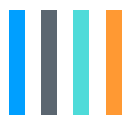




LEGAL WATCH

07-2026



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

Indice pivot : dépassement en juin 2026	4
Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : Indexation de certains montants au 1er juillet 2026	5
Indexation du complément d'entreprise	5
Indexation de la rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise	5
Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise.....	5
Le bonus à l'emploi au 1^{er} juillet et au 1^{er} septembre 2026	6
Au 1er juillet 2026	6
Au 1er septembre 2026	6
Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique de juin 2026 !	7
Indexation trimestrielle	7
Indexation annuelle	7
Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique.....	7
ONSS : réduction structurelle à partir du 1er juillet 2026	9
ONSS : réduction pour vos travailleurs âgés	10
Tableau récapitulatif	10
Région de Bruxelles-capitale : plusieurs aides disparaissent en juillet	11
Suppression des mesures d'activation	11
Suppression de la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés.....	11
Et après ?	11
Réforme de l'impôt des personnes physiques : le projet adopté !	12
Quotité du revenu exempté d'impôt	12
Suppression du quotient conjugal	12
Heures supplémentaires volontaires.....	12
Heures supplémentaires fiscalement avantageuses	12
Droits d'auteur	12
Avantages de toute nature excessifs	12
Bonus à l'emploi fiscal.....	13
Cotisation spéciale de sécurité sociale	13
Accord sur l'annualisation du temps de travail, le crédit familial et la cotisation de solidarité pour les malades.....	14



Annualisation individuelle du temps de travail	14
Introduction du crédit familial	14
Extension de la cotisation de solidarité pour les travailleurs malades	14
Règlement sur l'IA : quel changement pour les employeurs à partir du 2 août 2026 ? Obligation de transparence en vigueur	15
Obligation de transparence	15
Report pour les systèmes d'IA à haut risque	15
Report prévu par le train de mesures omnibus numérique sur l'IA	15
Autres mesures du train de mesures omnibus numérique sur l'IA	16
Avis du Conseil central de l'économie	16
Publication du train de mesures omnibus numérique sur l'IA : quelles conséquences pour les employeurs ?	17
Report des obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque	17
Maîtrise de l'IA	17
Traitement des données à caractère personnel sensibles à des fins de détection de biais	17
Extension des simplifications aux petites entreprises à moyenne capitalisation	17
Obligation d'enregistrement	18
Que devez-vous faire en tant qu'employeur ?	18
Modification de l'annexe III de l'AR/CIR 92 : nouvelles règles pour le précompte professionnel	19
Adaptation du calcul du bonus à l'emploi fiscal	19
Abaissement de l'âge minimum pour les jeunes sportifs	19
Augmentation du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses et modification des régimes existants	20
Flandre : adoption définitive de la flexibilisation du congé d'aidant proche	21
Flexibilisation du congé d'aidant proche	21
Des questions ?	21
Août 2026	22

Indice pivot : dépassement en juin 2026

L'indice de juin 2026 ayant dépassé l'indice pivot, certaines allocations sociales et les traitements du personnel de la fonction publique seront indexés en septembre 2026.

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

Il existe cependant des exceptions à ce principe. Ainsi, tant qu'il n'y est pas expressément dérogé, les dispositions pour les secteurs publics fédéraux de la santé restent en vigueur telles qu'elles l'étaient avant le 1er juillet 2025.

Étant donné que l'indice pivot a été dépassé en juin 2026, les allocations sociales (telles que les pensions) et les traitements du personnel de la fonction publique augmenteront de 2 % à partir de septembre 2026.

Étant donné que cette indexation est calculée selon les modalités de l'indexation en centimes, le pourcentage d'indexation de 2 % ne s'appliquera qu'à la tranche allant jusqu'à 2.000 EUR bruts par mois pour les allocations sociales et à la tranche allant jusqu'à 4.000 EUR bruts par mois pour les traitements de la fonction publique. La partie au-delà de ce plafond ne sera temporairement pas indexée.

Le dépassement de l'indice pivot entraîne également l'ajustement de nombreux autres montants.

Sont notamment concernés :

- Revenu minimum mensuel garanti (RMMMG) ;
- Supplément pour travail de nuit (CCT n° 46) ;
- Bonus à l'emploi ;
- Indemnité de licenciement collectif ;
- Indemnité de fermeture ;
- Plafond salarial AMI ;
- Allocations de chômage ;
- Allocations pour les crédits-temps et congés thématiques ;
- Plafonds salariaux et montants seuils pour la prépension / le RCC ;
- ...

Source(s) : Chiffres du Bureau fédéral du Plan du 30 juin 2026.

Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : Indexation de certains montants au 1er juillet 2026

Le revenu des travailleurs qui bénéficient du RCC est composé d'une part d'un complément d'entreprise à charge en principe de l'employeur, et d'autre part d'allocations de chômage à charge de l'ONEM. Suite au dépassement de l'indice-pivot au mois de juin 2026, le plafond du salaire de référence pour déterminer ce complément d'entreprise et les compléments d'entreprise sont indexés de 2% le 1er juillet 2026. Le montant des allocations de chômage sera indexé le 1er septembre 2026.

Indexation du complément d'entreprise

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

Indexation de la rémunération de référence pour le calcul du complément d'entreprise

A partir du 1er juillet 2026, la rémunération brute prise en considération pour le calcul du complément d'entreprise est plafonnée à 5.371,05 EUR.

Seuils pour la retenue de 6,5% à charge du chômeur avec complément d'entreprise

Le RCC n'est pas soumis au calcul des cotisations sociales habituelles mais à une retenue sociale de 6,5% qui est destinée à l'ONSS et est calculée sur le montant total de l'allocation de chômage et du complément d'entreprise (légal et extra-légal).

L'application de cette retenue ne peut cependant avoir pour effet de réduire le montant total du RCC en-dessous de certains seuils.

Ces seuils seront indexés de 2% à partir du 1er septembre 2026.

	A partir du 01-03-2026 jusqu'au 31-08-2026	A partir du 01-09-2026
Sans charge de famille	1.892,86 EUR	1.930,81 EUR
Avec charge de famille	2.279,99 EUR	2.325,69 EUR

La notion de personne à charge (au sens de la réglementation sur le chômage) est déterminée exclusivement par l'ONEM sur la base d'un document transmis à l'employeur et dont une copie doit nous être adressée. A défaut, il faut considérer que le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas de personne à charge.

Sources : [CNT](#) ; [instructions Onss](#).

Le bonus à l'emploi au 1^{er} juillet et au 1^{er} septembre 2026

La mesure « Bonus à l'emploi » est une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur.

Cette réduction s'applique aux travailleurs ayant un bas salaire et leur permet d'avoir un salaire net plus élevé.

Depuis le 1^{er} avril 2024, les modalités de calcul de cette réduction ont été revues (voir [notre infoflash du 4 avril 2024](#)).

Les montants de cette réduction sont indexés au 1^{er} juillet et 1^{er} septembre 2026. Ils sont les suivants :

Au 1^{er} juillet 2026

Volet A

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet A Employés	Montant de la réduction volet A Ouvriers
$S \leq 2.937,93 \text{ €}$	127,54	137,74
$2.937,93 \text{ €} < S \leq 3.336,98 \text{ €}$	$127,54 - (0,3196 \times (S - 2.937,93 \text{ €}))$	$137,74 - (0,3452 \times (S - 2.937,93 \text{ €}))$
$S > 3.336,98 \text{ €}$	0	0

Volet B

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet B Employés	Montant de la réduction volet B Ouvriers
$S \leq 2.300,62 \text{ €}$	171,99	185,75
$2.300,62 \text{ €} < S \leq 2.937,93 \text{ €}$	$171,99 - (0,2699 \times (S - 2.300,62 \text{ €}))$	$185,75 - (0,2915 \times (S - 2.300,62 \text{ €}))$
$S > 2.937,93 \text{ €}$	0	0

Au 1^{er} septembre 2026

Volet A

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet A Employés	Montant de la réduction volet A Ouvriers
$S \leq 2.937,93 \text{ €}$	127,54	137,74
$2.937,93 \text{ €} < S \leq 3.403,62 \text{ €}$	$127,54 - (0,2739 \times (S - 2.937,93 \text{ €}))$	$137,74 - (0,2958 \times (S - 2.937,93 \text{ €}))$
$S > 3.403,62 \text{ €}$	0	0

Volet B

Montant du salaire mensuel	Montant de la réduction volet B Employés	Montant de la réduction volet B Ouvriers
$S \leq 2.300,62 \text{ €}$	171,99	185,75
$2.300,62 \text{ €} < S \leq 2.937,93 \text{ €}$	$171,99 - (0,2699 \times (S - 2.300,62 \text{ €}))$	$185,75 - (0,2915 \times (S - 2.300,62 \text{ €}))$
$S > 2.937,93 \text{ €}$	0	0

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

Source : ONSS

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

Pour le mois de juin, cette indemnité s'élève à 0,5055 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
1er juin 2026 – 30 juin 2026	0,5055 EUR/km
1er juillet 2026- 30 septembre 2026	0,4440 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 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 2026/C/52 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service*
- *Circulaire n° 768 du 29 juin 2026 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique. - Période du 1er juillet 2026 au 30 septembre 2026, M.B., 3 juillet 2026.*
- *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.*
- *Circulaire n° 770 du 8 juillet 2026 - Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique pour le mois de juin 2026, M.B., 14 juillet 2026.*



ONSS : réduction structurelle à partir du 1er juillet 2026

Les employeurs du secteur public et du secteur privé bénéficient d'une réduction structurelle de cotisations patronales de sécurité sociale pour leurs travailleurs assujettis à l'ensemble des secteurs de la sécurité sociale, moyennant le respect de certaines conditions.

A partir du 1er juillet 2026, les montants de cette réduction trimestrielle sont modifiés.

La formule de calcul est la suivante :

Réduction structurelle des charges sociales

(ouvrier & employé)	Montants bruts en € par trimestre
catégorie 1	$0 + 0,1400 \times (11.687,74 - S) + 0,1600 \times (9.738,14 - S)$
catégorie 2	$79,00 + 0,2300 \times (10.175,11 - S) + 0,1600 \times (10.175,11 - S) + 0,0600 \times (W - 17.140,06)$
catégorie 3	Travailleurs valides $0,1400 \times (12.664,40 - S) + 0,1600 \times (9.738,14 - S)$
	Travailleurs moins valides $495,00 + 0,1785 \times (12.024,07 - S) + 0,1600 \times (9.738,14 - S)$

Source : ONSS

ONSS : réduction pour vos travailleurs âgés

Si vous occupez des travailleurs âgés, vous avez droit à une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale.

Certaines conditions doivent être respectées en ce qui vous concerne mais également par votre travailleur.

Outre une condition d'âge (55 ou 57 ans selon la Région compétente), celui-ci ne peut avoir un salaire trimestriel de référence dépassant un certain montant.

Ce montant est indexé au 1er juillet 2026 si vous occupez ce travailleur en Région wallonne (hors Communauté germanophone) et, dans le cadre des mesures transitoires puisque cette mesure est abrogée en Région wallonne de langue française à partir du 1er juillet 2026 ([voir notre infoflash du 11 juin 2026](#)).

Au 1er juillet 2026, ce montant sera de 18.396,81 EUR en Région wallonne (hors Communauté germanophone) (auparavant 18.036,09 EUR). Pour les nouvelles entrées en service à partir du 1er avril 2026, le montant du plafond applicable à partir du 1er juillet 2026 est de 13.770 EUR. Les montants sont inchangés si vous occupez ce travailleur en Communauté germanophone.

La mesure est abrogée en Région flamande depuis le 1er juillet 2024. Elle est également abrogée au 1er juillet 2026 en Région de Bruxelles-capitale (voyez notre futur infoflash sur la suppression des mesures bruxelloises)

Tableau récapitulatif

Région où le travailleur est occupé	Age minimum requis à la fin du trimestre	Salaire trimestriel de référence pour le trimestre en cours à partir du 1er juillet 2026
Région de Bruxelles-capitale	Mesure supprimée au 1er juillet 2026	
Région wallonne (hors Communauté germanophone)	Mesure supprimée au 1er juillet 2026	18.396,81 EUR 13.770 EUR pour les nouvelles entrées à partir du 1er avril 2026
Région flamande	Mesure supprimée depuis le 1er Juillet 2024	
Communauté germanophone	55 ans	13.942,47 EUR

Source : ONSS

Région de Bruxelles-capitale : plusieurs aides disparaissent en juillet

La Région de Bruxelles-capitale a décidé de supprimer plusieurs aides à l'emploi en juillet 2026. Celles-ci seraient remplacées par un système plus léger administrativement à partir du 1er janvier 2027.

Suppression des mesures d'activation

Les mesures « Activa Brussels » et « Activa aptitude réduite au travail » sont deux mesures d'activation permettant à l'employeur de déduire du salaire mensuel net du travailleur un certain montant, l'allocation de travail. Celle-ci est payée au travailleur par son organisme de paiement.

Ces deux mesures sont abrogées au 15 juillet 2026.

Mesure transitoire : les travailleurs entrés en service au plus tard à la date du 15 juillet 2026 conservent leur allocation de travail jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard. Ce qui est déterminant est la date d'entrée en service et non le moment où l'allocation de travail est activée : une allocation de travail peut être activée jusqu'à 4 mois après le mois de l'entrée en service du travailleur soit dans le cas présent, avant le 30 novembre 2026.

Suppression de la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés

Les travailleurs âgés de 61 ans et plus occupés dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelles-capitale ouvrent le droit pour leur employeur à une réduction groupe-cible de cotisations patronales de sécurité sociale, moyennant respect de certaines conditions.

Cette mesure est abrogée à partir du 1er juillet 2026, sans mesure transitoire.

Et après ?

Une piste suivie par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale est le versement d'une prime versée directement à l'employeur qui remplira les conditions pour pouvoir en bénéficier. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous aurons connaissance des détails de cette prime.

Sources :

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, M.B. 26.06.2026 ;

Ordonnance du 9 juillet 2026 du parlement de la Région de Bruxelles-capitale abrogeant les articles 14 à 26 de l'ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale et les articles 3 à 17 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 septembre 2017 relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi, M.B. 14.07.2026.

Réforme de l'impôt des personnes physiques : le projet adopté !

Le projet de loi portant réforme de l'impôt des personnes physiques a été adopté à la Chambre ce jeudi 9 juillet. Que prévoit ce projet ?

Quotité du revenu exempté d'impôt

La quotité du revenu exemptée d'impôt, c'est-à-dire la tranche de revenus sur laquelle aucun impôt n'est prélevé, augmentera progressivement jusqu'en 2031.

Suppression du quotient conjugal

Le quotient conjugal change également.

Cet avantage permettant à une personne avec un conjoint ayant peu ou pas de revenus de bénéficier d'une réduction d'impôt sera supprimé progressivement et la quotité diminuera de moitié sur quatre exercices d'imposition.

Ce quotient existe également pour les couples pensionnés. Pour eux, la quotité sera diminuée progressivement sur une période de 20 ans.

Heures supplémentaires volontaires

Depuis le 1er avril 2026, les travailleurs peuvent prêter un total de 240 heures supplémentaires volontaires nettes par an. Cela signifie qu'il n'y a aucun précompte ni impôt sur ces heures (pour autant qu'aucun sursalaire n'ait été accordé sur ces heures). Il doit donc s'agir d'heures supplémentaires volontaires. Dans le secteur de l'Horeca, ce plafond est également augmenté et passe à 450 heures (dont 360 heures avec un régime fiscal avantageux).

Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Les travailleurs qui prestent du travail supplémentaire donnant droit à un sursalaire légal bénéficient, sous certaines conditions, d'une réduction d'impôt (et de précompte professionnel) et leurs employeurs ont droit à une dispense partielle de versement du précompte professionnel. Le plafond, actuellement fixé à 130 heures et augmenté temporairement à 180 heures les années précédentes, est fixé définitivement à 180 heures par ce projet de loi.

Droits d'auteur

Nouveau changement en ce qui concerne les droits d'auteur : le secteur IT est à nouveau au régime favorable concernant les droits d'auteur.

Avantages de toute nature excessifs

Une nouvelle règle arrive également pour les avantages de toute nature attribués aux travailleurs et dirigeants d'entreprise : lorsque des avantages de toute nature, évalués forfaitairement, sont attribués, ils seront considérés comme excessifs lorsqu'ils excèdent 20 % de la rémunération totale. Des sanctions sont prévues et la règle entre en vigueur en 2026.

Bonus à l'emploi fiscal

Pour rappel, les travailleurs et dirigeants d'entreprise assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés qui perçoivent un bas revenu ont droit à un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. Il est accordé une réduction fiscale aux travailleurs salariés et dirigeants d'entreprise qui bénéficient de ce bonus à l'emploi.

Ce bonus à l'emploi fiscal augmente également en deux parties : une première augmentation est prévue pour l'exercice d'imposition 2027 (revenus 2026) et la seconde au 31 décembre 2027.
Jeunes sportifs

Du changement également du côté des jeunes sportifs : ces derniers bénéficient d'un régime fiscal préférentiel moyennant le respect de certaines conditions, notamment être âgé de 16 à 23 ans.

Le projet de loi ramène l'âge minimum à 15 ans afin de s'aligner avec la possibilité des jeunes de conclure un contrat professionnel dès 15 ans.

Cotisation spéciale de sécurité sociale

Une réduction progressive de la cotisation spéciale de sécurité sociale est également prévue.
Attention !

Ces mesures doivent encore être publiées au Moniteur et faire l'objet de divers arrêtés royaux. Des infoflashes plus spécifiques à certaines de ces mesures seront publiés prochainement.

Source(s) : Projet de loi portant réforme de l'impôt des personnes physiques (DOC 56 1243/011)

Accord sur l'annualisation du temps de travail, le crédit familial et la cotisation de solidarité pour les malades

Le cabinet restreint du Gouvernement fédéral est parvenu vendredi à un accord portant notamment sur l'annualisation du temps de travail, l'introduction du crédit familial et l'extension de la cotisation de solidarité pour les travailleurs malades.

Annualisation individuelle du temps de travail

L'Accord de coalition fédérale 2025-2029 prévoyait des mesures relatives à l'« annualisation du temps de travail ». Contrairement aux systèmes de temps de travail flexibles existants, qui nécessitent souvent une procédure spécifique ou une concertation sociale, l'annualisation individuelle du temps de travail consiste en un étalement du temps de travail annuel maximum convenu entre l'employeur et le travailleur.

Les fluctuations dans la charge de travail peuvent être compensées grâce à l'utilisation d'horaires « accordéon ». Cela permet en outre de répondre aux demandes individuelles en matière de flexibilité, émanant tant de l'employeur que du travailleur. Pensez par exemple aux situations de garde partagée et au travail saisonnier.

Le travailleur aura la garantie de percevoir mensuellement le même salaire, quel que soit le nombre d'heures prestées au cours du mois. Les partenaires sociaux examineront s'il est question de pertes de pouvoir d'achat. Si c'est le cas, des solutions seront mises en place pour les compenser.

Introduction du crédit familial

Un crédit familial est par ailleurs mis en place pour les personnes qui viennent de devenir parents. Le crédit familial s'ajoute au congé de naissance et au congé parental. Par enfant, 5 jours supplémentaires sont accordés et peuvent être répartis entre les parents. En cas de naissances multiples, 5 jours sont octroyés par enfant. Le crédit familial devrait s'appliquer aux naissances à compter du 1er janvier 2026.

Extension de la cotisation de solidarité pour les travailleurs malades

À partir de 2026, certains employeurs doivent payer une cotisation de solidarité pour le deuxième et le troisième mois de maladie de certains travailleurs. Cette mesure remplace dès 2026 la cotisation de responsabilisation des employeurs existante en matière d'invalidité.

Dès 2027, cette obligation devrait être étendue aux quatrième et cinquième mois d'incapacité de travail. Le produit de cette cotisation supplémentaire devrait être redistribué entre les entreprises qui relèvent théoriquement du champ d'application de la cotisation, qu'elles aient effectivement versé une cotisation ou non.

Il s'agit donc d'une forme de redistribution au profit des entreprises comptant moins d'incapacités de travail (de longue durée), au détriment de celles qui en comptent davantage.

Remarque : les modifications susmentionnées n'ont pour l'instant pas encore été publiées dans la législation et ne sont donc pas définitives.

Source(s) :

- Divers médias ;
- Conseil des ministres du 18 juillet 2026, « Annualisation du temps de travail et heures supplémentaires non volontaires » ;
- Conseil des ministres du 18 juillet 2026, « Instauration d'une cotisation de solidarité renforcée des employeurs concernant l'incapacité de travail primaire ».

Règlement sur l'IA : quel changement pour les employeurs à partir du 2 août 2026 ? Obligation de transparence en vigueur

Le règlement sur l'IA entre progressivement en vigueur. Dans nos précédents infoflashes, nous avons déjà abordé les phases antérieures et les obligations entrées en vigueur en [février 2025](#) et en [août 2025](#). Une nouvelle phase du règlement débutera le 2 août 2026. Les obligations de transparence seront alors d'application. Parallèlement, les obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque sont reportées dans le cadre du train de mesures omnibus numérique sur l'IA.

Quelles sont les conséquences pour vous en tant qu'employeur ?

Obligation de transparence

Les obligations de transparence varient selon que vous agissez en tant que fournisseur et/ou déployeur d'un système d'IA. En tant qu'employeur, vous serez généralement considéré comme déployeur. Ces nouvelles obligations sont essentielles pour prévenir toute tromperie et garantir un consentement éclairé renforcé, mais elles augmentent également la confiance dans l'IA au sein de l'entreprise.

Les fournisseurs doivent veiller à ce que les systèmes d'IA qui interagissent avec des personnes soient clairement identifiables comme de l'IA. Les systèmes d'IA générative doivent indiquer que leurs résultats sont artificiels (p. ex. au moyen d'un filigrane).

En revanche, les dépoyeurs de systèmes d'IA doivent informer les utilisateurs lorsque la reconnaissance des émotions est utilisée et lorsque le contenu généré ou manipulé constitue un *deepfake*. Pour les textes générés par l'IA, une obligation de transparence s'applique également, mais uniquement lorsque le texte est publié dans le but d'informer le public sur des sujets d'intérêt général. Cette obligation ne s'applique pas lorsque le texte a été relu ou contrôlé sur le plan rédactionnel par une personne, et qu'une personne ou une organisation assume la responsabilité éditoriale du contenu.

Pour les systèmes d'IA générative qui étaient déjà sur le marché avant le 2 août 2026, les fournisseurs auront jusqu'au 2 décembre 2026 pour satisfaire à leurs obligations.

Report pour les systèmes d'IA à haut risque

Report prévu par le train de mesures omnibus numérique sur l'IA

En principe, les obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque relevant de l'annexe III (p. ex. systèmes d'IA utilisés pour publier des offres d'emploi ciblées, analyser et filtrer les candidatures, ainsi que pour évaluer les candidats) devaient aussi entrer en vigueur le 2 août 2026. Le train de mesures omnibus numérique sur l'IA, qui prévoit des simplifications du règlement sur l'IA, postpose toutefois ces obligations au 2 décembre 2027. Pour les applications RH, il s'agit de la date la plus importante. Les règles relatives à l'IA à haut risque pour les produits visés à l'annexe I (p. ex. logiciels médicaux basés sur l'IA) sont reportées au 2 août 2028.

Ce report est prévu car les entreprises ne disposaient pas de suffisamment de temps, de moyens et de soutien pour respecter l'échéance initiale.

Malgré ce report, il reste essentiel de dresser dès à présent un inventaire de tous les systèmes d'IA utilisés au sein de votre entreprise. Vous pourrez ainsi déterminer en temps utile quelles sont les obligations applicables et quels sont les préparatifs requis d'ici 2027. Les [lignes directrices](#) relatives à la classification des systèmes d'IA à haut risque ont entre-temps également été publiées et visent à aider les entreprises dans ce processus de classification.

Autres mesures du train de mesures omnibus numérique sur l'IA

Outre le report susmentionné, le train de mesures omnibus numérique sur l'IA prévoit d'autres dispositions, notamment des simplifications pour les petites entreprises à moyenne capitalisation (comptant entre 250 et moins de 750 travailleurs). Citons par exemple une documentation technique simplifiée et des exigences allégées en matière de gestion de la qualité.

L'obligation relative à la maîtrise de l'IA reste en vigueur, mais plus aucun niveau spécifique de maîtrise de l'IA n'est exigé. Il s'agit d'une obligation de mettre en place des mesures d'accompagnement raisonnables et adéquates, telles que l'élaboration de directives internes et l'organisation de formations. Une autre nouveauté réside dans le fait que la Commission européenne et les États membres assument également une responsabilité à cet égard et doivent apporter leur soutien aux entreprises. Il s'agira par exemple de proposer des possibilités de formation et de renforcer les sources d'information.

Des possibilités plus étendues sont aussi prévues pour le traitement des données sensibles en vue de la détection des biais, afin de repérer et de corriger les discriminations. Alors que cette disposition était auparavant limitée aux fournisseurs de systèmes d'IA à haut risque, elle est désormais étendue à tous les fournisseurs et déployeurs de systèmes d'IA, dans la mesure où cela s'avère strictement nécessaire. Nous vous renvoyons à ce sujet à notre précédent [infoflash](#) concernant le train de mesures omnibus numérique sur l'IA.

Avis du Conseil central de l'économie

Dans un avis du Conseil central de l'économie (CCE), syndicats et employeurs demandent aux autorités belges de s'atteler de toute urgence à une meilleure surveillance de l'IA. Ce calendrier n'est pas le fruit du hasard car les nouvelles obligations prévues par le règlement sur l'IA entrent en vigueur le 2 août 2026.

Selon les partenaires sociaux, notre pays n'est pas prêt à appliquer les nouvelles règles européennes. Aucune autorité nationale de contrôle chargée de veiller au respect du règlement sur l'IA n'a encore été désignée. Il est en outre nécessaire de clarifier rapidement la répartition des compétences entre les niveaux fédéral et régional. En l'absence de clarté concernant les règles et les mécanismes de contrôle, le risque existe en effet que les entreprises postposent leurs projets en matière d'IA ou transfèrent leurs investissements vers d'autres pays, alors que cette technologie peut s'avérer précieuse pour accroître la productivité, optimiser les processus opérationnels et améliorer la qualité du travail.

Ils mettent également l'accent sur l'importance de la formation car l'IA va redéfinir la structure des méthodes de travail en profondeur. Ils soulignent notamment que la formation et la reconversion des travailleurs seront essentielles pour favoriser la transition vers l'utilisation de l'IA. Il est donc capital que vous vous engagiez dans ce sens en tant qu'employeur. À cet égard, le CCE se tourne également vers les pouvoirs publics, qui devraient investir davantage dans la formation des fonctionnaires afin de rendre l'administration plus efficace.

Le CCE prépare encore une série d'autres avis concernant l'IA sur le marché du travail.

Source(s) : RÈGLEMENT (UE) 2026/1744 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 8 juillet 2026 modifiant les règlements (UE) 2024/1689, (UE) 2018/1139 et (UE) 2023/1230 en ce qui concerne la simplification de la mise en œuvre des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (train de mesures omnibus numérique sur l'IA), JO L, 24/07/2026.

Publication du train de mesures omnibus numérique sur l'IA : quelles conséquences pour les employeurs ?

Le train de mesures omnibus numérique sur l'IA a été publié le 24 juillet 2026 au Journal officiel de l'Union européenne et entre en vigueur trois jours après sa publication. Par cet ensemble de mesures, l'UE affine le règlement sur l'IA en misant sur des simplifications sans pour autant renoncer aux objectifs de protection sous-jacents. Vous trouverez ci-dessous les adaptations majeures.

Report des obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque

Les obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque visés à l'annexe III (tels que certains systèmes d'IA destinés au *screening*, au filtrage et à l'évaluation des candidats) sont postposées du 2 août 2026 au 2 décembre 2027. Pour les employeurs, il s'agit d'une date cruciale, puisque des applications RH relèvent plutôt de l'annexe III.

Pour les systèmes d'IA intégrés à des produits réglementés de l'annexe I (p. ex. logiciels médicaux d'IA), l'échéance est reportée au 2 août 2028.

Ce report est prévu car les entreprises ne disposaient pas de suffisamment de temps, de moyens et de soutien pour respecter l'échéance initiale. Malgré ce report, il reste essentiel de dresser dès à présent un inventaire de tous les systèmes d'IA utilisés au sein de votre entreprise. L'UE a entre-temps publié des [lignes directrices](#) concernant la classification. Elles pourront vous aider à déterminer si un système d'IA présente ou non un risque élevé.

Maîtrise de l'IA

L'obligation initiale de garantir la maîtrise de l'IA de tous les collaborateurs (en vigueur depuis le 2 février 2025) s'est avérée trop stricte et trop contraignante, en particulier pour les PME. Cette obligation devient dès lors une obligation de moyens : les entreprises doivent prendre des mesures pour favoriser la maîtrise de l'IA, par exemple par le biais de formations ou d'informations. La Commission européenne et les États membres renforceront ces efforts en proposant formations, sources d'information et bonnes pratiques.

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

Selon l'UE, la détection et la correction des biais constituent un intérêt public important car elles protègent les citoyens contre la discrimination et l'exclusion injustifiée.

C'est pourquoi la base juridique issue du règlement sur l'IA est élargie : non seulement les fournisseurs d'IA à haut risque, mais aussi les autres fournisseurs et déployeurs de systèmes d'IA sont exceptionnellement autorisés à traiter des catégories particulières de données à caractère personnel afin de détecter et de corriger les biais. Ce traitement n'est autorisé que s'il s'avère strictement nécessaire et il reste soumis aux mêmes conditions et garanties que celles déjà prévues dans le règlement sur l'IA et les articles pertinents du RGPD.

Extension des simplifications aux petites entreprises à moyenne capitalisation

L'UE souligne que les petites entreprises à moyenne capitalisation (de 250 à 750 travailleurs) constituent un moteur économique important : elles connaissent une croissance plus rapide et sont plus innovantes que les PME classiques. Elles sont toutefois confrontées à des charges administratives comparables, ce qui nécessite une approche proportionnée et ciblée dans l'application du règlement sur l'IA.

Afin d'éviter que les entreprises qui dépassent le seuil des PME ne se retrouvent soudainement confrontées aux règles applicables aux grandes entreprises, il est prévu d'étendre les mesures destinées aux PME à ces petites entreprises à moyenne capitalisation, le cas échéant. En outre, des définitions des concepts de PME et petites entreprises à moyenne capitalisation seront prévues, conformément aux recommandations européennes.

L'objectif est d'assurer une transition en douceur pour les entreprises en pleine croissance et une application cohérente du règlement sur l'IA, sans imposer de charge réglementaire inutile.

Obligation d'enregistrement

L'obligation d'enregistrement des systèmes d'IA utilisés dans un domaine à haut risque, mais qui ne sont pas eux-mêmes considérés comme étant à haut risque, est maintenue. Des exigences d'enregistrement simplifiées seront toutefois introduites (moins de détails, moins de champs à remplir, etc.). Cette simplification devrait permettre d'assurer un meilleur équilibre sans porter atteinte à la protection prévue par le règlement sur l'IA.

Que devez-vous faire en tant qu'employeur ?

Le train de mesures omnibus numérique offre davantage de temps, impose des obligations plus claires et réduit les charges administratives, mais ne change en rien l'essentiel : les employeurs doivent adopter une approche proactive dans leur utilisation de l'IA.

Dressez un inventaire de tous les systèmes d'IA utilisés au sein de votre entreprise, classez chaque système conformément aux lignes directrices de l'UE. Vérifiez ensuite les obligations qui s'appliquent ou s'appliqueront en fonction de la classification du système d'IA. N'oubliez pas non plus de continuer à assurer une maîtrise suffisante de l'IA par vos collaborateurs, notamment en organisant des formations, etc.

En commençant dès aujourd'hui, vous éviterez de devoir travailler dans l'urgence et renforcerez en même temps la sécurité, la transparence et la fiabilité relatives à l'utilisation de l'IA au sein de votre entreprise.

Source(s) : RÈGLEMENT (UE) 2026/1744 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 8 juillet 2026 modifiant les règlements (UE) 2024/1689, (UE) 2018/1139 et (UE) 2023/1230 en ce qui concerne la simplification de la mise en œuvre des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (train de mesures omnibus numérique sur l'IA), JO L, 24/07/2026.

Modification de l'annexe III de l'AR/CIR 92 : nouvelles règles pour le précompte professionnel

La loi portant réforme de l'impôt des personnes physiques comporte différentes mesures fiscales. Par cette réforme, le législateur souhaite notamment accentuer la différence entre travail et inactivité.

Plusieurs de ces mesures doivent être reprises à l'annexe III de l'AR/CIR 92 pour pouvoir être appliquées lors du calcul du précompte professionnel.

C'est pour cette raison que diverses modifications ont récemment été apportées à l'annexe III de l'AR/CIR 92.

Les barèmes de précompte professionnel seront très probablement adaptés au 1er octobre 2026.

Lisez la suite pour en découvrir l'essentiel.

Adaptation du calcul du bonus à l'emploi fiscal

Les travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés et percevant un faible revenu peuvent, à certaines conditions, avoir droit à un bonus à l'emploi social. Le bonus à l'emploi social est octroyé sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale.

Il existe parallèlement un bonus à l'emploi fiscal qui est accordé aux travailleurs bénéficiant du bonus à l'emploi social.

Afin d'accentuer davantage la différence entre travail et inactivité, en particulier pour les personnes ayant un bas salaire, le bonus à l'emploi fiscal sera augmenté dès l'exercice d'imposition 2027. La « composante très bas salaires » sera dès lors portée de 52,54 % à 63 % pour les exercices d'imposition 2027 et 2028.

Le pourcentage majoré de la composante très bas salaires sera déjà appliqué dans le calcul du précompte professionnel à compter du 1er août 2026.

Abaissement de l'âge minimum pour les jeunes sportifs

S'ils remplissent certaines conditions, les jeunes sportifs peuvent bénéficier d'un taux d'imposition distinct de 16,5 %.

Actuellement, les jeunes sportifs ayant atteint l'âge de 16 ans au 1er janvier de l'exercice d'imposition, mais âgés de moins de 23 ans, peuvent bénéficier de ce taux distinct à certaines conditions.

À partir du 1er août 2026, l'âge minimum sera abaissé de 16 à 15 ans pour le calcul du précompte professionnel.

De ce fait, dans les mêmes conditions, les jeunes sportifs ayant atteint l'âge de 15 ans au 1er janvier de l'exercice d'imposition pourront aussi bénéficier du taux d'imposition distinct de 16,5 %.

Augmentation du nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses et modification des régimes existants

À partir du 1er janvier 2026, un contingent général de 180 heures supplémentaires avec sursalaire, fiscalement avantageuses tant pour l'employeur que pour le travailleur, est prévu structurellement, si certaines conditions sont remplies.

Pour le calcul du précompte professionnel, un contingent général de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses peut être appliqué dans tous les secteurs à compter de cette date.

Par conséquent, le régime spécifique pour les travailleurs occupés chez un employeur qui effectue des travaux immobiliers et qui utilise un système d'enregistrement électronique des présences disparaît donc.

Les autres régimes spécifiques d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses, notamment dans l'Horeca, restent inchangés.

Source(s) :

- *Loi du 15 juillet 2026 portant réforme de l'impôt des personnes physiques, M.B. 29 juillet 2026 ;*
- *Arrêté royal du 24 juillet 2026 modifiant les règles d'application du précompte professionnel, M.B. 30 juillet 2026.*

Flandre : adoption définitive de la flexibilisation du congé d'aidant proche

Le congé d'aidant proche permet à un membre du personnel des services publics flamands d'interrompre totalement ou partiellement ses prestations pour octroyer de l'aide ou des soins à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap, est vulnérable et se trouve dans une situation de dépendance. Il ne doit pas forcément s'agir d'un membre de la famille ou du ménage.

Le Gouvernement flamand a récemment adopté un projet de loi prévoyant une flexibilisation du congé d'aidant proche pour les membres du personnel des services publics flamands.

Lisez la suite et découvrez ce que cela implique.

Flexibilisation du congé d'aidant proche

À partir du 1er août 2026, le congé d'aidant proche sera flexibilisé pour les membres du personnel des services publics flamands.

Désormais, un membre du personnel peut prendre le congé d'aidant proche auquel il a droit au cours de sa carrière pour une seule et même personne en situation de dépendance.

En outre, il peut être pris sous les formes suivantes :

- Interruption de carrière à temps plein ;
- Réduction des prestations de travail à temps plein à un mi-temps ;
- Réduction des prestations de travail à temps plein d'1/5e.

Le congé d'aidant proche peut être pris pendant 12 mois au maximum lorsque le membre du personnel réduit de moitié ses prestations de travail à temps plein. La réduction des prestations de travail à temps plein d'1/5e est désormais applicable pour une durée maximale de 30 mois.

Il est dorénavant possible de planifier le congé d'aidant proche de manière plus flexible, avec l'accord du supérieur hiérarchique.

Le congé d'aidant proche à temps plein peut être pris en semaines complètes au lieu de mois complets. Par ailleurs, la possibilité de réduire de moitié les prestations de travail est élargie : cette réduction peut désormais être prise par mois complet et n'est plus limitée à des périodes de deux mois complets.

Des questions ?

Vous trouverez [ici](#) de plus amples informations sur le congé d'aidant proche pour le personnel des services publics flamands.

Source(s) : Communiqué de l'Autorité flamande du 20 juillet 2026 : « Adoption définitive de la flexibilisation du congé d'aidant proche ».



Août 2026

15 août 2026 :

Le samedi 15 août est un jour férié légal.

[Calendrier - Sécurité sociale](#)

Calcul du précompte professionnel

[Calcul](#) | [SPF Finances](#)

Tous les articles sont disponibles sur le site de Partena :

<https://www.partena-professional.be/fr/nos-connaissances/infoflashes>