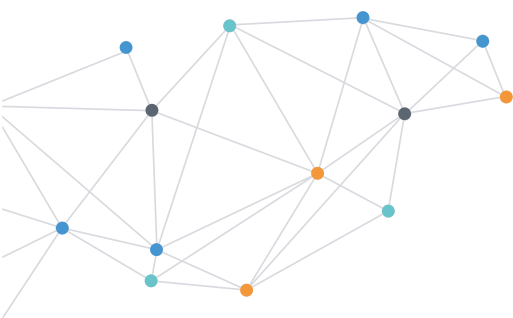
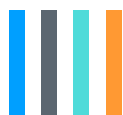




LEGAL WATCH

06-2026



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

La Belgique demande 6 mois supplémentaires pour transposer la directive européenne sur la transparence salariale 6

Contexte de la directive européenne sur la transparence salariale 6

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale : état des lieux..... 6

Indexation en centimes en vigueur au 1er juin 2026 ! 7

Contexte..... 7

Partie 1 : Modération temporaire de l'indexation 9

Qui relève de cette obligation de « modération temporaire de l'indexation » ?9

Tous les mécanismes d'indexation sont-ils soumis à cette modération temporaire ? 10

Comment fonctionne le mécanisme d'indexation temporairement plafonnée ? 10

À partir de quand le mécanisme d'indexation temporairement plafonnée s'applique-t-il ? 11

Partie 2 : Cotisation spéciale de modération salariale 11

Quelles sont les cotisations à verser ? 11

Qui relève du champ d'application de la cotisation spéciale de modération salariale ? 11

Quand la cotisation de modération salariale est-elle due ? 12

Comment calculer la cotisation spéciale de modération salariale ? 12

Partie 3 : Cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire..... 12

Qui relève du champ d'application de la cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire ? 12

Comment calculer la cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire ? 12

Partie 4 : Cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive..... 13

Qui relève du champ d'application de la cotisation de modération salariale consolidée définitive ?
13

Comment calculer la cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive ? 13

Heures supplémentaires volontaires : application rétroactive au 1er avril 2026 de la nouvelle loi publiée..... 14

Nouvelles règles concernant les heures supplémentaires volontaires : quels changements ?
..... 14

Augmentation du contingent..... 14

Simplification administrative 14

Limitation pour les travailleurs à temps partiel 14

Conséquences pour les accords existants..... 15

Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique de mai 2026 ! 16

Indexation trimestrielle 16

Indexation annuelle 16

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique..... 16

ONSS : quoi de neuf pour les 1ers engagements ? 18

Réduction pour le 1er travailleur..... 18



Mesure transitoire	18
Réduction pour le 2eme et le 3eme travailleur	18
Mesure transitoire	18
Réduction pour le 4eme et le 5eme travailleur	18
Mesure transitoire	18
Durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel : de 1/3 à 1/10e à partir du 1er juin 2026	19
Possibilité de dérogations par A.R. ou CCT	19
Pas de modification automatique des contrats de travail à temps partiel en cours	19
Adaptation du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits à la nouvelle limite de 1/10e	20
Publication de mesures en matière d'emploi : flexibilité, déclaration d'intention supprimée et délai de préavis limité	21
Suppression de la déclaration d'intention pour le travail intérimaire	21
Assouplissements relatifs aux règlements de travail	21
Modification de la durée de travail hebdomadaire minimale en cas d'occupation à temps partiel	21
Suppression de l'interdiction du travail de nuit et définition dérogatoire du travail de nuit	22
Limitation du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur	22
Dépôt électronique obligatoire de l'acte d'adhésion en cas d'avantages non récurrents liés aux résultats	22
Région wallonne : nouvel incitant unique à l'embauche	23
Pouvez-vous demander cette prime ?	23
Quel chercheur d'emploi vous donne accès à la prime ?	23
Quelles sont les conditions d'engagement ?	24
Montant de l'aide	24
Quelle est la durée d'octroi de la prime ?	24
Portabilité de l'aide (sac à dos)	25
Pouvez-vous cumuler cette prime avec d'autres aides ?	25
Que devez-vous faire pour bénéficier de cette prime ?	25
Demande de la prime	25
Liquidation de la prime	25
Entrée en vigueur	26
Mesures transitoires	26
Mesure SESAM	26
Tremplin 24 mois +	26

Impulsion 12 mois et + et Impulsion – 25 ans	26
Réduction de cotisations patronales pour les travailleurs âgés – impulsion 57 +	26
Réduction de cotisations patronales et subvention dans le cadre de la mesure Sine	26
Délai de préavis pour une ancienneté de moins de 6 mois : 1 semaine.....	27
Licenciement ou démission.....	27
Contre-préavis	27
Rappel.....	27
Flexi-jobs possibles dans tous les secteurs à partir du 1er juillet ?.....	28
Qui peut travailler comme flexi-travailleur ?.....	28
Conditions dans le chef du travailleur	28
Contrats pour un flexi-job.....	29
Autres obligations et points importants ?	29
Dispositions transitoires pour 2026	30
Transparence salariale pour les services publics flamands, les collectivités locales et les établissements d'enseignement : où en est-on ?	31
Un cadre renforcé pour l'égalité de rémunération	31
Une transposition partielle mais des effets immédiats.....	31
Quelles démarches pour se conformer à la directive et au décret ?	31
Congé de formation flamand à partir du 1er septembre 2026 : que faut-il savoir ?	32
Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs ?	32
Contrôle plus strict des remboursements	32
Règles plus strictes pour les formations internes	32
Accent mis davantage sur les formations axées sur le marché du travail	32
Augmentation du remboursement par heure en vue.....	32
Qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs ?	33
Une seule fois la même formation	33
Qu'est-ce que cela signifie pour les dispensateurs de formation ?.....	33
Que vaut-il mieux faire dès maintenant ?	33
Un job étudiant pendant les vacances ? Que devez-vous faire ?	34
Combien de temps peut travailler l'étudiant ?	34
Quel âge ?	34
Important !	35
Quel contrat conclure ?.....	35
Quelles formalités faut-il accomplir ?.....	35
Déclaration DIMONA	36
Souscription d'une police d'assurance contre les accidents du travail	36



Examens médicaux	36
Congé pour aidants proches : du changement à partir du 1er juillet 2026	37
Bref rappel des conditions pour bénéficier de ce congé	37
Quelles sont les nouveautés ?	37
Allongement du congé	37
Flexibilisation du congé	37
Entrée en vigueur ?	38
Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique de juillet 2026 !.....	39
Indexation trimestrielle	39
Indexation annuelle	39
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique.....	39
Maladie ou accident pendant les vacances : petit rappel.....	41
Prise des vacances reportées.....	41
Pas de prolongation automatique des vacances	41
Formalités à respecter par le travailleur	41
Salaire garanti ?	42
Juillet 2026.....	43

La Belgique demande 6 mois supplémentaires pour transposer la directive européenne sur la transparence salariale

La directive européenne sur la transparence des rémunérations prévoit que les employeurs offrent davantage de transparence sur leurs rémunérations et, dans certains cas, fournissent des rapports à ce sujet, tandis que les travailleurs ont le droit de demander plus d'informations concernant les rémunérations au sein de leur entreprise. Enfin, un renforcement des mesures de contrôle est également prévu.

Cette directive européenne doit être transposée dans la législation belge pour le 7 juin 2026 au plus tard. Le 1er juin 2026, la Belgique a officiellement demandé à la Commission européenne une prolongation de 6 mois pour la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Contexte de la directive européenne sur la transparence salariale

La directive européenne sur la transparence salariale vise à lutter contre la discrimination salariale et à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur grâce à une plus grande transparence salariale.

La directive européenne impose de nombreuses obligations concrètes aux employeurs, qui peuvent se résumer en 9 nouvelles règles :

- Informer le candidat du salaire de départ et rédiger une offre d'emploi non sexiste ;
- Ne pas demander d'historique salarial au candidat ;
- Informer les travailleurs des niveaux de rémunération ;
- Informer le travailleur concernant les critères liés à l'évolution future de son salaire ;
- Ne pas imposer le secret salarial aux travailleurs ;
- Rendre compte de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (si les conditions sont remplies) ;
- Possibilité pour les représentants syndicaux d'évaluer les structures salariales et les écarts de rémunération dans certaines entreprises ;
- Charge de la preuve en cas de disparité salariale reposant chez l'employeur ;
- Indemnisation intégrale pour le travailleur victime d'une inégalité salariale, comprenant le salaire perdu et une indemnité pour préjudice moral.

Cette directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée dans la législation belge pour le 7 juin 2026 au plus tard.

Transposition de la directive européenne sur la transparence salariale : état des lieux

Fin avril 2026, le vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, M. Clarinval, a répondu à de nombreuses questions concernant la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Il a également souligné qu'il convenait de respecter les obligations européennes dans les délais impartis tout en limitant autant que possible les charges administratives pour les employeurs.

Le 1er juin 2026, il est apparu clairement que la date limite du 7 juin 2026 ne pourrait pas être respectée. Le gouvernement fédéral a donc demandé un report de 6 mois pour la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Source : divers médias.

Indexation en centimes en vigueur au 1er juin 2026 !

Contexte

L'indexation en centimes aura entre autres pour effet de limiter temporairement l'indexation de certains salaires « élevés ».

Elle modifiera temporairement les règles d'indexation existantes dans les secteurs privé et public, pour les salaires de référence à temps plein supérieurs à 4.000 EUR brut.

Pour les bénéficiaires d'une allocation, l'indexation en centimes s'appliquera si leur allocation est supérieure à 2.000 EUR brut.

Ce mécanisme sera appliqué une première fois à partir du 1er juin 2026 et une seconde fois à compter du 1er janvier 2028 (date sous réserve).

L'indexation en centimes comprend les mesures suivantes :

- Modération salariale par la limitation temporaire de l'adaptation des salaires conformément à un mécanisme d'indexation ;
- Cotisation spéciale de modération salariale ;
- Cotisation de modération salariale consolidée (provisoire ou définitive).

Le Gouvernement fédéral souhaite ainsi notamment maîtriser les coûts salariaux et continuer à sauvegarder la compétitivité.

Les salaires bruts (exprimés sur une base à temps plein) qui ne dépassent pas le seuil susmentionné de 4.000 EUR brut continueront d'être indexés normalement.



L'« INDEXATION EN CENTIMES »

**MODÉRATION SALARIALE PAR LA LIMITATION TEMPORAIRE
DE L'ADAPTATION DES SALAIRES CONFORMÉMENT À UN
MÉCANISME D'INDEXATION**

COTISATION SPÉCIALE DE MODÉRATION SALARIALE

= Indexation salariale temporairement limitée pour les salaires de référence (exprimés sur une base à temps plein) supérieurs à 4.000 EUR brut (montant qui sera indexé pour le 2e cycle) = La moitié des économies réalisées par l'employeur grâce à l'indexation en centimes doit être reversée à l'État.

Limitation appliquée en 2 fois :

1. À partir du 1er juin 2026
2. À partir du 1er janvier 2028 (date sous réserve)

Comprend les éléments suivants :

1. Cotisation spéciale de modération salariale
2. Cotisation de modération salariale consolidée provisoire
3. Cotisation de modération salariale consolidée définitive

Partie 1 : Modération temporaire de l'indexation

Qui relève de cette obligation de « modération temporaire de l'indexation » ?

1. Principe

L'obligation de modération temporaire de l'indexation s'applique à certains travailleurs dont le salaire de référence (exprimé sur une base à temps plein) dépasse 4.000 EUR. Pendant la première période de modération, le montant seuil (4.000 EUR) reste stable. Il sera adapté dans le cadre de la deuxième période de modération. Le montant seuil ainsi indexé restera alors aussi stable pendant la deuxième période de modération.

Concrètement, l'indexation temporairement plafonnée s'appliquera aux :

- employeurs, travailleurs et personnes assimilées du secteur privé « au sens large » ;
- employeurs, travailleurs et personnes assimilées du secteur public « au sens large ».

Pensez notamment aux personnes suivantes : ouvriers, employés, travailleurs domestiques, contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée, travailleurs intérimaires, étudiants, accueillant(e)s d'enfants, personnel nommé dans un lien statutaire, stagiaire, auxiliaire et contractuel des employeurs du secteur public...

Un arrêté royal peut préciser davantage le champ d'application.

2. Précisions concernant le salaire de référence

Informations générales

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

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

Il n'est donc pas tenu compte des éléments suivants :

- Sursalaire ;
- Chèques-repas ;
- Primes de rendement ;
- Primes de fin d'année ;
- Éco-chèques ;
- Primes bénéficiaires ;
- Suppléments pour le travail de nuit ou le week-end ;
- Commissions ;
- ...

Le salaire de référence est pris en considération au moment de l'indexation.

Étant donné que la notion de « salaire de base fixe » n'est pas définie par la loi, son interprétation dans la pratique peut parfois donner lieu à des discussions.

Formules de conversion

Pour déterminer le salaire de référence, les formules de conversion spécifiques suivantes ont été prévues :

- Si salaire à temps partiel : Salaire à temps partiel / Q x S

Exemple : le travailleur est occupé à 20/38 et perçoit un salaire brut de 2.500 EUR. Son salaire à temps plein s'élève à 4.750 EUR (= 2.500 EUR x 38/20).

- Si salaire horaire : Salaire horaire x Durée de travail hebdomadaire à temps plein x 13/3
- Si salaire journalier : Salaire journalier x 65/3 (salaire mensuel dans un régime de 5 jours/semaine)

Tous les mécanismes d'indexation sont-ils soumis à cette modération temporaire ?

Oui. Par « indexations salariales », il convient d'entendre « *les dispositions légales, réglementaires et statutaires ainsi que les clauses des conventions individuelles et collectives de travail et des décisions unilatérales, qui prévoient le rattachement des salaires de base barémiques et réels à un mécanisme d'indexation* ».

Comment fonctionne le mécanisme d'indexation temporairement plafonnée ?

Toutes les indexations salariales ne s'appliqueront qu'à hauteur de 2 % du salaire de référence de 4.000 EUR (montant qui sera indexé durant la deuxième période de modération).

Si le pourcentage d'indexation est inférieur à 2 %, une indexation limitée sera appliquée à la partie supérieure à 4.000 EUR lors de chaque indexation, jusqu'à atteindre cumulativement 2 %.

Exemple : + 1,5 % + 0,3 % + 0,2 % = 2 %

Si le pourcentage d'indexation est supérieur à 2 % :

- Indexation du salaire jusqu'à 4.000 EUR à hauteur de 2 %
- Salaire complet x (Pourcentage d'indexation cumulé - 2 %)

Dès que la modération est atteinte (c'est-à-dire 2 % d'indexation), les mécanismes d'indexation reprendront leur cours jusqu'au début de la deuxième période de modération.

Remarque : les travailleurs engagés après la date de la première ou de la deuxième modération sont réputés avoir bénéficié des indexations.

Exemple 1 :

Un travailleur perçoit un salaire à temps plein de 3.000 EUR. Une indexation de 2,3 % est prévue dans son secteur. Son salaire, après indexation, sera de 3.069 EUR.

Exemple 2 :

Un travailleur perçoit un salaire à temps plein de 10.000 EUR. Une indexation de 2,3 % est prévue dans le secteur. Après indexation et application de l'indexation en centimes, son salaire sera de 10.110 EUR.

Concrètement :

- La partie du salaire de référence jusqu'à 4.000 EUR est indexée de 2 % :
 $4.000 \text{ EUR} \times 2 \% = 80 \text{ EUR}$.
- Le salaire total est indexé sur la base de la différence entre le pourcentage réel et 2 % (2,3 % - 2 %) :
 $10.000 \text{ EUR} \times 0,3 \% = 30 \text{ EUR}$.

Exemple 3 :

Un travailleur perçoit un salaire à temps plein de 3.990 EUR. Le 1er juin 2026, une indexation de 2 % est prévue dans le secteur. Après indexation, il percevra 4.069,80 EUR.

Le 1er janvier 2027, une indexation de 1,5 % est prévue.

La modération salariale a été atteinte lors de l'indexation de 2 % en juin 2026. L'indexation de 1,5 % peut donc être appliquée normalement, même si le salaire est supérieur à 4.000 EUR.

Le salaire en janvier 2027 s'élèvera donc à 4.130,035 EUR (4.069 EUR + (4.069 EUR x 1,5 %)).

À partir de quand le mécanisme d'indexation temporairement plafonnée s'applique-t-il ?

L'indexation temporairement plafonnée de certains salaires élevés s'applique :

- du 1er juin 2026 jusqu'au jour où l'effet de modération salariale est atteint, lorsque tous les secteurs auront atteint l'indexation de 2 % ;
- du 1er janvier 2028 (sous réserve) jusqu'au jour où l'effet de la modération salariale est atteint, lorsque tous les secteurs auront atteint l'indexation de 2 %.

Partie 2 : Cotisation spéciale de modération salariale

Quelles sont les cotisations à verser ?

Outre la limitation temporaire de l'indexation, plusieurs cotisations ONSS patronales supplémentaires sont également introduites.

La moitié des économies réalisées par l'employeur grâce à l'indexation en centimes doit en effet être reversée à l'État.

Dès qu'une indexation est appliquée au sein du secteur, l'employeur est redevable d'une cotisation patronale spéciale supplémentaire de modération salariale.

Ces cotisations comprennent les éléments suivants :

- Cotisation spéciale de modération salariale, pendant la première et la deuxième période de modération ;
- Cotisation de modération salariale consolidée provisoire, dès que l'effet de la modération de 2 % aura été atteint lors du premier cycle ;
- Cotisation de modération salariale consolidée définitive, dès que l'effet de la modération de 2 % aura été atteint pour la deuxième fois.

Qui relève du champ d'application de la cotisation spéciale de modération salariale ?

3. Champ d'application

Le champ d'application de la cotisation spéciale de modération salariale est le suivant :

- Tous les travailleurs, employeurs et personnes assimilées du secteur privé soumis à toutes les branches de la sécurité sociale (DONC PAS flexi-travailleurs, étudiants jobistes avec cotisations de solidarité, travailleurs occasionnels, etc.) ;
- Certains employeurs du secteur public, par exemple les entreprises publiques autonomes ;
- ...

Quand la cotisation de modération salariale est-elle due ?

La cotisation spéciale de modération salariale est due pendant la première et la deuxième période de modération.

Il faut entendre par « 1re période de modération » la période allant du 1er juin 2026 jusqu'au jour où l'effet de la modération salariale de la 1re période est atteint pour tous les salaires auxquels s'applique un mécanisme d'indexation.

Il faut entendre par « 2e période de modération » la période allant du 1er janvier 2028 (sous réserve) jusqu'au jour où l'effet de la modération salariale de la 2e période est atteint pour tous les salaires auxquels s'applique un mécanisme d'indexation.

Elle est également due pour les travailleurs qui entrent en service après le début de la première période de modération.

Comment calculer la cotisation spéciale de modération salariale ?

La cotisation spéciale de modération salariale sera calculée selon la formule suivante :

$$\begin{aligned} & [(((\text{Salaire de référence adapté}) - (4.000 \text{ EUR} \times (1 + \text{Indice}))) \times \text{Fraction d'occupation} \times \text{Indice} \\ & \text{limité à 2 \%}) \\ & + [(((\text{Salaire de référence adapté}) - (4000 \text{ EUR} \times (1 + \text{Indice}))) \times \text{Fraction d'occupation} \times \text{Indice} \\ & \text{limité à 2 \%}) \times \text{cotisation patronale globale}] \\ & / 2 \end{aligned}$$

Par « indice », il convient d'entendre la somme des pourcentages d'indexation appliqués à partir du début de la période de modération.

Par « fraction d'occupation », il faut entendre la fraction de prestation telle que définie dans la formule du bonus à l'emploi.

Partie 3 : Cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire

Qui relève du champ d'application de la cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire ?

La cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire est due dans les mêmes situations que la cotisation spéciale de modération salariale.

Comment calculer la cotisation spéciale de modération salariale consolidée provisoire ?

La formule précise n'est pas encore connue. Elle doit encore être fixée par arrêté royal.

Cette cotisation sera due à partir du premier jour du trimestre suivant celui au cours duquel l'effet de la modération de 2 % est atteint pour la première fois, pour tous les salaires auxquels s'applique un mécanisme d'indexation (jusqu'au moment où la cotisation consolidée définitive est due)

Partie 4 : Cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive

Qui relève du champ d'application de la cotisation de modération salariale consolidée définitive ?

Le champ d'application de la cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive est analogue à celui de la cotisation spéciale de modération salariale.

Comment calculer la cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive ?

La formule n'est pas encore connue. Elle doit encore être fixée par arrêté royal.

La cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive sera due à partir du premier jour du trimestre suivant celui au cours duquel l'effet de la modération de 2 % est atteint pour la deuxième fois, pour tous les salaires auxquels s'applique un mécanisme d'indexation. À partir de cette date, seule cette cotisation sera due.

Source(s) : Loi-programme du 30 mai 2026, M.B. 1er juin 2026.

Heures supplémentaires volontaires : application rétroactive au 1er avril 2026 de la nouvelle loi publiée

Le 1er juin, la « Loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social » a été publiée au Moniteur belge. Dès lors, le nouveau régime d'heures supplémentaires volontaires entre officiellement en vigueur au 1er avril 2026.

Nouvelles règles concernant les heures supplémentaires volontaires : quels changements ?

Le système d'heures supplémentaires volontaires permet à un employeur de faire prestre à un travailleur un certain nombre d'heures supplémentaires par année civile, sans motif particulier et sur base volontaire.

La nouvelle législation prévoit quelques modifications concernant les heures supplémentaires volontaires afin de rendre le système encore plus attractif, comme le prévoit l'Accord de coalition fédérale 2025-2029. Pour des informations complémentaires, veuillez consulter notre [précédent infoflash](#) sur le sujet.

Les modifications sont les suivantes :

Augmentation du contingent

Au 1er 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). Les heures supplémentaires volontaires ne donnent toujours pas droit à un repos compensatoire.

En outre, suivant ces nouvelles règles, ces heures supplémentaires ne sont pas prises en compte en totalité dans le calcul de la limite interne des heures supplémentaires. Cela signifie qu'un travailleur pourra prestre davantage d'heures supplémentaires en plus des heures supplémentaires volontaires avant que l'employeur ne doive lui octroyer un repos compensatoire obligatoire.

Simplification administrative

Pour pouvoir avoir recours au système d'heures supplémentaires volontaires, l'accord écrit préalable du travailleur reste requis. Cependant, une simplification administrative est d'application par rapport à la réglementation précédente.

Selon les nouvelles règles, l'accord écrit du travailleur est en effet valable pour une période d'un an, au lieu de 6 mois auparavant. Par ailleurs, une reconduction tacite d'un an à chaque fois est également prévue. Tant l'employeur que le travailleur ont la possibilité de résilier le contrat, moyennant le respect d'un délai de préavis de 1 mois qui entre en vigueur le jour suivant la résiliation.

À cet effet, notre service juridique a élaboré un document type que vous pouvez utiliser.

Limitation pour les travailleurs à temps partiel

La possibilité de prestre des heures supplémentaires volontaires est limitée pour les travailleurs à temps partiel. Ils peuvent encore prestre 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.

Toutefois, ces conditions supplémentaires ne s'appliquent pas aux travailleurs à temps partiel qui, au 1er juin 2026, sont déjà liés par un accord avec l'employeur pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

La nouvelle réglementation prévoit aussi 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 écrit donné par le travailleur avant le 1er 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 1er avril 2026, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de validité de cet accord.

L'accord du travailleur de prester des heures supplémentaires volontaires pour une durée de 6 mois, donné après le 1er avril 2026 mais avant la publication de la nouvelle loi au Moniteur belge le 1er juin 2026, est également valable comme accord pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires en application des nouvelles règles en vigueur à partir du 1er 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).

Source(s) : Loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social, M.B. 1er juin 2026.

Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique de mai 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 été recalculée mensuellement pour la période d'avril jusqu'à la fin de juin 2026.

Pour le mois de mai, cette indemnité s'élève à 0,4841 EUR/km.

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 :

1er janvier 2026 - 31 mars 2026	0,4326 EUR/km
1er avril 2026 – 30 avril 2026	0,4571 EUR/km
1er mai 2026 – 31 mai 2026	0,4841 EUR/km

Indexation annuelle

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

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

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'appliquer le système forfaitaire sur une base annuelle. Vous devrez alors l'appliquer durant toute la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2026 au plus tôt. Compte tenu des circonstances spécifiques, le SPF finances vous permet d'opter, pour la période du 1er avril 2026 au 30 juin 2026, pour le basculement au système temporaire applicable à cette période.

Attention, cette possibilité de basculement n'est pas admise par l'ONSS.

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

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

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

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

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1er juillet.

Pour connaître l'indemnité kilométrique que vous devez octroyer, vérifiez les informations relatives à votre secteur.

Rien n'est prévu par votre secteur ? Dans ce cas, vous pouvez opter pour l'un des deux montants (trimestriel ou annuel). Si vous optez pour l'application du système forfaitaire sur une base annuelle, vous devrez appliquer ce montant pour toute la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 inclus.

Sources :

- *Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service.*
- *Circulaire n° 754 du 12 juin 2025 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026, M.B., 20 juin 2025.*
- *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/64 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service – mesure temporaire pour la période du 01.04.2026 au 30.06.2026 inclus*
- *Circulaire n° 766 du 4 juin 2026 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique pour le mois de mai 2026, M.B., 8 juin 2026.*
- *Circulaire 2026/C/52 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service*

ONSS : quoi de neuf pour les 1ers engagements ?

Lorsque vous engagez vos premiers travailleurs, vous pouvez bénéficier d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale. Cette mesure connaîtra des modifications à partir du 1er juillet 2026.

Réduction pour le 1er travailleur

Depuis le 1er janvier 2024, le montant de la réduction de cotisations patronales pour l'engagement de votre 1er travailleur est de 3.100 EUR par trimestre (pour un travailleur à temps plein ayant des prestations complètes). Ce montant diminue à partir du 1er juillet 2026 : il sera de 2.000 EUR par trimestre. La période d'octroi de la réduction reste inchangée. Elle est octroyée pendant la durée totale d'occupation du travailleur.

Mesure transitoire

Aucune mesure transitoire n'est prévue pour les travailleurs vous ouvrant le droit à la réduction pour le 1er engagement avant le 1er juillet 2026 : le montant de votre réduction de cotisation pour eux passera de 3.100 EUR/ trimestre à 2.000 EUR/ trimestre à partir du 1er juillet 2026.

Réduction pour le 2eme et le 3eme travailleur

Les montants des réductions pour le 2eme et le 3eme travailleur sont et seront les suivantes :

	Pour une date de début de droit jusqu'au 1er juillet 2026	Pour une date de début de droit à partir du 1er juillet 2026
2eme travailleur	1.550 EUR/trimestre durant 5 trimestres 1.050 EUR/trimestre durant les 4 trimestres suivants 450 EUR/trimestre durant les 4 trimestres suivants	1.000 EUR/trimestre durant 12 trimestres
3eme travailleur	1.050 EUR/trimestre durant 9 trimestres 450 EUR/trimestre durant les 4 trimestres suivants	

Ces montants sont ceux d'un travailleur à temps plein ayant des prestations complètes. Ces différents trimestres de réductions sont à appliquer durant une période de 20 trimestres à partir de l'engagement (du 2eme ou du 3eme travailleur).

Mesure transitoire

Les réductions pour votre 2eme et/ou 3eme travailleur dont vous bénéficiez avant le 1er juillet 2026 restent d'application à partir du 1er juillet 2026. Ces réductions continuent à s'appliquer avec les mêmes montants et durant la même période que ceux prévus initialement.

Réduction pour le 4eme et le 5eme travailleur

À partir du 1er juillet 2026, vous pouvez à nouveau bénéficier d'une réduction de cotisations patronales à l'ONSS pour l'engagement de votre 4ème et/ou 5ème travailleur. Le montant de la réduction sera également de 1.000 EUR/trimestre durant une période de 12 trimestres à prendre dans les 20 trimestres de l'engagement.

Mesure transitoire

Les réductions de cotisations pour le 4eme et 5eme travailleur existaient jusqu'au 31 décembre 2023. Les mesures transitoires applicables à partir du 1er janvier 2024 continuent à s'appliquer.

Source : Loi-programme du 30 mai 2026, M.B. 01.06.2026

Durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel : de 1/3 à 1/10e à partir du 1er juin 2026

À partir du 1er juin 2026, un travailleur à temps partiel peut être occupé pour une durée de travail hebdomadaire minimale s'élevant à 1/10e de la durée de travail d'un travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. Si celle-ci n'occupe pas de travailleurs à temps plein de la même catégorie, c'est la durée de travail à temps plein dans le secteur qui est prise en compte.

Exemple : dans le cas d'une durée de travail à temps plein de 38 heures par semaine, la durée hebdomadaire minimale passera, au 1er juin 2026, à 3,8 heures par semaine (1/10e de 38 heures).

Les autres limitations de la durée du travail restent inchangées. La règle générale reste donc que la durée minimale de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures, mais il est possible d'y déroger par A.R. ou convention collective.

Possibilité de dérogations par A.R. ou CCT

Il était possible de déroger à la règle minimale du tiers par le biais d'un arrêté royal ou d'une convention collective de travail pour des secteurs, des entreprises ou des groupes de travailleurs auxquels cette limite ne pouvait être appliquée. Il pouvait s'agir d'une CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise (approuvée, dans ce cas, par la commission paritaire).

Cette possibilité reste maintenue dans la nouvelle réglementation : il est toujours possible de déroger à la durée de travail hebdomadaire minimale de 1/10e par le biais d'un A.R. ou d'une CCT.

Les dérogations à la durée de travail hebdomadaire minimale prévues dans l'A.R. du 21 décembre 1992 restent inchangées. Autrement dit, il reste possible de déroger au minimum légal de 1/10e pour les cas énumérés dans l'A.R. Dans ces cas-là, la durée de travail hebdomadaire minimale pourra donc être inférieure à 1/10e pour les personnes suivantes :

- Travailleurs et employeurs exclus du champ d'application de la loi relative aux CCT du 5 décembre 1968 (p. ex. une grande partie du secteur public) ;
- Travailleurs exclus du champ d'application de l'assujettissement normal à l'ONSS (p. ex. travail occasionnel, travail étudiant pour lequel seule la cotisation de solidarité est due, certains travailleurs effectuant un travail saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture...) ;
- Travailleurs avec un contrat de travail à temps partiel fixe prévoyant des prestations journalières d'au minimum 4 heures ;
- Ouvriers occupés suivant un horaire fixe et qui nettoient exclusivement les locaux de l'entreprise de leur employeur ;
- Travailleurs en phase de reprise progressive du travail (dans la mesure où ils acceptent cette dérogation).

La réduction de la durée minimale légale à 1/10e a un impact sur la dérogation pour un contrat de travail à temps partiel fixe prévoyant des prestations journalières d'au moins 4 heures. En pratique, cette dérogation ne sera plus appliquée si l'employeur peut passer à un minimum de 1/10e en application de la nouvelle législation. Dans de nombreux cas, le dixième de la durée de travail à temps plein dans l'entreprise (ou le secteur) sera effectivement inférieur à 4 heures.

Pas de modification automatique des contrats de travail à temps partiel en cours

Les contrats de travail à temps partiel existants ne sont pas automatiquement modifiés par la réduction de la durée de travail hebdomadaire minimale à 1/10e. Employeur et travailleur doivent toujours respecter la durée de travail hebdomadaire convenue.

S'ils souhaitent la réduire, ils doivent alors en convenir contractuellement. À cet égard, il convient de tenir compte non seulement des limites hebdomadaires minimales prévues par la loi (et, le cas échéant,



par le secteur), mais aussi des éventuelles limitations relatives aux prestations minimales par jour ou par période de travail.

Adaptation du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits à la nouvelle limite de 1/10e

À partir du 1er juin 2026, l'ONEM réduira également la durée de travail hebdomadaire minimale à 1/10e pour avoir droit au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

Source(s) : Loi du 18 mai 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B. 1er juin 2026.

Publication de mesures en matière d'emploi : flexibilité, déclaration d'intention supprimée et délai de préavis limité

La publication de la loi portant diverses dispositions relatives au travail officialise différentes mesures visant à moderniser le droit du travail.

Citons notamment des modifications importantes concernant le travail de nuit, le travail à temps partiel et les délais de préavis.

Poursuivez votre lecture pour en découvrir les grandes lignes.

Suppression de la déclaration d'intention pour le travail intérimaire

Le 11 juin 2026, la déclaration d'intention obligatoire pour le travail intérimaire a été supprimée.

Jusqu'à présent, une agence d'intérim devait établir l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire individuellement pour chaque travailleur intérimaire, au plus tard au moment où l'intérimaire entrait 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.

Assouplissements relatifs aux règlements de travail

Jusqu'au 31 mai 2026, le règlement de travail devait mentionner séparément tous les horaires à temps plein applicables dans l'entreprise, ainsi que tous les horaires à temps partiel fixes qui ne s'intégraient pas entièrement dans les horaires (à temps plein) repris dans le règlement de travail.

Depuis le 1er juin 2026, il est 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.

En outre, 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 a été assouplie.

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

Modification de la durée de travail hebdomadaire minimale en cas d'occupation à temps partiel

Depuis le 1er juin 2026, la durée de travail minimale a été réduite à 1/10e de la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

Auparavant, celle-ci s'élevait en principe à au minimum 1/3 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 sont 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, à savoir les prestations effectuées entre 20 heures et 6 heures, a été supprimée au 1er juin 2026.

La notion de travail de nuit subsiste et reste d'application pour les prestations effectuées entre 20 heures et 6 heures.

Pour certains travailleurs des entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris l'e-commerce, on entend par travail de nuit le travail effectué entre 23 heures et 6 heures. Attention : rien ne change pour les travailleurs déjà en service avant le 1er juin 2026.

En outre, un certain nombre d'assouplissements sont prévus dans les procédures relatives à la mise en place du travail de nuit. Vous souhaitez en savoir plus ? Alors cliquez [ici](#).

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

En cas de licenciement par l'employeur, le délai de préavis 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 1er juin 2026.

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

Cliquez [ici](#) pour une description complète.

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. À partir du 1er juin 2026, l'acte d'adhésion ne pourra plus être déposé en version

Source(s) : Loi du 18 mai 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B. 1er juin 2026.

Région wallonne : nouvel incitant unique à l'embauche

Les employeurs établis en Région wallonne (de langue française) pourront demander à partir du 1er juillet 2026 une prime (Incitant Job Plus) pour l'engagement d'un demandeur d'emploi domicilié en Région wallonne (de langue française).

Le montant de la prime est de 1.000 EUR/mois. Sa durée d'octroi (de 12 à 36 mois) dépend de l'âge et du diplôme du demandeur d'emploi.

Il s'agit d'un incitant unique (Incitant Job Plus) qui remplacera six mesures existantes :

- Impulsion 57 +
- Impulsion – 25 ans
- Impulsion 12 mois et +
- Mesure Sine
- Mesure SESAM
- Mesure Tremplin 24+

Il ne sera plus possible de demander l'une de ces six mesures à partir du 1er juillet 2026.

Le but de cette réforme wallonne est de simplifier le paysage des aides à l'emploi et de faciliter au maximum vos démarches administratives.

Un arrêté du Gouvernement wallon doit encore apporter diverses précisions à cette nouvelle mesure.

Pouvez-vous demander cette prime ?

Vous devez être une entreprise (personne physique ou personne morale) ayant une unité d'établissement en région de langue française.

Sont exclus du bénéfice de la prime :

- Les institutions d'enseignement universitaire pour son personnel académique ou scientifique
- Une autre institution d'enseignement pour l'occupation d'un membre du personnel enseignant
- Certaines entités publiques

Vous n'avez pas accès à la prime si :

- Vous êtes en faillite ou
- Vous êtes redevable d'arriérés d'impôts ou de cotisations, d'arriérés au Forem ou
- Vous avez été condamné pour toute infraction en matière fiscale ou sociale au cours des cinq ans précédant la demande de prime.

Quel chercheur d'emploi vous donne accès à la prime ?

La personne que vous engagez doit répondre aux conditions suivantes :

- La personne engagée doit être inscrite au moins un jour en tant que demandeur d'emploi auprès du Forem ;
- Elle doit avoir sa résidence principale en région de langue française ;
- Elle ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la pension ;
- Elle doit se situer dans une période d'inscription. Cela signifie qu'elle ne peut pas être sous contrat de travail, ni dans une relation statutaire ni dans l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Cette durée d'inscription doit être de minimum 4, 12 ou 24 mois.

Le chercheur d'emploi en situation d'aptitude réduite au travail est la personne qui rencontre, sur une longue période, des difficultés importantes pour participer pleinement à la vie professionnelle en raison de troubles de fonctionnement de nature cognitive, psychique ou sensorielle. Cette catégorie de personnes est identifiée via ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health.

Ces conditions doivent être remplies la veille de l'engagement. Comme le demandeur d'emploi, vous pouvez accéder au calculateur mis à votre disposition par le Forem pour vérifier les conditions d'éligibilité et le montant de l'aide auquel vous pouvez prétendre.

Quelles sont les conditions d'engagement ?

Vous devez vous engager à occuper effectivement la personne dans une unité d'établissement située en région de langue française pour une durée de minimum 3 mois et minimum à mi-temps.

Cette durée de 3 mois peut être continue ou discontinue. Elle est établie sur base des périodes de travail auprès d'un même employeur, comprenant la date de début et la date de fin du travail.

Le contrat de travail peut être un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, un contrat de travail intérimaire ou même saisonnier. Il ne peut par contre pas s'agir d'un contrat d'étudiant.

Montant de l'aide

La prime s'élève à 1.000 EUR/mois pour une occupation à temps plein.

Ce montant est calculé proportionnellement aux prestations du travailleur déclarées dans la DmfA. Elle est proratisée en cas d'occupation à temps partiel (sur base des données DmfA).

La prime est majorée de 200 EUR/mois si vous comptez au maximum 20 équivalents temps plein (PME). Ne peuvent pas bénéficier de cette majoration les sociétés simples sans personnalité juridique et les associations (dont les asbl).

Si vous ne respectez pas les règles des aides de minimis à cause de cette majoration, le montant de la majoration sera ajusté.

Quelle est la durée d'octroi de la prime ?

La durée d'octroi de la prime est de 12 mois. Elle peut être rallongée à 24 ou 36 mois en fonction de l'âge et/ou du diplôme du travailleur.

Inscription au Forem	Age/niveau de diplôme	Durée de l'aide
Minimum 4 mois	< 25 ans ou 57 ans et +/- max CESS	12 mois
	< 25 ans ou 57 ans et +/- max CESI	24 mois
Minimum 12 mois	Tous âges /tous diplômes	12 mois
	57 ans et +/-tous diplômes Moins de 57 ans /max CESI	24 mois
Minimum 24 mois	Tous âges/tous diplômes	24 mois
	57 ans et +/- tous diplômes Moins de 57 ans /max CESI	36 mois
Aptitude réduite au travail		36 mois

CESS = certificat d'enseignement secondaire supérieur

CESI = certificat d'enseignement secondaire inférieur

Remarque : le chercheur d'emploi qui a été engagé sur base d'une période d'inscription d'au moins 4 mois n'est plus éligible pour l'octroi de la prime (hors principe de portabilité expliqué ci-dessous) auprès d'une entreprise, aux mêmes conditions. Il s'agit ici d'éviter l'effet d'aubaine qui consisterait à recommencer l'octroi de la prime depuis le début de sa période et ce, à chaque engagement de ce travailleur.

Portabilité de l'aide (sac à dos)

La prime vous est définitivement perdue lorsque le contrat de travail prend fin avant la fin de la durée d'octroi. Si vous réengagez ensuite le travailleur qui vous avait ouvert le droit à la prime, vous ne pourrez plus en bénéficier.

Par contre, dans le chef du travailleur, il existe le principe de portabilité (sac à dos) : lorsque le contrat de travail initial (qui a permis l'ouverture du droit à la prime) prend fin avant l'échéance de la durée d'octroi, le solde de cette durée suit le travailleur pour la suite de son parcours professionnel.

Le travailleur peut faire bénéficier du solde de la durée d'octroi de la prime lors d'un engagement ultérieur. Il est donc important, en tant qu'employeur, que vous consultiez le calculateur en ligne du Forem pour connaître le nombre de mois durant lesquels vous avez droit à la prime (l'entièreté ou le solde).

La portabilité de la prime peut être utilisée plusieurs fois, auprès de plusieurs employeurs, jusqu'à épuisement de la durée totale de l'octroi de la prime initiale.

Il existe une exception : pour le travailleur qui bénéficie de l'aide sur base d'une période d'inscription de 4 mois et ayant moins de 25 ans lors du premier octroi, la portabilité de la prime prend fin à l'âge de 27 ans.

L'octroi de la prime est suspendu lorsque le contrat de travail prend fin avant l'échéance de la durée d'octroi. La suspension prend effet le lendemain de la date de fin de contrat et est levée lorsque le demandeur d'emploi conclut un nouveau contrat auprès d'un autre employeur.

Les conditions d'âge et de diplôme sont vérifiées à la veille du 1er engagement qui ouvre le droit à la prime. Celles-ci ne seront pas réexaminées en cas de portabilité de la durée d'octroi de la prime.

Pouvez-vous cumuler cette prime avec d'autres aides ?

La prime est cumulable avec d'autres primes et subventions si l'ensemble ne dépasse pas le coût global de la rémunération des travailleurs concernés par ces aides.

Le cumul est toutefois exclu avec la mesure APE, la subvention pour les CPAS dans le cadre de l'article 60 §7 et 61 ainsi que l'aide aux entreprises d'insertion.

Que devez-vous faire pour bénéficier de cette prime ?

La procédure est simplifiée à son maximum car elle se base sur les données ONSS/DmfA et la plateforme numérique du Forem qui s'appelle l'Espace Entreprise.

Le Forem organise pour vous des séances d'information à ce sujet (voyez [ici](#)).

Demande de la prime

Vous devez effectuer la demande de prime via un formulaire électronique dans votre Espace Entreprise, sur le site du Forem.

Liquidation de la prime

L'aide est liquidée par la Forem dès la réception des données DmfA. Le Forem calcule le montant de la prime et vous la verse trimestriellement. La prime ne peut dépasser le coût effectivement supporté par l'employeur. Le contrôle de ce coût est effectué par le Forem sur base de la DmfA. Un arrêté du Gouvernement wallon doit encore déterminer les éléments salariaux pris en compte pour le calcul de ce coût.

Entrée en vigueur

Ces mesures entrent en vigueur le 1er juillet 2026 :

- La demande de prime 'Incitant Job Plus' ne peut se faire avant le 1er juillet 2026 ;
- Les six mesures abrogées le sont à partir du 1er juillet 2026. Des mesures transitoires sont prévues.

Mesures transitoires

Mesure SESAM

Pour toutes les demandes d'aide SESAM introduites avant le 1er juillet 2026, l'aide continuera à être octroyée et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard.

C'est la date de réception de la demande par le service en charge de l'instruction des demandes qui est prise en compte.

Tremplin 24 mois +

Pour toutes les demandes d'aide Tremplin 24 mois + introduites avant le 1er juillet 2026, l'aide continuera à être octroyée et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 au plus tard.

C'est la date de réception de la demande par le Forem qui est prise en compte.

Impulsion 12 mois et + et Impulsion – 25 ans

Ces deux activations d'allocation de travail continuent à être octroyées pour toute demande introduite avant le 1er juillet 2026 et ce, jusqu'au 31 décembre 2029 inclus au plus tard, et ce même en cas de portabilité liée à la mesure.

C'est la date de réception du dossier complet par l'ONEm qui est prise en compte.

Réduction de cotisations patronales pour les travailleurs âgés – impulsion 57 +

La réduction démarrée avant le 1er juillet 2026 continue à s'appliquer tant que l'occupation est continue après du même employeur.

Réduction de cotisations patronales et subvention dans le cadre de la mesure Sine

La réduction/subvention démarrée avant le 1er juillet 2026 continue à s'appliquer tant que l'occupation est continue après du même employeur.

Source : Décret du 21 mai 2026 portant création d'un incitant unique à l'embauche, M.B., 09.06.2026

Délai de préavis pour une ancienneté de moins de 6 mois : 1 semaine

Une loi du 3 juin 2026 réduit la durée du délai de préavis à respecter en cas de licenciement, démission ou contre-préavis d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1er août 2026.

Concrètement, la durée du délai de préavis sera de 1 semaine lorsque ce travailleur compte moins de 6 mois d'ancienneté.

Si l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1er août 2026, les délais de préavis en vigueur actuellement pour une ancienneté de moins de 6 mois ne sont pas modifiés.

Licenciement ou démission

En cas de licenciement ou de démission d'un travailleur dont l'ancienneté est de moins de 6 mois, les délais de préavis sont fixés comme suit selon que l'exécution de son contrat de travail débute avant ou à partir du 1er août 2026.

Ancienneté	Durée du délai de préavis à respecter par	
	l'employeur	le travailleur
0 à – de 3 mois	1 semaine	1 semaine
3 mois à – de 4 mois	3 semaines (1) ou 1 semaine (2)	2 semaines (1) ou 1 semaine(2)
4 mois à – de 5 mois	4 semaines (1) ou 1 semaine (2)	2 semaines (1) ou 1 semaine(2)
5 mois à – de 6 mois	5 semaines (1) ou 1 semaine (2)	2 semaines (1) ou 1 semaine (2)

1. Si l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1er août 2026.
2. Si l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1er août 2026.

Exemple

Date de début de l'exécution du contrat de travail : 1er septembre 2026.

Date de prise de cours du délai de préavis (licenciement ou démission) : 14 décembre 2026.

Durée du délai de préavis : 1 semaine.

Contre-préavis

En cas de contre-préavis notifié par un travailleur dont l'ancienneté est de moins de 6 mois, les délais de préavis sont fixés comme suit selon que l'exécution de son contrat de travail débute avant ou à partir du 1er août 2026.

Ancienneté du travailleur	Durée du contre-préavis
0 à – de 3 mois	1 semaine
3 mois à – de 6 mois	2 semaines (1) ou 1 semaine (2)

1. Si l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1er août 2026.
2. Si l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1er août 2026.

Rappel

Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement d'un travailleur dont l'ancienneté atteint 17 ans a fait également l'objet d'une modification récente. Consultez, à ce sujet, notre [infoflash du 5 mai 2026](#).

Source : loi du 3 juin 2026 modifiant l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant les délais de préavis lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté, M.B., 15 juin 2026.

Flexi-jobs possibles dans tous les secteurs à partir du 1er juillet ?

À partir du 1er juillet 2026, il sera possible d'occuper des flexi-travailleurs dans tous les secteurs. Le projet de loi ayant été adopté en deuxième lecture à la Chambre le 17 juin 2026, il ne reste plus qu'à attendre la publication de la loi au Moniteur belge.

Pour le secteur privé, le système d'exclusion (*opt-out*) et de réintroduction éventuelle par la suite (*opt-in*) continuera d'exister. Ces autorisations ou exclusions seront accordées par arrêté royal après une demande unanime de la commission paritaire. Le secteur pourra de la sorte décider :

- d'exclure le système des flexi-jobs partiellement (limitation à certaines fonctions) ou totalement (*opt-out*) ;
- d'imposer des conditions supplémentaires.

Pour le secteur public, une procédure distincte sera d'application, car il convient de tenir compte des règles relatives au recrutement contractuel, aux statuts, aux professions protégées et aux incompatibilités éventuelles. Les fonctions qui ne peuvent être pourvues que par voie statutaire restent donc, dans la pratique, exclues du champ d'application.

Même après le 1er juillet 2026, il restera donc essentiel de vérifier si des conditions ou restrictions supplémentaires ont été imposées au niveau sectoriel.

Le flexi-job est une forme d'occupation qui permet à une personne qui travaille déjà de percevoir un revenu complémentaire chez un autre employeur à certaines conditions.

Les flexi-jobs sont en outre accessibles à certaines catégories de pensionnés, qui peuvent ainsi cumuler les revenus qui en découlent avec leur pension.

Vous trouverez ci-dessous un bref récapitulatif des conditions et formalités à respecter pour pouvoir travailler comme flexi-travailleur.

Qui peut travailler comme flexi-travailleur ?

Conditions dans le chef du travailleur

Pour pouvoir exercer un flexi-job, un travailleur doit remplir certaines conditions :

- Le travailleur (sauf s'il est légalement pensionné) doit justifier qu'au cours du 3e trimestre précédant le flexi-job (= trimestre de référence ou T-3), il était occupé par un ou plusieurs autres employeurs à au moins 4/5e (ou 80 %) d'un emploi à temps plein : cette occupation minimale de 4/5e doit donc avoir eu lieu chez un ou plusieurs employeurs autres que celui auprès duquel le travailleur exercera son flexi-job.
- Le travailleur ne peut pas être ou avoir été occupé au cours du même trimestre dans le cadre d'un autre contrat de travail (ou d'une désignation statutaire) auprès du même employeur que celui chez lequel il exercera un flexi-job ; cette condition est en vigueur depuis le 1er janvier 2024.
- Le travailleur ne peut pas exercer de flexi-job durant une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur chez lequel il exerce son flexi-job. Le travailleur ne peut pas être en délai de préavis auprès de l'employeur chez lequel il exerce son flexi-job.
- Le travailleur ne peut pas simultanément être occupé comme travailleur ordinaire et comme flexi-travailleur chez un même employeur. Pour les intérimaires, une exception à cette règle est prévue à compter du 1er juillet 2026 : cette interdiction ne s'appliquera pas si une agence d'intérim occupe un travailleur comme travailleur intérimaire et comme flexi-travailleur auprès d'utilisateurs différents.

- À partir du 1er juillet 2026, le travailleur pourra à nouveau exercer un flexi-job au sein d'une entreprise liée à celle avec laquelle il a conclu un contrat de travail à temps plein.
- Le travailleur ne peut plus exercer de flexi-job aux trimestres T et T+1 s'il a travaillé à temps plein au trimestre T-4, puis à 4/5e au trimestre T-3.

Les pensionnés « légaux » (contrairement aux travailleurs ordinaires) peuvent exercer un flexi-job sans devoir justifier d'une activité principale au trimestre T-3.

Depuis le 4e trimestre 2025, le contrôle de l'âge (jusqu'alors effectué par l'ONSS) a été supprimé et l'ONSS vérifie si la personne était inscrite au cadastre des pensions au trimestre T-2 (= 2 trimestres avant le début du flexi-job). Dans le cas contraire, l'ONSS vérifiera quand même l'occupation au trimestre T-3.

À compter du 1er juillet 2026, l'ONSS vérifiera si l'intéressé(e) était déjà à la pension au trimestre T pour permettre aux personnes récemment pensionnées d'entamer plus rapidement un flexi-job.

Contrats pour un flexi-job

Chaque occupation dans le cadre d'un flexi-job doit être couverte par deux contrats :

1. Contrat-cadre

Le contrat-cadre exprime uniquement l'intention des parties de procéder à une occupation dans les liens d'un flexi-job et fixe les conditions de base relatives à cette occupation.

Le contrat-cadre doit au moins contenir les mentions suivantes :

- Identité des parties ;
- Manière et délai suivant lequel le contrat flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur, à savoir oralement ou par écrit ;
- Délai à respecter entre cette proposition et le début de l'occupation effective ;
- Description sommaire de la fonction qui fera l'objet du flexi-job ;
- Salaire horaire de base convenu ;
- Conditions d'exercice d'un flexi-job.

Le contrat-cadre doit être établi avant le début de l'exécution du premier contrat de travail flexi-job. Il doit être établi par écrit. En l'absence de contrat-cadre conforme aux dispositions légales, le contrat de travail conclu en exécution de ce contrat-cadre ne pourra pas être considéré comme un contrat de travail flexi-job.

2. Contrat de travail flexi-job

Dès qu'un contrat-cadre a été conclu, l'occupation effective d'un travailleur en flexi-job peut être régie par un contrat de travail spécifique : le contrat de travail flexi-job.

Le contrat de travail flexi-job peut être conclu pour un emploi à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, mais ne peut jamais dépasser un trimestre ou être conclu pour une durée indéterminée. Il peut être conclu oralement ou par écrit. La forme choisie aura des conséquences pour la Dimona.

Autres obligations et points importants ?

1. Dimona d'un flexi-job

L'occupation dans le cadre d'un flexi-job implique l'obligation pour l'employeur d'effectuer une Dimona.

Le type de déclaration dépendra de la forme du contrat flexi-job :

- Si le contrat de travail (à durée déterminée ou pour un travail nettement défini) a été établi par écrit, une Dimona doit être effectuée par contrat ET par trimestre (= Dimona par période ou « Dimona trimestrielle ») ;
- Si le contrat de travail a, en revanche, été conclu oralement, une Dimona devra être effectuée pour chaque jour (= « Dimona journalière »).

La Dimona doit être enregistrée au plus tard au début du flexi-job.

À la réception d'une Dimona de type FLX, l'ONSS vérifie si certaines conditions sont remplies pour l'exercice d'un flexi-job (prestations minimales, inscription au cadastre des pensions, etc.). Le résultat de l'évaluation est une notification « OK » ou « NOT OK ».

2. Enregistrement des présences

L'employeur qui a recours à des travailleurs pour exercer un flexi-job est tenu d'utiliser un système enregistrant, pour chaque travailleur individuel, les heures exactes de début et de fin des prestations.

Cet enregistrement électronique doit se faire par le biais d'un système de caisse enregistreuse ou d'un système alternatif d'enregistrement journalier des présences que l'ONSS met à la disposition des employeurs sur son site portail, ou à l'aide d'un système de suivi du temps remplissant certaines conditions.

3. Flexi-salaire

Depuis le 1er janvier 2024, le montant du flexi-salaire (y compris les primes, indemnités et avantages) ne peut en outre pas dépasser 150 % du salaire minimum de base, à moins qu'un autre plafond ait été fixé par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal.

Cette limitation à 150 % est maintenue, mais son application sera modifiée.

La limitation ne doit pas être appliquée sur l'intégralité du flexi-salaire, mais seulement sur le salaire de base minimum faisant partie du flexi-salaire.

Les indemnités, primes et avantages découlant de dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail, tels que les sursalaires, primes de nuit, primes de jours fériés et la prime de fin d'année, peuvent être accordés sans être pris en compte dans le calcul du plafond de 150 %. Attention : les primes accordées à titre individuel sont bien prises en compte dans le calcul de ces 150 %.

Dans l'Horeca, le flexi-salaire ne pourra pas dépasser 21 EUR par heure à partir du 1er juillet 2026. Ce montant sera indexé selon les règles d'indexation habituelles.

Dispositions transitoires pour 2026

Ces autorisations (*opt-in*) ou exclusions (*opt-out*) ne deviendront effectives que moyennant un arrêté royal pris annuellement et entrant en vigueur le 1er janvier de l'année suivante. Un régime transitoire temporaire sera prévu pour 2026. Cette année, il sera possible d'exclure totalement ou partiellement ou d'autoriser à nouveau les flexi-jobs au niveau sectoriel sur une base trimestrielle.

Jusqu'au 31 août 2026 au plus tard, le Roi pourra convertir les autorisations partielles existantes en exclusions partielles pour des activités sectorielles qui ne relevaient auparavant pas de ces autorisations. Le Roi pourra également maintenir certaines exclusions totales ou partielles existantes.

Source(s) : Projet de loi portant dispositions diverses concernant les flexi-jobs, DOC 56 1526/004.

Transparence salariale pour les services publics flamands, les collectivités locales et les établissements d'enseignement : où en est-on ?

Le Décret du 12 juin 2026 du Parlement flamand sur la transparence salariale visant à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour le personnel de l'administration flamande, des collectivités locales et des établissements d'enseignement flamands a été publié au moniteur Belge le 17 juin 2026. Ce texte transpose la directive européenne (UE) 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. Le Décret entre en vigueur le 7 juin 2026.

Un cadre renforcé pour l'égalité de rémunération

Un des objectifs poursuivis par la directive européenne est de permettre aux travailleurs de disposer d'informations sur leur niveau de rémunération et de celui de leurs collègues occupant des fonctions équivalentes. (Pour aller plus loin : [Pas de « stop the clock » : il reste 2 mois pour transposer la directive européenne sur la transparence salariale](#))

L'adoption de ce décret flamand permettra à une grande partie des travailleurs du secteur public (1) de disposer d'informations et de pouvoir solliciter de leur employeur :

- l'accès au niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de membres du personnel effectuant un travail identique ou équivalent ;
- l'accès aux écarts de rémunération entre femmes et hommes ;
- des mécanismes de correction des inégalités injustifiées.

(1) En effet, En Flandre, le Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement avait déjà intégré les principes de la directive Européenne. Un décret la Fédération Wallonie Bruxelles avait déjà effectué la transposition de cette directive dans son décret du 16 MAI 2024 modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, pour ce qui est de la Wallonie.

Une transposition partielle mais des effets immédiats

La transposition de la directive, alors que celle-ci devait être transposée pour le 7 juin 2026 par les états membres, n'est pas encore effective au niveau fédéral. Le Gouvernement Fédéral a sollicité un délai de six mois à la suite de divergences entre les partenaires sociaux.

Le Gouvernement Flamand et la Fédération Wallonie Bruxelles ont déjà agi. Car bien que la directive doive être transposée pour produire des effets directs, un travailleur pourrait (sous certaines conditions) invoquer la directive à l'encontre des pouvoirs publics belges. Ce qui fait courir un risque juridique pour les entreprises et institutions. C'est pourquoi le gouvernement Flamand et la Fédération Wallonie Bruxelles ont anticipé le risque par l'élaboration des décrets précités, permettant aux entreprises notamment du secteur public de se préparer à leurs obligations.

Quelles démarches pour se conformer à la directive et au décret ?

L'enjeu pour les services RH va être de fournir l'information à laquelle le travailleur a droit dès le parcours de recrutement. Les axes de travail dans les prochains mois vont être :

- de rédiger des descriptions de fonction claires ;
- d'établir les fourchettes de salaire qui devront figurer sur les offres d'emploi ;
- de déterminer des critères de classification transparents ;
- d'effectuer des procédures de promotion structurées ;
- d'élaborer un reporting RH fiable en matière de rémunération.

Source(s) : Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'égalité de rémunération & Décret du 12 juin 2026 sur la transparence salariale et les mesures en faveur de l'égalité salariale, BS 17 juin 2026.

Congé de formation flamand à partir du 1er septembre 2026 : que faut-il savoir ?

La fin d'année scolaire qui se profile est le moment idéal pour se pencher sur les changements qui attendent le congé de formation flamand dès la rentrée prochaine.

Un décret de modification a été publié au Moniteur belge le 29 mai 2026. Un projet d'arrêté d'exécution précisant les nouvelles règles a en outre déjà obtenu une approbation de principe. La réforme entrera en vigueur le 1er septembre 2026 et s'appliquera donc à partir de l'année scolaire 2026-2027.

L'objectif est clair : le congé de formation flamand doit être davantage utilisé pour des formations qui renforcent la position des travailleurs sur le marché du travail. Parallèlement, l'Autorité flamande souhaite contrôler plus rigoureusement l'application correcte du système.

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

Contrôle plus strict des remboursements

En tant qu'employeur, vous pouvez demander un remboursement forfaitaire pour les heures de congé de formation flamand. La nouveauté réside dans le fait que le service compétent peut suspendre ce remboursement en cas de non-respect des règles.

Par ailleurs, un employeur ayant perçu ou conservé à tort des remboursements peut être exclu de cet avantage pour une durée maximale de 24 mois. En cas de récidive dans un délai de cinq ans, cette période peut même être doublée.

Règles plus strictes pour les formations internes

Des règles plus strictes seront mises en place pour les formations internes à l'entreprise. Pour ce type de formations, un avis préalable favorable sera nécessaire. Il s'agit d'une évaluation préalable réalisée par le département flamand compétent afin de vérifier si la formation répond bien aux conditions du congé de formation flamand. En tant qu'employeur, vous devrez également introduire une demande à cet effet.

Le gouvernement précisera, dans un arrêté d'exécution, ce qu'il faut entendre exactement par « formations internes à l'entreprise ». Il s'agirait, par exemple, de formations organisées uniquement en interne, destinées exclusivement à un profil de fonction spécifique ou axées principalement sur la fonction actuelle du travailleur.

Cela signifie dans la pratique qu'il est préférable d'examiner d'un œil particulièrement critique les formations internes à l'entreprise. Toutes les formations internes n'entreront plus automatiquement en ligne de compte pour le congé de formation flamand.

Accent mis davantage sur les formations axées sur le marché du travail

Avec cette réforme, le Gouvernement flamand souhaite orienter davantage le congé de formation flamand vers des formations renforçant l'employabilité des travailleurs. Pensez notamment aux formations dans les domaines suivants : compétences de base, langues, métiers en pénurie, *STEM*, transition numérique et climatique, formations de tuteurs et concertation sociale.

Augmentation du remboursement par heure en vue

Aujourd'hui, le remboursement forfaitaire s'élève à 14,91 EUR par heure. Le projet d'arrêté d'exécution prévoit que ce montant passera à 24,50 EUR par heure à compter de l'année scolaire 2026-2027.

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

Une seule fois la même formation

Désormais, un travailleur ne pourra suivre une même formation ou une même année de formation qu'une seule fois dans le cadre du congé de formation flamand. Une exception restera possible si le certificat n'a pas pu être obtenu pour cause de force majeure. Les situations considérées comme des cas de force majeure doivent encore être précisées.

Qu'est-ce que cela signifie pour les dispensateurs de formation ?

Contrôle plus strict et possibilité d'exclusion

Les dispensateurs de formation feront également l'objet d'un contrôle plus strict. Lorsqu'un dispensateur de formation manque de manière répétée à ses obligations administratives et cause ainsi un préjudice grave au travailleur, à l'employeur ou à l'Autorité flamande, les formations concernées ne pourront plus donner droit au congé de formation flamand l'année scolaire suivante. Dans ce cas, aucune nouvelle formation proposée par ce dispensateur ne pourra être enregistrée dans la base de données des formations.

Selon le projet d'arrêté d'exécution, cela pourrait concrètement se produire lorsqu'un dispensateur de formation commet au moins deux erreurs d'ordre administratif.

Que vaut-il mieux faire dès maintenant ?

Vous envisagez des formations pour l'automne 2026 ? Tenez dans ce cas d'ores et déjà compte de ce cadre plus strict. Vérifiez en temps utile si une formation entre encore en ligne de compte, posez un regard critique sur la gestion de vos formations internes et veillez à ce que vos demandes de remboursement soient correctement étayées sur le plan administratif.

Source(s) :

- *Décret flamand du 8 mai 2026 modifiant le Code judiciaire et la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne le congé de formation flamand, M.B. 29 mai 2026 ;*
- *Projet d'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 2018 portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et modifiant l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, en ce qui concerne la réforme du congé de formation flamand, VR 2026 1303, DOC.0230-2 BIS.*

Un job étudiant pendant les vacances ? Que devez-vous faire ?

Chaque année, avec l'arrivée des vacances d'été, se pose la question des conditions d'engagement des étudiants.

L'occasion nous est ainsi donnée de rappeler les règles à respecter lors de l'engagement d'un étudiant.

Combien de temps peut travailler l'étudiant ?

En 2026, l'étudiant dispose d'un compteur de 650 heures de travail pour l'année civile. La rémunération de ces 650 heures de travail ne sera pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement à une cotisation de solidarité. Ce compteur est remis à zéro chaque année.

Ce contingent est repris dans un compteur, lequel est alimenté par le biais des déclarations DIMONA spécifiques « STU » que vous êtes tenus d'effectuer lorsque vous engagez un étudiant (voyez ci-dessous) et des déclarations trimestrielles des prestations (DmfA) introduites auprès de l'ONSS. Les déclarations DIMONA doivent notamment indiquer le nombre d'heures d'occupation par trimestre prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant. Au fur et à mesure que les déclarations DIMONA sont effectuées, des heures de travail viennent ainsi en déduction du contingent de 650 heures.

Ce compteur est consultable par l'étudiant via l'application en ligne « student@work » disponible sur le site Internet <https://www.studentatwork.be> ou sur le nouveau service en ligne « consultation des données du citoyen » ».

Concrètement, l'étudiant peut se connecter à cette application au moyen de sa carte d'identité électronique ou d'un token citoyen. L'application lui permet de consulter le nombre d'heures restantes du contingent de 650 heures, de vérifier les périodes de travail prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant conclu avec un ou plusieurs employeur(s) et de vérifier le décompte des heures de travail.

Vous pouvez également être informé du nombre d'heures encore disponibles dans le contingent de 650 heures puisque l'étudiant peut, à partir de cette application, générer une attestation pour un employeur potentiel mentionnant, à une date précise, le nombre d'heures restantes dans le contingent de 650 heures. Cette attestation reprend par ailleurs un code (valable pendant 3 mois) qui vous permet de vous connecter au compteur de l'étudiant et de connaître, au moment de la consultation, le nombre d'heures restantes.

Il vous est bien entendu vivement recommandé de demander cette attestation à votre étudiant avant de conclure un contrat et cela, afin de l'engager en parfaite connaissance de cause.

Quel âge ?

Auparavant, un jeune ne pouvait conclure de contrat d'occupation d'étudiant qu'à partir de 16 ans (ou 15 ans pour autant qu'il ait terminé son obligation scolaire à temps plein).

Depuis début 2026, cette obligation d'avoir terminé l'obligation scolaire à temps plein est supprimée, le jeune pourra dès lors conclure le contrat d'occupation d'étudiant dès 15 ans sans autre condition.

Un jeune de 15 ans venant de commencer sa deuxième secondaire pourra donc conclure un contrat d'occupation d'étudiant même si sa deuxième année d'enseignement secondaire n'est pas encore finie.

Il faudra toutefois continuer à faire une distinction entre les jeunes de 15 ans n'ayant pas terminé leur obligation scolaire à temps plein et les jeunes de 15 ans l'ayant terminé pour un point. Les jeunes n'ayant pas terminé leur obligation scolaire à temps plein ne pourront en effet effectuer que des travaux légers.

Ces jeunes de 15 ans n'ayant pas fini leur obligation scolaire à temps plein ne peuvent pas non plus 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.

Important !

Pour que vous puissiez faire une déclaration à l'ONSS avec application de la cotisation de solidarité, il faut que la personne engagée soit effectivement un étudiant. Afin de vérifier cette qualité d'étudiant, vous pouvez utiliser différents moyens mais une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ou la production d'une (copie d'une) carte d'étudiant ne sera pas acceptée comme preuve suffisante par l'ONSS. Une (copie d'une) preuve/attestation d'inscription à une (haute) école ou à une université pour l'année scolaire ou académique en cours est toutefois suffisante. Cette preuve d'occupation d'étudiant ne doit pas être fournie spontanément à l'ONSS, mais en cas de discussion, vous devez pouvoir démontrer qu'il s'agit bien d'un étudiant.

Quel contrat conclure ?

L'étudiant sera engagé dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant. Ce contrat sera constaté par écrit pour chaque jeune individuellement au plus tard au moment de son entrée en service.

Le contrat d'occupation d'étudiant est un contrat à durée déterminée. Il peut être conclu pour une durée maximum de 12 mois.

Le contrat d'occupation d'étudiant doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires et être établi en 2 exemplaires (1 pour l'étudiant, 1 pour vous).

Attention !

- Les 3 premiers jours de travail sont considérés d'office comme période d'essai. Les modalités de cette clause d'essai doivent être indiquées dans le contrat.
- Les périodes d'essai successives sont interdites si l'étudiant est occupé dans la même fonction par le biais de contrats d'occupation d'étudiant successifs.
- Le contrat d'occupation d'étudiant est un document social ; à ce titre, il doit être conservé au lieu de travail où l'étudiant est occupé, pendant 5 ans à dater du jour qui suit celui de la fin de l'exécution du contrat.

Quelles formalités faut-il accomplir ?

L'étudiant, comme tout autre travailleur régulier, doit recevoir le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise. Lors de sa remise, vous êtes tenu de faire signer un accusé de réception de celui-ci par l'étudiant.

Déclaration DIMONA

Après la conclusion du contrat d'occupation d'étudiant et au plus tard au moment où l'étudiant débute ses prestations, vous êtes tenu d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA). Celle-ci doit reprendre, outre les informations habituelles (date de l'entrée en service, diverses informations relatives au n° d'immatriculation de l'employeur à l'ONSS, au n° d'identification à la sécurité sociale du travailleur (N.I.S.S.), au n° de la carte d'identité sociale (S.I.S.) et au n° de la commission paritaire à laquelle ressort le travailleur), les données suivantes :

- une indication relative à la qualité de l'étudiant ;
- l'adresse du lieu d'exécution du contrat si cette adresse diffère de celle à laquelle vous êtes inscrit auprès de l'ONSS ;
- la date de fin d'exécution du contrat. Par conséquent, vous ne devez pas, en principe, effectuer de déclaration de sortie à la fin des relations de travail ;
- le nombre d'heures d'occupation par trimestre prévues dans le contrat d'occupation d'étudiant.

Souscription d'une police d'assurance contre les accidents du travail

La législation relative aux accidents du travail s'applique à vous ainsi qu'aux étudiants que vous occupez, y compris ceux dont l'activité ne doit pas être déclarée à l'ONSS.

Si vous occupez des étudiants, vous êtes donc tenu de les couvrir par une assurance « accidents du travail » pour toute la période d'occupation.

Examens médicaux

Certains étudiants sont obligatoirement soumis, avant leur entrée en service, à une évaluation de santé préalable auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Il s'agit des étudiants qui :

- n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment où débute leur occupation ;
- effectuent un travail de nuit ;
- ou sont occupés à des travaux présentant un risque spécifique pour leur santé.

Vous pouvez trouver nos modèles de contrat étudiant [ici](#)

Congé pour aidants proches : du changement à partir du 1er juillet 2026

Le congé pour aidants proches fait partie des congés thématiques à l'instar du congé parental, du congé pour soins palliatifs et du congé pour assistance médicale. Depuis 2019, un travailleur reconnu par la mutuelle comme aidant proche, a le droit de bénéficier d'un congé sous la forme d'une suspension totale, d'une réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'une diminution de carrière d'1/5 temps. A partir du 1er juillet 2026, ce congé pourra être pris pour une période plus longue et de manière plus flexible.

Bref rappel des conditions pour bénéficier de ce congé

Pour bénéficier du congé pour aidants proches, le travailleur doit être reconnu comme « aidant proche » et doit introduire à ce titre une demande de reconnaissance auprès de sa mutuelle au moyen d'un modèle type de déclaration sur l'honneur.

Un aidant proche doit s'engager à apporter une aide et un soutien continu ou régulier à une personne en situation de dépendance.

Ce n'est qu'une fois que le travailleur dispose de cette reconnaissance qu'il a le droit de bénéficier d'un congé thématique, le congé pour aidants proches. L'ONEM octroie des allocations d'interruption.

Quelles sont les nouveautés ?

Sachant que notre société connaît un besoin croissant de soins et d'assistance pour toutes les tranches d'âge de la population, il faut permettre aux aidants proches reconnus par la mutuelle de pouvoir suspendre totalement ou de réduire leurs prestations de travail dans les meilleures conditions. Des ajustements à la législation existante étaient nécessaires.

La période de reconnaissance de l'aidant proche est portée d'un an à deux ans. Par ailleurs, la reconnaissance de la qualité d'« aidants proches » ne prend plus fin si la personne nécessitant une aide séjourne à temps partiel dans une structure résidentielle, c'est-à-dire si elle n'y réside pas pendant au moins 1 jour par semaine ou au moins 30 jours par an.

D'autres nouveautés sont propres au congé pour aidants proches :

Allongement du congé

La durée du congé pour aidants proches est allongée de la manière suivante :

- 6 mois (au lieu de 3) en cas de suspension totale des prestations ;
- 12 mois (au lieu de 6) en cas de réduction des prestations à mi-temps ;
- 30 mois (au lieu de 6) en cas de congé sous la forme d'une diminution de carrière d'1/5ième temps.

Sur une carrière professionnelle, la durée reste fixée à l'équivalent de 6 mois de suspension totale.

Flexibilisation du congé

Moyennant l'accord de l'employeur, le congé pour aidants proches sous la forme d'une suspension totale ou d'une réduction des prestations à mi-temps pourra être fractionné de la manière suivante :

- Sous la forme d'une suspension totale : fractionnement possible en semaines ;
- Sous la forme d'une réduction des prestations à mi-temps : fractionnement en mois.

Le congé pour aidants proches sous la forme d'une diminution de carrière d'1/5 temps reste possible par périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre, pas de flexibilité particulière.



Entrée en vigueur ?

L'allongement du congé pour aidants proches de même que la flexibilisation s'appliquent à toutes les demandes de congé pour aidants proches introduites auprès de l'employeur à partir du 1er juillet 2026.

Un projet d'arrêté royal doit encore donner un aperçu plus clair de ce droit au congé pour aidants proches dont dispose un aidant proche à partir du 1er juillet 2026, notamment la possibilité de passer d'une forme de congé à l'autre et les règles de calcul à cet égard, de même que la détermination des règles de calcul nécessaires pour la prise d'une suspension complète en semaines.

Sources : Loi du 22 mars 2026 portant diverses mesures en faveur des aidants proches, M.B.01.04.2026, Arrêté royal du..... modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 2021 portant exécution de l'article 100ter, §3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales en ce qui concerne l'allongement et la flexibilisation du congé pour aidants proches, M.B.

Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique de juillet 2026 !

En tant qu'employeur, vous pouvez octroyer une indemnité kilométrique forfaitaire à vos travailleurs qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. À partir du 1er juillet 2026, il faudra tenir compte des nouveaux montants pour cette indemnité.

Indexation trimestrielle

Attention ! Suite à la fluctuation des prix des carburants depuis mars 2026 et les mesures énergétiques provisoires du gouvernement cette indemnité trimestrielle a été recalculée mensuellement pour la période d'avril jusqu'à la fin de juin 2026.

Pour le mois de mai, cette indemnité s'élève à 0,4841 EUR/km.

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 :

1er janvier 2026 - 31 mars 2026	0,4326 EUR/km
1er avril 2026 – 30 avril 2026	0,4571 EUR/km
1er mai 2026 – 31 mai 2026	0,4841 EUR/km

Indexation annuelle

Outre l'indemnité kilométrique indexée trimestriellement, il existe également une indemnité kilométrique indexée annuellement. Pour la période du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027 inclus, cette indemnité s'élèvera à 0,4761 EUR/km.

Si l'indemnité kilométrique que vous octroyez ne dépasse pas 0,4761 EUR/km, elle sera considérée comme un remboursement non imposable de frais propres à l'employeur, exonéré de cotisations de sécurité sociale.

En tant qu'employeur, vous pouvez choisir d'appliquer le système forfaitaire sur une base annuelle. Vous devrez alors l'appliquer durant toute la période du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027 inclus. Pendant cette période, vous ne pourrez pas passer au système forfaitaire trimestriel. Ce ne sera possible qu'à partir du 1er juillet 2027 au plus tôt.

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique

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

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

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

D'autres secteurs se réfèrent parfois à un ancien décret royal (de 1965). Si c'est le cas de votre secteur, l'indexation de l'indemnité kilométrique reste fixée annuellement au 1er juillet.

Pour connaître l'indemnité kilométrique que vous devez octroyer, vérifiez les informations relatives à votre secteur.

Rien n'est prévu par votre secteur ? Dans ce cas, vous pouvez opter pour l'un des deux montants (trimestriel ou annuel). Si vous optez pour l'application du système forfaitaire sur une base annuelle, vous devrez appliquer ce montant pour toute la période du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027 inclus.

Sources :

- *Circulaire 2023/C/78 sur l'indemnité kilométrique pour les déplacements de service.*
- 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/66 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service – mesure temporaire pour la période du 01.04.2026 au 30.06.2026 inclus*
- Circulaire n° 766 du 4 juin 2026 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique pour le mois de mai 2026, M.B., 8 juin 2026.
- *Circulaire 2026/C/52 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service*
- Circulaire n° 767 du 8 juin 2026 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique – Période du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027, M.B., 16 juin 2026.

Maladie ou accident pendant les vacances : petit rappel

De nombreux travailleurs partiront bientôt en vacances. Depuis 2024, de nouvelles règles s'appliquent si vos travailleurs tombent malades ou sont victimes d'un accident pendant leurs vacances. Ces travailleurs ne « perdent » plus leurs jours de vacances : ils peuvent les reporter à plus tard. Vous trouverez ci-dessous un résumé de ce que vous devez savoir à ce sujet.

Prise des vacances reportées

Si vos travailleurs tombent malades ou sont victimes d'un accident pendant leurs vacances légales, le principe depuis 2024 est que ces jours d'incapacité de travail ne doivent pas être comptabilisés comme des jours de congés légaux. Les jours de vacances initialement prévus sont renvoyés dans le compteur des jours de vacances encore à prendre, et le travailleur devra les prendre ultérieurement, avant la fin de l'année.

Exemple

Un travailleur avait prévu de prendre 2 semaines de vacances annuelles, du 6 juillet au 19 juillet 2026 inclus. Il a un accident le lundi 13 juillet et sera absent au moins un mois. Il fournit un certificat médical. Les jours de vacances qui avaient été prévus pendant la période d'incapacité de travail, à savoir 5 jours de congé, seront convertis en jours d'incapacité de travail. Le travailleur pourra récupérer ces 5 jours de vacances ultérieurement, et ce, avant le 31 décembre 2026.

Pas de prolongation automatique des vacances

Il est important de noter qu'une telle incapacité de travail ne prolonge pas automatiquement la période de vacances en cours de votre travailleur des jours de vacances non pris. Si le travailleur souhaite prolonger sa période de vacances en cours, il doit le demander explicitement au moment où il vous remet son certificat médical. Votre accord en tant qu'employeur est cependant toujours requis.

Exemple

Un travailleur avait prévu de prendre 2 semaines de vacances annuelles, du 17 août au 30 août 2026 inclus. Cependant, il tombe malade du lundi 24 août au vendredi 28 août. Si ce travailleur souhaite prolonger sa période de vacances en cours des 5 jours de vacances non pris, à savoir du lundi 31 août au vendredi 4 septembre 2026, il doit en faire la demande au plus tard lorsqu'il vous remet son certificat médical (cf. infra). Toutefois, en tant qu'employeur, vous pouvez refuser cette prolongation.

Formalités à respecter par le travailleur

Si le travailleur tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles, il doit :

1. informer immédiatement son employeur de son incapacité de travail (règle générale) ;
2. communiquer immédiatement à son employeur son adresse de résidence s'il ne se trouve pas à son domicile (p. ex. à l'étranger) ;
3. toujours remettre un certificat médical, même si la réglementation générale ne prévoit pas cette obligation, et ce, dans le délai normal en vigueur dans l'entreprise ou en vertu de la loi (2 jours ouvrables). En cas de force majeure, le certificat doit être remis dans un délai raisonnable. Le certificat médical doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :
 - Constatation de l'incapacité de travail ;
 - Durée probable de l'incapacité de travail ;
 - Autorisation, ou non, pour le travailleur de se rendre éventuellement à un autre endroit en vue d'un contrôle.

Il existe un modèle spécifique de certificat médical (facultatif), disponible en 4 langues, ce qui peut s'avérer utile lorsque votre travailleur est en déplacement à l'étranger. Votre travailleur n'est toutefois pas obligé d'utiliser ce modèle.

La procédure de contrôle habituelle en cas d'incapacité de travail est d'application. Vous pouvez donc envoyer un médecin-contrôleur pour vérifier l'incapacité de travail de votre travailleur, même si celui-ci se trouve à l'étranger.

Pour rappel : les formalités à respecter par le travailleur en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période de vacances annuelles doivent être reprises dans le règlement de travail.

Salaire garanti ?

Les jours de vacances initialement prévus sont considérés comme des jours d'incapacité de travail donnant droit au paiement normal d'un salaire garanti à charge de l'employeur.

Si les formalités susmentionnées ne sont pas respectées par le travailleur concerné, p. ex. si le travailleur n'informe pas immédiatement son employeur de son incapacité de travail (sauf cas de force majeure), la sanction habituelle s'applique, à savoir le non-paiement du salaire garanti pour les jours précédant cette notification.

Sources : art. 31 et 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; art. 68, 2°, a) de l'A.R. du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ; [site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)



Juillet 2026

21 juillet 2026 :

Le lundi 21 juillet jour de Fête nationale est un jour férié légal.

31 juillet 2026 :

DmfA : envoi de la déclaration 2026/2 et paiement du solde des cotisations 2026/2

[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>