	10 semaines
21 mois à – de 24 mois	11 semaines
2 ans à – de 3 ans	12 semaines
3 ans à – de 4 ans	13 semaines
4 ans à – de 5 ans	15 semaines
5 ans à – de 6 ans	18 semaines
6 ans à – de 7 ans	21 semaines
7 ans à – de 8 ans	24 semaines
8 ans à – de 9 ans	27 semaines
9 ans à – de 10 ans	30 semaines
10 ans à – de 11 ans	33 semaines
11 ans à – de 12 ans	36 semaines
12 ans à – de 13 ans	39 semaines
13 ans à – de 14 ans	42 semaines
14 ans à – de 15 ans	45 semaines
15 ans à – de 16 ans	48 semaines
16 ans à – de 17 ans	51 semaines
17 ans et plus	52 semaines



Exemple

Date de début de l'exécution du contrat de travail : 22 juin 2026.
Date de prise de cours du délai de préavis (licenciement) : 3 août 2043.
Durée du délai de préavis : 52 semaines.

Autre modification en vue ?

Un autre projet de loi prévoit une réduction du délai de préavis à 1 semaine en cas de licenciement, démission ou contre-préavis d'un travailleur comptant une ancienneté de moins de 6 mois.

Cette mesure n'est pas encore d'application ; nous ne manquerons pas de vous tenir informés lorsque ce sera le cas.

*Source : projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (1324/009),
www.lachambre.be.*

Avantages non récurrents liés aux résultats : dépôt électronique obligatoire de l'acte d'adhésion

La chambre a adopté un projet de loi qui impose le dépôt, par voie électronique, de l'acte d'adhésion qui contient le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats.

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} juin 2026.

Situation jusqu'au 31 mai 2026

Lorsque des avantages non récurrents liés aux résultats (plan bonus CCT 90) sont instaurés dans votre entreprise par le biais d'un acte d'adhésion, vous devez, en tant qu'employeur, déposer cet acte d'adhésion (qui contient le plan d'octroi des avantages) au greffe de la direction générale relations collectives de travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale).

Vous pouvez envoyer l'acte d'adhésion au greffe par lettre recommandée ou le déposer en ligne via www.plansbonus.be.

Situation à partir du 1^{er} juin 2026

Vous êtes tenu, à partir du 1^{er} juin 2026, de déposer l'acte d'adhésion uniquement par voie électronique via www.plansbonus.be.

Cette obligation se justifie par le fait que l'acte d'adhésion déposé de cette manière répond, en principe, automatiquement à toutes les conditions de recevabilité (conditions de forme).

Source : projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (1324/009), www.lachambre.be.

Tarif CREG : montants du troisième trimestre 2026

Les tarifs forfaitaires de la CREG utilisés pour le calcul des frais d'électricité réels du troisième 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 :

	1 ^{er} janvier 2026- 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 -30 juin 2026	1 ^{er} juillet 2026- 30 septembre 2026
Région flamande	31,32 centimes d'euro/kWh	31,91 centimes d'euro/kWh	32,22 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région Bruxelles capitale	34,26 centimes d'euro/kWh	35,55 centimes d'euro/kWh	37,19 centimes d'euro/kWh (sous réserve)
Région wallonne	35,23 centimes d'euro/kWh	36,36 centimes d'euro/kWh	37,83 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. Circulaire 2026/C/44 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 - deuxième trimestre 2026

Étudiant : notion de travail léger enfin définie

Depuis début 2026, les jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiant à condition qu'ils n'effectuent que des « travaux légers ». Cette notion de « travail léger » n'avait cependant pas été définie. Un arrêté royal vient préciser les choses.

Qu'est-ce que le travail léger ?

Les jeunes de 15 ans n'ayant pas terminé leur obligation scolaire à temps plein pourront conclure un contrat d'occupation d'étudiant mais ne pourront effectuer que certaines activités spécifiques :

- "Aide à l'accueil et préposé au vestiaire;
- Réassortisseur;
- Assistant de vente dans le commerce de détail;
- Activités logistiques, c'est-à-dire : la réception, le stockage, le pesage, le conditionnement, l'étiquetage, la préparation des commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits;
- Tâches légères de nettoyage, c'est-à-dire des tâches qui impliquent une faible charge physique, ne nécessitent que peu de force et sont de courte durée, notamment dépoussiérer, faire la vaisselle, passer l'aspirateur ou la serpillière dans de petits espaces, vider les poubelles, laver les vitres à hauteur des mains, effectuer un nettoyage léger des sanitaires;
- Activités organisationnelles légères dans le secteur des soins, à savoir : distribution et débarrassage des repas et des boissons."

Il s'agit donc d'activités qui ne nécessitent pas de formation spécifique et qui ne requièrent pas l'utilisation d'équipements mécaniques.

L'arrêté royal précise également que ces activités ne peuvent pas entraver l'assiduité scolaire de ces jeunes.

Quelles limites en matière de durée du travail ?

Pour rappel, les jeunes de 15 ans n'ayant pas fini leur obligation scolaire à temps plein ne peuvent travailler plus de 2 heures par jour scolaire (8 heures par jour le weekend ou un jour non scolaire) et maximum 12 heures par semaine en dehors des périodes de vacances scolaires.

D'autres règles spécifiques en matière de durée de travail seront d'application pour ces travaux légers, notamment l'intervalle entre la fin et la reprise du travail qui devra comporter au minimum 14 heures consécutives de repos ou encore l'interdiction de prester des heures supplémentaires.

Source(s) : arrêté royal du 19 avril 2026 déterminant la notion de travaux légers visés à l'article 7.15 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B. 04 mai 2026.

Heures supplémentaires volontaires : la Chambre adopte un nouveau régime avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2026

Le 30 avril, la Chambre des représentants a adopté le projet de loi relatif aux heures supplémentaires volontaires. Le nouveau régime d'heures supplémentaires volontaires entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2026. Même si la loi doit encore être publiée au Moniteur belge, le SPF ETCS confirme que les employeurs et les travailleurs peuvent déjà appliquer les nouvelles règles. Dans cet infoflash, nous vous donnons un aperçu des principales modifications et de leur impact sur les employeurs et les travailleurs.

Nouvelles règles concernant les heures supplémentaires volontaires : quels changements ?

Le projet de loi prévoit quelques modifications du système des heures supplémentaires volontaires. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [précédent infoflash](#) sur le sujet.

Les modifications sont les suivantes :

Augmentation du contingent

Au 1^{er} avril 2026, le contingent de base légal des heures supplémentaires volontaires ordinaires passe de 120 heures à 360 heures par année civile. Dans l'Horeca, le contingent passe 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 donneront pas lieu à un sursalaire et seront exonérées de cotisations sociales et d'impôts (brut = net). Attention : le volet relatif au droit du travail de cette législation a été adopté, mais doit encore être publié au Moniteur belge. Il faut encore attendre la réglementation requise sur le plan fiscal et au niveau de l'ONSS.

Simplification administrative

Selon les nouvelles règles, l'accord écrit du travailleur est valable pour une période d'un an, au lieu de 6 mois auparavant. Par ailleurs, la réglementation prévoit une reconduction tacite d'un an à chaque fois, ainsi qu'une possibilité de résiliation.

Limitations pour les travailleurs à temps partiel

La possibilité de prêter des heures supplémentaires volontaires est limitée pour les travailleurs à temps partiel. Ils peuvent encore prêter des heures supplémentaires volontaires seulement à condition :

- qu'il y ait un surcroît de travail temporaire,
- et que le travailleur concerné soit occupé à temps partiel depuis au moins 3 ans.

Ces conditions supplémentaires ne s'appliquent toutefois pas aux travailleurs à temps partiel qui, à la date de publication de cette loi au Moniteur belge, sont déjà liés par un accord avec l'employeur pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

La nouvelle réglementation prévoit également explicitement que les travailleurs qui bénéficient d'une interruption de carrière (crédit-temps ou congé thématique) ne peuvent pas recourir aux heures supplémentaires volontaires.

Conséquences pour les accords existants

L'accord donné par le travailleur avant le 1^{er} avril 2026 pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires pour une période se terminant après cette date, reste valable en application des nouvelles règles à partir du 1^{er} avril 2026, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de validité de cet accord.

L'accord du travailleur de prêter des heures supplémentaires volontaires pour une durée de 6 mois, donné après le 1^{er} avril 2026 mais avant la publication au Moniteur belge, est également valable comme accord pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires en application des nouvelles règles en vigueur à partir du 1^{er} avril 2026, jusqu'à l'expiration de la durée de validité de cet accord.

Ensuite, un nouvel accord devra être conclu suivant les nouvelles règles (durée d'un an, reconduction tacite et possibilité de résiliation).

Communication du SPF ETCS

Dans une mise à jour publiée sur son site, le SPF ETCS a confirmé que les employeurs et les travailleurs peuvent déjà recourir à ces nouvelles règles depuis le 1^{er} avril, même si la loi n'a pas encore été publiée au Moniteur belge.

Compte tenu de l'effet rétroactif des nouvelles règles au 1^{er} avril 2026, il précise également que les accords conclus à partir de cette date mais avant la publication de la loi au Moniteur belge sont valables pendant une période d'un an pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires en application des nouvelles règles.

Source(s) : [Projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social \(DOC 56 1333/008\)](#) ; [Site SPF ETCS](#)



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 • Travailleurs à temps plein • Travailleurs à temps partiel qui ont dépassé les limites journalières ou hebdomadaires à temps plein	• Travailleurs à temps plein • 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. 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. 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)
Nombre	120 heures supplémentaires volontaires par année civile et 120 heures de relance par année civile (soit un total d'au maximum 220 heures)	Principe : 360 heures supplémentaires volontaires par année civile Exception : 450 heures supplémentaires volontaires par année civile si : - 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. Attention ! Les heures de relance prestées au cours du premier trimestre 2026 seront déduites de ce nombre.



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 1^{er} avril 2026 ?

Non. Un accord prévoyant la prestation d'heures supplémentaires volontaires pour une période expirant après le 1^{er} 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 1^{er} avril 2026. Attention : la durée de validité initiale de l'accord est maintenue, mais les règles en seront modifiées avec effet rétroactif au 1^{er} 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.

Mesures énergétiques provisoires 2026

En raison de l'augmentation du prix de l'essence, le gouvernement propose une mesure temporaire pour vous encourager à augmenter l'indemnité que vous versez à vos travailleurs pour leurs déplacements domicile-lieu de travail effectués avec leur véhicule privé. Une proposition de loi a été déposée à la Chambre.

Comment en bénéficier ?

Si vous augmentez l'indemnité que vous versez à vos travailleurs pour leurs déplacements domicile-lieu de travail effectués avec leur véhicule privé entre le 1^{er} mai 2026 et le 31 juillet 2026, et que vous versez cette augmentation au plus tard le 31 octobre 2026, vous pouvez bénéficier d'un crédit d'impôt.

À combien s'élève le crédit d'impôt pour les employeurs ?

Le crédit d'impôt correspond à l'augmentation de l'indemnité que vous versez, mais il est limité à 20 % du montant que vous versiez auparavant ou à 0,10 euro par kilomètre, selon le montant le plus faible.

Si vous ne versiez pas d'indemnité avant le 1^{er} mai 2026, vous pouvez bénéficier du crédit seulement si vous commencez à verser au moins 0,10 euro par kilomètre. Dans ce cas là, le montant sera limité à 20% des 0,10 euro qui sont octroyés à partir de mai (puisque rien n'était octroyé avant)

Quel est l'avantage fiscal ?

L'augmentation couverte par le crédit d'impôt pour les déplacements entre le 1^{er} mai et le 31 juillet 2026 est exonérée d'impôt.

Si vous dépassez le plafond prévu par ce crédit, le supplément bénéficie de l'exonération fiscale habituelle, jusqu'à 500 euros par an. Au-delà de ce montant, le surplus sera imposable.

À qui s'adresse cette mesure ?

Cette mesure vous concerne uniquement si vos travailleurs effectuent leurs déplacements en voiture privée ou en voiture d'entreprise sans carte essence, et si leurs frais professionnels sont calculés forfaitairement. Les voitures électriques ou hybride, ainsi que les motos ou les camionnettes, entrent également dans le champ d'application de la mesure.

Est-ce obligatoire ?

Cette mesure, qui n'a pas encore été approuvée à la chambre des représentants, est entièrement facultative : vous n'êtes pas obligé d'y participer.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de cette mesure.

Sources : *Proposition de loi instaurant diverses mesures en matière d'énergie (1518/001)* [la chambre](#);
Projet de loi-programme (1378/035) [la chambre](#)

Vous envisagez l'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90 ?

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

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

Même si vous ne pouvez plus lancer la procédure pour octroyer un bonus salarial CCT n° 90 dont la période de référence correspondrait à l'ensemble de l'année civile 2026, vous pouvez tout à fait opter pour un bonus avec une autre période de référence.

Poursuivez votre lecture pour en découvrir les grandes lignes.

Pourquoi le bonus salarial est-il une forme de rémunération intéressante ?

Les avantages non récurrents sont soumis à une cotisation patronale spéciale de 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur, jusqu'à un plafond brut déterminé (4.255 EUR en 2026).

Jusqu'au 31 décembre 2025, cette cotisation spéciale n'était pas perçue pour les étudiants soumis à la cotisation de solidarité. Toutefois, à partir de 2026, l'octroi d'un bonus salarial CCT n° 90 à un étudiant relevant de la cotisation de solidarité sera soumise à une cotisation spéciale de 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 %.

Le travailleur bénéficie toujours d'une exonération fiscale intégrale à concurrence d'un plafond de 3.701 EUR en 2026. Aucun précompte professionnel n'est donc dû sur cet avantage.

Tant la cotisation patronale spéciale que le bonus salarial en tant que tel sont enfin déductibles à 100% à titre de frais professionnels.

Remarque : le bonus salarial ne peut pas être accordé en remplacement ou en échange de salaires, primes, avantages en nature ou tout autre avantage.

FAQ : Comment mettre en place un plan bonus dans votre entreprise ?

Si, pour le groupe concerné de travailleurs de l'entreprise, il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, vous devez introduire le plan bonus au moyen d'une CCT d'entreprise.

En l'absence de délégation syndicale pour le groupe de travailleurs concerné, vous pouvez introduire le bonus salarial au moyen d'une CCT ou d'un acte d'adhésion.

Le plan bonus doit être établi selon un modèle obligatoire de CCT ou d'acte d'adhésion. Ces modèles reprennent des éléments fixes tels que le groupe-cible, les objectifs collectifs, la période de référence, la durée de validité, les méthodes de contrôle et le suivi des objectifs.

Les modèles de CCT et d'acte d'adhésion sont disponibles sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS).

Une fois le plan bonus établi, la CCT ou l'acte d'adhésion doit être déposé(e) au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS. D'ici peu, l'acte d'adhésion devra obligatoirement être introduit par voie électronique.

Depuis le 1^{er} mars 2025, la communication du SPF ETCS concernant les plans bonus sur papier se fera uniquement par le biais de la plateforme électronique e-Box Enterprise. La communication concernant les plans bonus introduits par voie numérique continuera de se faire par e-mail.



FAQ : La période de référence de la CCT n° 90 doit-elle toujours correspondre à l'année civile ?

Non. La période de référence doit durer au moins 3 mois. Un plan bonus peut aussi comporter plusieurs périodes de référence, à condition que chacune d'elles dure au moins 3 mois.

Le plan bonus doit être déposé via une CCT ou un acte d'adhésion avant qu'un tiers de la période de référence prévue dans le plan ne se soit écoulé.

Source(s) : Convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats; SPF ETCS – Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus.

Horaires de travail dans le règlement de travail : assouplissements à partir du 1^{er} juin 2026

La chambre a adopté un projet de loi qui prévoit certains assouplissements en matière d'horaires de travail à temps plein dans le règlement de travail.

Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} juin 2026.

Situation jusqu'au 31 mai 2026

Règlement de travail

Tout règlement de travail doit mentionner :

- les horaires de travail à temps plein ;
- les horaires de travail à temps partiel fixes sauf s'ils se situent dans les horaires de travail à temps plein repris dans le règlement de travail ;
- les règles d'application des horaires de travail à temps partiel variables (cadre général).

Contrat de travail

Quant au contrat de travail, il doit mentionner :

- si le travailleur est occupé à temps plein, l'horaire de travail (ou un renvoi aux dispositions *ad hoc* du règlement de travail) ;
- si le travailleur est occupé à temps partiel dans le cadre d'un horaire de travail fixe, le régime et l'horaire de travail ;
- si le travailleur est occupé à temps partiel dans le cadre d'un horaire de travail variable, le principe selon lequel l'horaire est variable, le régime de travail et un renvoi aux dispositions *ad hoc* du règlement de travail.

Situation à partir du 1^{er} juin 2026

Règlement de travail

L'obligation de mentionner, dans le règlement de travail, les horaires de travail à temps plein est assouplie.

En effet, il est possible, à partir du 1^{er} juin 2026 et sauf exceptions, de remplacer la mention des horaires de travail à temps plein par une mention relative au cadre de la durée normale de travail dans l'entreprise. Il s'agit bien d'une possibilité et non d'une obligation.

Concrètement, à partir du 1^{er} juin 2026, vous pouvez ne plus mentionner les horaires de travail à temps plein dans votre règlement de travail à la condition toutefois d'y mentionner le cadre de la durée normale de travail, c'est-à-dire :

- les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées ;
- la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées ;
- la durée de travail journalière minimale et maximale ;
- la durée de travail hebdomadaire normale et maximale.

Signalons que le cadre de la durée normale de travail doit couvrir l'exécution normale du travail dans votre entreprise ; il ne peut pas délimiter des périodes purement théoriques et/ou hypothétiques (notamment en fixant des limites les plus larges possible).

Si vous optez pour la mention, dans votre règlement de travail, du cadre de la durée normale du travail, les horaires de travail à temps plein doivent se situer dans ce cadre. Il en sera de même pour les horaires de travail à temps partiel fixes.

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si des horaires de travail à temps plein et/ou à temps partiel fixes ne se situent pas dans le cadre de la durée normale de travail (défini par votre règlement de travail), il faut (continuer à) les mentionner séparément dans votre règlement de travail.

Le cadre de la durée normale de travail ne vise pas les horaires de travail à temps partiel variables ; pour ces horaires, il faut (continuer à) mentionner les règles d'application (cadre général) dans votre règlement de travail.

Modification du règlement de travail

Si vous souhaitez insérer le cadre de la durée normale de travail dans votre règlement de travail, vous devez respecter la procédure de concertation au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les travailleurs.

Rappelons que, à défaut d'accord au sein de votre entreprise, il y a lieu de suivre une procédure de conciliation. En l'absence de conciliation, il incombe à la commission paritaire de prendre une décision. Pour être valable, cette décision doit recueillir au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties (représentants des employeurs et représentants des travailleurs).

Dans certains cas cependant, la décision de la commission paritaire ne doit recueillir que les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Il en est ainsi lorsque le projet de modification du règlement de travail porte sur :

- une extension du cadre de la durée normale du travail tel que défini dans le règlement de travail ;
- l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors du cadre de la durée normale de travail tel que défini dans le règlement de travail ;
- l'introduction d'un horaire de travail en l'absence de cadre de la durée normale de travail dans le règlement de travail.

Rappelons également que, au terme de la procédure de modification, vous êtes tenu :

- de remettre une copie de la modification du règlement de travail à chaque travailleur (avec accusé de réception) ;
- et, dans les 8 jours de son entrée en vigueur, de communiquer cette modification à la direction du contrôle des lois sociales compétente pour le siège social et à la direction du contrôle des lois sociales compétente pour chaque siège d'exploitation où sont occupés des travailleurs (via www.reglementdetravail.belgique.be).

Contrat de travail

Si vous optez pour la mention, dans votre règlement de travail, du cadre de la durée normale du travail, le contrat de travail du travailleur occupé à temps plein doit mentionner son horaire de travail (un renvoi aux dispositions du règlement de travail ne suffit pas).

Quant au contenu du contrat de travail des travailleurs occupés à temps partiel, il reste inchangé (voyez ci-dessus).

Source : projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (1324/009), www.lachambre.be

Dispense de versement du précompte professionnel pour la recherche et le développement - Importante précision

La dispense partielle de versement du précompte professionnel pour la recherche et le développement (R&D) : de quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une mesure permettant aux employeurs de conserver jusqu'à 80% du précompte professionnel normalement dû sur la rémunération des chercheurs éligibles, moyennant le respect de certaines conditions.

Les conditions pour l'octroi de la dispense

L'une des conditions pour l'octroi de la dispense est l'inscription des programmes et/ou projets de R&D sur la plateforme du Service public fédéral de programmation Politique scientifique (Belspo). La plateforme Belspo a notamment pour fonction l'échange de données sur les projets/programmes sujets à la dispense pour R&D entre l'administration et les employeurs concernés. Belspo peut également émettre des avis en la matière.

Attention à la date de fin du projet

Dans un arrêt du 2 avril 2026, la Cour de cassation donne tort au contribuable qui avait indiqué 2099 comme année de fin d'un projet de R&D dans Belspo (la date de début était 2016).

La Cour mentionne :

- Qu'en vertu de la législation applicable, la notification Belspo doit préciser la date de début prévue et la date de fin prévue du projet ou du programme ;
- Qu'une déclaration qui ne mentionne pas de date de fin ou qui mentionne une date de fin non réaliste ne satisfait pas à cette condition, ayant pour conséquence que le débiteur du précompte professionnel ne peut, le cas échéant, prétendre légitimement à la dispense ;
- Que la date de fin « 2099 » est d'autant moins sérieuse qu'il n'est pas non plus précisé, pour les personnes liées au projet, à partir de quand et jusqu'à quand elles travaillent sur ce projet.

Cet arrêt est une bonne pique de rappel quant à l'importance de l'inscription des projets/programme dans Belspo (et de leur contenu), au risque d'un refus pur et simple de l'application de la dispense.

Source : Arrêt de la Cour de cassation du 2 avril 2026

Manuel concernant l'octroi des jours de vacances

À l'approche des vacances d'été, alors que les travailleurs s'affairent à organiser leurs vacances, diverses questions peuvent se poser concernant la planification des vacances annuelles. Certaines règles de priorité sont-elles d'application ? Les vacances doivent-elles être prises d'une seule traite ou peuvent-elles être fractionnées ? Nous vous proposons ci-dessous un bref rappel des règles applicables en matière d'octroi de jours de vacances.

Lignes directrices générales

Les lignes directrices générales relatives à l'octroi des jours de vacances légales sont toujours les mêmes, quel que soit le statut du travailleur (ouvrier ou employé) et la manière dont les périodes de vacances sont déterminées (via un accord collectif ou individuel). Ces principes sont les suivants :

1. Prise avant le 31 décembre.

Les jours de vacances légales, constituées pendant l'année civile précédente (= exercice de vacances), doivent être octroyés avant le 31 décembre de l'année de vacances. Il est en principe interdit de reporter à l'année suivante les jours de vacances qui n'ont pas été pris au cours de l'année civile.

Exemple – Un travailleur travaille à temps plein (5 jours/semaine) pendant toute l'année 2025. En 2026, il a droit à 20 jours de vacances qui doivent effectivement être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2026.

En tant qu'employeur, vous risquez même des sanctions (pénales) si vous n'octroyez pas les vacances auxquelles vos travailleurs ont droit. Vous avez donc tout intérêt à encourager vos travailleurs par écrit à prendre leurs vacances à temps et à conserver ces preuves.

Il existe une exception à ce principe : dans certaines situations (de force majeure) bien précises (p. ex. en cas de maladie ou de congé de maternité) survenant à la fin de l'année de vacances, le report des jours de vacances est autorisé, et ce, pendant une période maximale de 24 mois. À ce sujet, veuillez consulter notre précédent [infoflash](#) relatif au report des jours de vacances légales.

2. Règles de priorité

Pour les travailleurs ayant des enfants en âge scolaire, les vacances sont octroyées de préférence pendant les vacances scolaires.

Pour le reste, la législation ne définit pas de règles de priorité. Il est toutefois possible de prévoir des règles de priorité supplémentaires dans le règlement de travail, à condition qu'elles soient basées sur des critères objectifs.

3. Période de vacances ininterrompue

Sauf demande contraire du travailleur concerné, une période ininterrompue de 2 semaines doit être octroyée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (3 semaines pour les travailleurs de moins de 18 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances). Une période de vacances ininterrompue d'une semaine doit en tout cas être assurée.

4. Solde des jours de congé

En dehors des vacances principales, le solde des jours de vacances doit être utilisé si possible durant des périodes calmes ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres ou pour faire le « pont ».

5. Prise de demi-jours de vacances

Il est interdit de prendre des demi-jours de vacances, sauf :

- si les demi-jours de vacances sont complétés par une demi-journée d'inactivité ordinaire (p. ex. travailleurs à temps partiel qui prestent des demi-journées) ou par une demi-journée de vacances supplémentaires (« européennes ») ;
- si le travailleur demande de fractionner 3 jours de la quatrième semaine de vacances en demi-journées. Toutefois, l'employeur peut s'opposer au fractionnement de ceux-ci s'il perturbe le bon déroulement du travail dans l'entreprise.

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

Indice pivot : nouveau dépassement en juin 2026 ?

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 juin 2026.

Pour rappel : depuis le 1^{er} 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 devraient être indexés de 2 % en septembre 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 5 mai 2026, « Indice des prix à la consommation – Prévisions d'inflation ».

Changements prévus en juin 2026

En exécution de l'accord de gouvernement 2025-2029, plusieurs adaptations seront apportées en matière de droit du travail à partir du 1^{er} juin 2026.

Ces modifications ont trait notamment à la réglementation relative au travail intérimaire, à la durée du travail, au travail de nuit et au licenciement.

Dans cet aperçu, nous vous présenterons les principales nouveautés.

Suppression de la déclaration d'intention pour le travail intérimaire

À l'heure actuelle, une agence d'intérim doit établir l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire individuellement pour chaque travailleur intérimaire, au plus tard au moment où l'intérimaire entre pour la première fois au service de l'agence d'intérim.

La suppression de la « règle des 48 heures », selon laquelle l'intérimaire et l'agence d'intérim disposaient légalement d'un délai de 48 heures pour signer le contrat d'intérim après le début de l'occupation du travailleur, a en principe rendu la déclaration d'intention superflue.

La déclaration d'intention sera abrogée 10 jours après la publication de la législation au Moniteur belge.

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.

À partir du 1^{er} juin 2026, il sera possible de prévoir, dans le règlement de travail, un cadre général pour la durée normale du travail.

Il doit s'agir de la durée normale de travail dans l'entreprise, et non d'une délimitation de périodes purement théoriques et/ou hypothétiques.

Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Des assouplissements sont prévus concernant 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 minimale hebdomadaire en cas d'occupation à temps partiel

À l'heure actuelle, la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel doit au moins s'élever à 1/3 de la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

Au 1^{er} juin 2026, la durée de travail minimale sera réduite à 1/10^e de la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

Suppression de l'interdiction du travail de nuit et définition dérogatoire du 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.

L'interdiction de principe du travail de nuit, notamment des prestations entre 20h et 6h, sera supprimée au 1^{er} juin 2026.

La notion de travail de nuit subsistera et restera d'application pour les prestations effectuées entre 20h et 6h.

Une définition dérogatoire du travail de nuit s'appliquera pour certains travailleurs des entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris l'e-commerce.

Dans certaines situations, des primes ne seront par conséquent dues que pour les prestations effectuées entre 23h et 6h.

Attention : rien ne change pour les travailleurs déjà en service avant le 1^{er} juin 2026.

En outre, un certain nombre d'assouplissements sont prévus dans les procédures relatives à la mise en place du travail de nuit.

Date limite de transposition de la directive sur la transparence des rémunérations

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

Cette directive doit en principe être transposée dans la législation belge pour le 7 juin 2026 au plus tard. À l'heure actuelle, cette transposition n'a pas encore eu lieu.

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

L'accord du gouvernement fédéral 2025-2029 prévoyait une limitation de l'indemnité de licenciement à un maximum de 52 semaines, dans le but de trouver un meilleur équilibre entre un niveau adéquat de protection sociale et un climat d'investissement attractif.

Concrètement, le délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur sera limité à 52 semaines dès que le travailleur aura atteint 17 ans d'ancienneté.

Cette mesure s'applique exclusivement aux contrats de travail prenant effet au plus tôt le 1^{er} juin 2026.

La limitation de la durée du délais de préavis ne s'applique donc pas aux contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} juin 2026.

Introduction de l'« indexation en centimes »

L'accord budgétaire de novembre 2025 prévoit 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.

Cette mesure devrait entrer en vigueur le 1^{er} juin 2026.

Dépôt électronique obligatoire de l'acte d'adhésion en cas d'avantages non récurrents liés aux résultats

Les employeurs qui souhaitent avoir recours au bonus salarial non récurrent ou à la CCT n° 90 doivent, si le plan d'octroi peut être introduit via acte d'adhésion, déposer cet acte d'adhésion par voie électronique. Il ne sera plus possible de les introduire en version papier. Cette mesure s'applique à partir du 1^{er} juin 2026.

Élargissement des possibilités d'utilisation des éco-chèques

À certaines conditions, les éco-chèques peuvent être exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôts. Ainsi, les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services écologiques inclus dans la liste reprise dans une CCT du Conseil national du travail (CNT).

Cette liste sera adaptée au 1^{er} juin 2026. Cliquez [ici](#) pour consulter la liste.

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

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.

Attention : les mesures susmentionnées n'ont pour l'instant pas encore toutes été publiées au Moniteur belge et sont dès lors encore sujettes à modifications.

Source(s) : Divers.

Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique d'avril 2026 !

Depuis le début du conflit en Iran, les prix de l'essence et du diesel ont fortement augmenté. Cette hausse à la pompe touche donc l'ensemble des automobilistes. Afin de limiter cet impact, le gouvernement a prévu un recalcul de l'indemnité kilométrique forfaitaire que vous pouvez octroyer à vos travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels.

Indexation trimestrielle

Attention ! Suite à la fluctuation des prix des carburants depuis mars 2026 et les mesures énergétiques provisoires du gouvernement cette indemnité trimestrielle va être recalculée mensuellement pour la période d'avril jusqu'à la fin de juin 2026 et s'élèvera désormais à 0,4571 EUR/km pour le mois d'avril 2026.

Afin de pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix du carburant, le montant de l'indemnité kilométrique est indexé sur une base trimestrielle depuis le 1^{er} octobre 2022. Le nouveau montant à respecter à partir du 1^{er} avril 2026 était de 0,4327 EUR/km (ancien montant).

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas le plafond, 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 :

1 ^{er} janvier 2026 - 31 mars 2026	0,4326 EUR/km
1 ^{er} avril 2026 – 30 juin 2026	0,4327 EUR/km (ancien montant)
Avril 2026	0,4571 EUR/km

Indexation annuelle

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

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

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

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

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

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

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

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026, M.B., 20 juin 2025.*
- *Circulaire n° 765 du 20 mai 2026 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique pour le mois d'avril 2026, M.B., 26 mai 2026.*
- *Circulaire 2026/C/52 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service*

Comment fixer les périodes de vacances dans votre entreprise ?

Les jours de vacances au sein de l'entreprise peuvent être fixés soit collectivement pour l'ensemble du personnel par la fermeture de l'entreprise, soit individuellement via un accord entre l'employeur et chaque travailleur. Lisez la suite pour en savoir plus sur la procédure à suivre pour fixer les périodes de vacances.

Fermeture collective

Sauf décision spéciale prise dans la commission paritaire, les dates de fermeture collective doivent être fixées par une décision du conseil d'entreprise. À défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une décision de celui-ci, les périodes de fermeture collective devront faire l'objet d'un accord (à l'unanimité) entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs.

Cet accord peut aussi porter sur l'utilisation du solde des jours de vacances non utilisés pendant la fermeture.

Les dates de fermeture collective de l'entreprise doivent obligatoirement être mentionnées dans le règlement de travail. Dès qu'un accord concernant la fixation des dates de vacances collectives est conclu, l'employeur doit l'afficher, en remettre une copie aux travailleurs et en transmettre un exemplaire à la direction du Contrôle des lois sociales compétente pour l'entreprise.

Si les vacances sont fixées collectivement pour l'ensemble du personnel, le travailleur ne peut plus choisir une autre période de vacances.

Pour les travailleurs qui n'ont pas (plus) droit à des vacances payées ou à un nombre suffisant de jours de vacances pour couvrir toute la période de fermeture collective, nous vous renvoyons à notre prochain flash sur les vacances annuelles.

Accord individuel

En l'absence d'un accord collectif, les jours de vacances sont fixés par le biais d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur. Si l'employeur invoque les nécessités du service dans l'entreprise pour refuser une période de vacances, il doit en tout cas respecter les règles d'octroi prévues par la réglementation (cf. notre précédent [flash](#) sur les vacances annuelles). Ni l'employeur ni le travailleur ne peuvent donc imposer une période de vacances de manière unilatérale.

Pour éviter toute contestation relative à la fixation des jours de vacances, il est fortement recommandé d'inclure dans le règlement de travail la procédure à suivre par le travailleur pour demander une période de vacances (par exemple, la manière dont une demande doit être introduite et le délai à respecter à cet égard). Il est également préférable que l'employeur veille à communiquer par écrit au travailleur son éventuel refus concernant la période de vacances demandée.

En cas de litige persistant à ce sujet, un recours peut être introduit auprès de l'inspection du Contrôle des lois sociales ou même auprès du tribunal du travail, qui statuera en référé (procédure accélérée).

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

Loi-programme adoptée : introduction de l'indexation en centimes, adaptation des réductions ONSS et autres nouveautés

Ce jeudi 28 mai 2026, la loi-programme a été définitivement adoptée en séance plénière de la Chambre. Diverses mesures annoncées ont ainsi été transposées effectivement dans la législation. Pour les employeurs, ce sont surtout les règles relatives à l'indexation en centimes et l'adaptation de certaines réductions ONSS qui sont importantes.

Indexation en centimes : modération salariale temporaire

L'une des mesures les plus marquantes est l'introduction de la fameuse « *indexation en centimes* ». Cela signifie que l'indexation des salaires les plus élevés sera temporairement plafonnée. Dans les faits, cette mesure s'appliquera uniquement aux travailleurs dont le salaire brut est supérieur à 4.000 EUR euros par mois. Pour ces derniers, l'indexation sera plafonnée à 2 % par période d'application, tandis que les travailleurs dont la rémunération est inférieure à ce plafond conserveront l'intégralité de leur indexation. Cette mesure sera appliquée en deux cycles : un premier à compter du 1^{er} juin 2026 et un second à compter du 1^{er} janvier 2028.

Cette modération salariale s'accompagne en outre d'une cotisation supplémentaire pour les employeurs. Une cotisation spéciale de modération salariale sera en effet instaurée pour qu'une partie de l'impact financier de l'indexation plafonnée soit reversée à l'ONSS.

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

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'application de la déduction forfaitaire des frais pour les droits d'auteur sera limitée aux revenus liés à des activités pour lesquelles le bénéficiaire dispose d'une attestation du travail des arts (« plus » ou classique). Les artistes qui ne disposent que d'une attestation « starter » ne peuvent plus bénéficier du forfait, mais peuvent toujours déduire leurs frais professionnels réels. Cette mesure s'applique aux revenus payés ou attribués à compter du 1^{er} janvier 2026, les nouvelles règles relatives au précompte mobilier ne s'appliquant toutefois qu'à partir du dixième jour suivant la publication de la loi-programme au Moniteur belge.

Réforme des réductions ONSS

La loi-programme apporte également plusieurs modifications aux réductions ONSS existantes. La réduction groupe-cible premiers engagements sera à nouveau étendue à 5 travailleurs dès le 1^{er} juillet 2026, ce qui incitera davantage les employeurs à recruter du personnel. Parallèlement, l'avantage accordé pour le premier travailleur sera plafonné à 2.000 EUR par trimestre, ce qui permettra de mieux délimiter l'avantage financier.

En revanche, certaines réductions groupe-cibles disparaîtront, notamment celles accordées pour la réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours. Les employeurs qui ont déjà mis en place de tels systèmes avant le 1^{er} juillet 2026 pourront toutefois continuer à les appliquer jusqu'à la fin de la durée prévue.

En outre, les infractions à la réglementation ONSS seront plus sévèrement sanctionnées. Les employeurs qui commettent délibérément certaines infractions risquent de perdre leur droit aux réductions de cotisations.

Renforcement du bonus à l'emploi social

Le bonus à l'emploi social sera lui aussi adapté. Cette mesure, qui vise à garantir un montant net plus élevé aux travailleurs ayant un bas salaire grâce à une réduction des cotisations ONSS, sera renforcée au 1^{er} janvier 2028.

Grâce à un relèvement des plafonds salariaux applicables, un plus grand nombre de travailleurs seront éligibles et l'avantage pourra, dans certains cas, augmenter.

Modernisation de la déclaration ONSS : introduction du système LTDS

À partir du 1^{er} janvier 2028, le transfert des données à l'ONSS sera modernisé grâce au nouveau système LTDS (*Loondata Transfer* – Transfert des données salariales) dans le cadre de l'e-Gov 3.0. À compter de cette date, l'employeur (ou son mandataire) devra communiquer les données relatives aux rémunérations et aux temps de travail au moins une fois par mois à l'ONSS. À terme, ce système remplacera l'actuelle DmfA.

L'adoption de la loi-programme constitue une étape essentielle dans la mise en œuvre de l'accord de gouvernement fédéral et donne lieu à plusieurs changements significatifs pour les employeurs. Ces mesures ont été approuvées par le Parlement, mais ne deviendront contraignantes qu'après publication de la loi-programme au Moniteur belge.

Source(s) : Loi-programme du 28 mai 2026 (DOC 56 1378/042).



[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>