



LEGAL WATCH

08-2026



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

Rapports en matière de durabilité : le gouvernement approuve l'avant-projet de transposition de la directive Omnibus I..... 4

Principales mesures 4

Quelle est la prochaine étape ?..... 4

Congé de formation flamand : publication définitive de l'arrêté d'exécution – changements au 1er septembre 2026..... 5

Quand la réforme entre-t-elle en vigueur ? 5

Quelles formations entrent encore en ligne de compte ? 5

Formations internes à l'entreprise : avis préalable obligatoire 6

Nouveau concept : apprentissage sur le lieu de travail 6

Quelles formations n'entrent plus en ligne de compte ? 6

Nombre d'heures et accès 7

Présence et examens 7

Contrôle plus strict des dispensateurs de formation..... 7

Remboursement aux employeurs..... 7

Forfait plus élevé..... 8

Interdiction de cumul..... 8

Augmentation de l'indemnité de bureau au 1er septembre 2026 9

Heures d'ouverture étendues des magasins : entrée en vigueur définitive, les règles du travail restent d'application 10

Tarif CREG : montants du quatrième trimestre 2026..... 11

Remboursement d'électricité 11

Tarif CREG 11

Montant fixe maximal par kWh 12

ONSS : la Cour de Cassation se prononce au sujet des RSU 13

Qu'est-ce qu'un RSU ? 13

Que dit la Cour de Cassation ?..... 13

Avantages de toute nature : le nouveau garde-fou fiscal des 20%..... 14

Quel est le principe ? 14

Tous les avantages ne sont pas concernés 14

Une attention particulière pour les entreprises 14



Exemple : une entreprise comptant cinq travailleurs et deux dirigeants	15
Un contrôle qui doit être anticipé.....	15
Que faire concrètement ?.....	15
A retenir	16
Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : Indexation des allocations de chômage au 1er septembre 2026	17
Septembre 2026	18

Rapports en matière de durabilité : le gouvernement approuve l'avant-projet de transposition de la directive Omnibus I

Le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi transposant partiellement la directive européenne Omnibus I (UE 2026/470) dans le droit belge. Cet avant-projet de loi modifie le Code des sociétés et des associations en ce qui concerne certaines exigences relatives à la publication d'informations en matière de durabilité et au devoir de vigilance des entreprises (*due diligence*).

Dans [notre infoflash d'avril 2026](#), nous vous avons déjà informé au sujet de l'initiative européenne « Omnibus » visant à alléger les charges administratives des PME dans le cadre de la publication d'informations en matière de durabilité. Cet avant-projet de loi la concrétise désormais au niveau belge.

Principales mesures

- Champ d'application restreint : l'obligation de publication d'informations ne s'applique désormais plus qu'aux entreprises ayant un « impact économique significatif », à savoir celles qui :
 - comptent, en moyenne annuelle, plus de 1.000 travailleurs ;
 - et réalisent, à la date de clôture du bilan, un chiffre d'affaires net annuel supérieur à 450.000.000 EUR.
- Régime de protection de la chaîne de valeur : un régime de protection sera prévu pour protéger les entreprises situées dans la chaîne de valeur d'une entreprise assujettie à l'obligation de *reporting* (p. ex. contre le transfert d'exigences disproportionnées en matière d'information).
- Régime d'exception harmonisé : un cadre uniforme autorisera l'omission de certaines informations dans le rapport de durabilité.

Quelle est la prochaine étape ?

Il s'agit pour l'instant d'un avant-projet de loi qui est actuellement soumis à l'avis du Conseil d'État. Nous suivons de près la suite du processus législatif et ne manquerons pas de vous tenir au courant dès qu'un texte définitif sera disponible.

Source(s) : Exigences d'information en matière de durabilité applicables aux entreprises, Conseil des ministres du 18 juillet 2026, [news.belgium.be](#).

Congé de formation flamand : publication définitive de l'arrêté d'exécution – changements au 1er septembre 2026

Plus tôt dans l'année, nous vous avons déjà annoncé la réforme du congé de formation flamand à la suite du décret de modification du 8 mai 2026. Depuis lors, l'arrêté d'exécution y afférent a également été définitivement adopté et publié. Cet arrêté précise à présent les principes annoncés précédemment. C'est le moment de passer en revue les principales nouveautés.

Quand la réforme entre-t-elle en vigueur ?

En principe, l'arrêté entrera en vigueur le 1er septembre 2026 et s'appliquera donc à partir de l'année scolaire 2026-2027.

Une partie était déjà d'application : la nouvelle délimitation plus stricte des formations axées sur le marché de l'emploi donnant droit au congé de formation flamand était en effet déjà entrée en vigueur au 1er juillet 2026. Ceci a permis d'actualiser la base de données des formations à temps, avant le début de l'année scolaire.

Quelles formations entrent encore en ligne de compte ?

Les formations axées sur le marché de l'emploi donnent encore droit au congé de formation flamand, mais uniquement dans les cas suivants :

- Appartenance à l'une des catégories strictement définies (cf. infra) ;
- Durée suffisante : au moins 32 heures de contact par an, au moins 3 crédits, ou au moins 32 heures de formation dans le cadre d'un « apprentissage mixte » ;
- Formation dispensée par un prestataire de services enregistré ; et
- Formation enregistrée auprès du département.

Les catégories suivantes entrent en ligne de compte :

- Formations axées sur les compétences de base suivantes : littératie de base, compétences de calcul, compétences numériques de base, littératie médiatique, néerlandais pour allophones ;
- Formations linguistiques néerlandais, français, allemand ou anglais menant à l'acquisition du niveau B1, soumise à un contrôle externe de son niveau de qualité ;
- Formations donnant accès à une profession en pénurie figurant dans la liste la plus récente des professions en pénurie publiée sur le site web du VDAB ;
- Formations axées sur la transition climatique et énergétique ou numérique ;
- Formations STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) ;
- Formations anticipant une future pénurie de compétences démontrée ;
- Formations de tuteur ;
- Formations axées sur la concertation sociale au niveau de l'entreprise ;
- Formations débouchant sur un premier diplôme de l'enseignement secondaire.

Pour les formations de tuteur et les parcours destinés à passer les examens face à un jury ou auprès d'un centre d'examen EVC, seules les conditions relatives à l'enregistrement et au prestataire sont d'application, pas les autres exigences en matière de contenu.

Formations internes à l'entreprise : avis préalable obligatoire

Une formation est considérée comme une formation interne à l'entreprise si l'un des éléments suivants est d'application :

1. Formation uniquement réservée aux travailleurs ou aux intérimaires ayant un profil de fonction spécifique au sein de la même entreprise ;
2. Formation portant exclusivement sur la fonction actuelle et non sur une fonction qui évolue fortement sous l'influence d'un environnement en profonde mutation ;
3. Formation dispensée par un instructeur, un formateur ou un accompagnateur qui est lui-même un travailleur du même employeur (ou de l'utilisateur, dans le cas d'intérimaires).

Un avis préalable favorable du département est désormais requis pour ce type de formations. L'employeur introduit la demande au moyen d'un [formulaire électronique](#). Le département :

- confirme la recevabilité dans un délai de 7 jours ;
- peut demander des informations complémentaires que l'employeur doit fournir dans un délai de 7 jours (à défaut, la demande est irrecevable) ;
- rend l'avis préalable dans les 30 jours suivant la notification de recevabilité.

En cas d'avis préalable négatif, l'employeur peut demander un réexamen dans un délai de 30 jours, que le département traitera dans un délai de 60 jours. Attention : ce réexamen n'a pas d'effet suspensif.

Nouveau concept : apprentissage sur le lieu de travail

L'arrêté introduit formellement le concept d'apprentissage sur le lieu de travail : une forme d'enseignement dans laquelle la situation de travail est l'environnement d'apprentissage. Pour entrer en ligne de compte, il convient de remplir certaines conditions :

- Avant le début de la formation, le dispensateur établit un plan reprenant les compétences transférables qui seront acquises, ainsi que la durée estimée de la formation ;
- Un accompagnateur du lieu de travail est désigné afin de fournir un accompagnement à des moments convenus et d'assurer le suivi de l'exécution du plan de formation au moyen d'un rapport écrit. Le travailleur est informé du programme ainsi que de l'identité de l'accompagnateur ;
- Le travailleur effectue les tâches de manière autonome avec un collègue ou l'accompagnateur du lieu de travail disponible sur demande ;
- En cas d'apprentissage sur le lieu de travail chez un autre employeur, ni le travailleur, ni son propre employeur ne perçoivent de rémunération pour le travail effectué.

Quelles formations n'entrent plus en ligne de compte ?

Les formations suivantes ne donnent plus droit au congé de formation flamand :

- Formations nécessaires au travailleur pour exercer sa fonction, si l'employeur doit les prendre à sa charge en vertu d'une disposition légale ou d'une CCT ;
- Formations d'adaptation nécessaires résultant uniquement d'un changement organisationnel ou technologique interne.

Une série d'activités d'apprentissage concrètes sont également exclues : parcours d'accueil, accompagnement d'un nouveau collègue par un parrain ou une marraine, vidéos de formation en ligne, séances « *lunch-and-learn* », théâtre d'entreprise, réseaux d'apprentissage et intervision.

Nombre d'heures et accès

Le maximum de 250 heures par an est ancré de manière structurelle lorsque le travailleur et l'employeur prennent tous deux l'initiative : 125 heures à l'initiative du travailleur et 125 heures à l'initiative de l'employeur.

Le seuil d'accès est modifié : à partir du 1er septembre 2026, le travailleur devra à nouveau être occupé à au moins 50 %. L'ancienne exclusion concernant les personnes travaillant moins de 80 % et prestant en moyenne moins de 28 heures/semaine est supprimée. Le nombre d'heures est calculé au prorata de la fraction d'occupation dans la DmfA du mois de mars précédant l'année de formation (ou, si cette fraction est insuffisante en mars, le mois au cours duquel la première formation débute).

Présence et examens

Pour les formations exigeant une présence régulière, le droit à l'absence s'applique aux heures effectivement suivies. C'est désormais aussi valable pour les formations de l'enseignement pour adultes, les parcours EVC et les jurys. La présentation d'examens devant le jury de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement fondamental donne désormais droit à 16 heures au lieu de 8 heures.

Pour les formations ne nécessitant pas de présence physique (enseignement supérieur), chaque crédit continue de donner droit à 4 heures, sous réserve de participation à l'évaluation finale. Rien ne change concernant l'« apprentissage mixte » : le droit à l'absence s'applique pour la durée prévue de la formation, moyennant attestation confirmant que l'intéressé a suivi le processus d'apprentissage.

Contrôle plus strict des dispensateurs de formation

- L'enregistrement d'une formation n'est approuvée qu'après contrôle du contenu par le département.
- En cas de non-respect des obligations en matière d'attestation et d'enregistrement, une sommation est d'abord envoyée par courrier recommandé. À défaut de suite dans les 30 jours, le département peut retirer d'office l'enregistrement.
- En cas d'infractions à au moins deux reprises, causant un préjudice grave au travailleur, à l'employeur ou à l'Autorité flamande, le ministre peut supprimer de la base de données les formations de ce dispensateur dès l'année scolaire suivante et interdire l'enregistrement de nouvelles formations de ce dispensateur.

Remboursement aux employeurs

La procédure de demande en soi ne change pas : il convient d'introduire une déclaration dans la plateforme d'incitations de formation flamandes dans les 3 mois suivant le début de la formation, en mentionnant si l'initiative émane du travailleur ou de l'employeur.

Nouveautés :

- Dans le cas de formations internes à l'entreprise, l'employeur doit enregistrer l'avis préalable reçu antérieurement ou en faire la demande. En cas d'indications de formation de ce type sans avis préalable, le département peut demander des renseignements complémentaires ou émettre d'office un avis préalable ;

- La condition de « suivi rigoureux » est supprimée pour le remboursement à l'employeur ; ce sont désormais les heures pendant lesquelles le travailleur était effectivement présent qui sont déterminantes ;
- Pour les travailleurs occupés à mi-temps selon un horaire fixe ou uniquement le week-end, les heures de formation doivent coïncider avec une journée de travail prévue dans l'horaire de service (la nuit précédente ou suivante étant prise en compte). Cette condition s'applique désormais également aux travailleurs du week-end, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Forfait plus élevé

À partir de l'année scolaire 2026-2027, le montant forfaitaire remboursé passera de 14,91 EUR à 24,50 EUR par heure de congé de formation flamand.

Interdiction de cumul

Le congé de formation flamand reste incompatible avec la prime d'encouragement accordée dans le cadre du crédit formation. Cette interdiction est étendue à de nouvelles mesures qui financent intégralement le coût salarial du travailleur ou de son remplaçant. Le ministre pourra apporter des précisions à ce sujet.

Source(s) : Arrêté du Gouvernement flamand du 19 juin 2026 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, M.B. 30 juin 2026.



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

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

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

Le montant maximum du forfait accepté par l'ONSS en tant que remboursement de frais - non assujetti aux cotisations ONSS – s'élèvera à 164,21 EUR/mois à partir du 1er septembre 2026. Jusqu'au 30 août 2026, le forfait s'élève à 160,99 EUR/mois.

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

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

Heures d'ouverture étendues des magasins : entrée en vigueur définitive, les règles du travail restent d'application

La réforme des heures d'ouverture des magasins est désormais définitive. À partir du 13 août 2026, les magasins peuvent ouvrir tous les jours de 5h à 21h et le jour de fermeture hebdomadaire obligatoire est supprimé.

Dans un [précédent infoflash](#), nous avons déjà abordé l'assouplissement des heures d'ouverture annoncé et ses conséquences pour les employeurs. Avec la publication de la loi, la réforme est désormais effective. Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le 13 août 2026.

Cependant, l'élargissement des heures d'ouverture n'implique pas automatiquement l'occupation plus flexible des travailleurs.

La législation du travail reste pleinement applicable. Les employeurs doivent continuer à respecter les règles relatives à la durée du travail, telles que les limitations existantes concernant le travail du dimanche, les limites de la durée de travail journalière et hebdomadaire, ainsi que les éventuelles dispositions sectorielles. Le fait qu'un magasin puisse ouvrir plus longtemps ne signifie donc pas automatiquement que les travailleurs peuvent travailler plus longtemps ou pendant des plages horaires supplémentaires.

Vous êtes employeur et vous souhaitez élargir vos heures d'ouverture ? Alors, vérifiez à temps si les horaires et le règlement de travail le permettent et continuez à respecter les limites de la durée du travail, ainsi que les autres règles du travail applicables.

Source(s) : Loi du 20 juillet 2026 modifiant la loi du 10 novembre 2006 relative aux heures d'ouverture dans le commerce, l'artisanat et les services, et la loi du 24 juin 2013 relative aux sanctions administratives communales, M.B. 3 août 2026.

Tarif CREG : montants du quatrième trimestre 2026

Les tarifs forfaitaires de la CREG utilisés pour le calcul des frais d'électricité réels du quatrième trimestre 2026 viennent d'être publiés.

Ces tarifs correspondent au montant fixe maximal par kWh que vous pouvez octroyer à votre travailleur en remboursement des frais de recharge à domicile de leur voiture d'entreprise.

Remboursement d'électricité

Pour rappel, lorsque vous remboursez les frais d'électricité de votre travailleur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, ce remboursement ne fait pas partie de l'évaluation forfaitaire de l'avantage de toute nature pour l'utilisation à des fins personnelles de ce véhicule, mais constitue un avantage distinct.

Il est néanmoins possible de n'avoir qu'un seul avantage de toute nature imposé sans avantage imposable supplémentaire, moyennant le respect de certaines conditions, notamment le remboursement sur base des frais d'électricité réels du travailleur.

Il a été accepté qu'un montant fixe par kWh puisse être utilisé pour calculer les frais d'électricité réels, mais uniquement à la condition que ce montant fixe par kWh ne dépasse pas le tarif CREG.

Tarif CREG

Pour chaque trimestre concerné, le montant fixe maximal par kWh est déterminé par Région en fonction du lieu de résidence du travailleur. Cela signifie qu'un montant fixe maximal par kWh est déterminé quatre fois par année civile et par Région.

Vous pouvez donc rembourser l'électricité consommée sans dépasser le montant fixe maximal par kWh, en tenant compte de la Région dans laquelle votre travailleur a son domicile (vous pouvez rembourser un montant inférieur).

Vous pouvez également décider de ne pas tenir compte du lieu de résidence de vos travailleurs pour le remboursement de l'électricité consommée. Dans ce cas, le montant fixe maximal par kWh est égal au tarif le plus bas applicable dans l'une des Régions pour le trimestre concerné. Ce choix s'applique alors à l'ensemble de l'année civile.



Montant fixe maximal par kWh

Le montant fixe maximal par kWh s'élève à :

	1er janvier - 31 mars 2026	1er avril - 30 juin 2026	1er juillet - 30 septembre 2026	1er octobre - 31 décembre 2026
Région flamande	31,32 centimes d'euro/kWh	31,91 centimes d'euro/kWh	32,22 centimes d'euro/kWh	32,25 centimes d'euro/kWh sous réserve
Région Bruxelles capitale	34,26 centimes d'euro/kWh	35,55 centimes d'euro/kWh	37,19 centimes d'euro/kWh	36,88 centimes d'euro/kWh sous réserve
Région wallonne	35,23 centimes d'euro/kWh	36,36 centimes d'euro/kWh	37,83 centimes d'euro/kWh	37,79 centimes d'euro/kWh sous réserve

Pour plus d'informations sur le remboursement des frais d'électricité pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise, voyez [notre infoflash du 15 janvier 2025](#).

Sources : Circulaire 2024/C/77 du 5 décembre 2024 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise ; Instruction intermédiaire ONSS 9 janvier 2025 ; Circulaire 2025/C/38 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise – montant fixe maximal par kWh - troisième trimestre 2025 – application permanente. Circulaire 2026/C/44 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise – montant fixe maximal par kWh - deuxième trimestre 2026, Circulaire 2026/C/68 relative au remboursement des frais d'électricité par l'employeur pour la recharge à domicile d'une voiture d'entreprise – montant fixe maximal par kWh - troisième trimestre 2026 - clarification concernant l'exactitude des mesures

ONSS : la Cour de Cassation se prononce au sujet des RSU

La Cour de Cassation a rendu un arrêt en juin 2026 donnant raison à l'ONSS : les Restricted Stocks Units (RSU) peuvent être considérées comme étant de la rémunération, entraînant l'assujettissement aux cotisations ONSS.

Qu'est-ce qu'un RSU ?

Les Restricted Stock Units (RSU) sont une promesse d'attribution gratuite d'actions de l'entreprise à un travailleur. Cette forme de rémunération est surtout utilisée au sein de groupes internationaux, la société-mère établie à l'étranger octroyant ainsi des RSU aux travailleurs d'une filiale belge afin de les fidéliser.

Que dit la Cour de Cassation ?

Les cotisations ONSS sont calculées sur base de la rémunération du travailleur.

Se basant sur l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, l'ONSS définit dans ses Instructions administratives la rémunération comme étant : « tout avantage en espèces ou évaluable en argent :

- qui est alloué au travailleur en contrepartie de prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail indépendamment du fait que l'employeur ou un tiers est celui qui octroie l'avantage ou,
- auquel le travailleur a droit en raison de son engagement, à charge de l'employeur, soit directement, soit indirectement. »

Depuis 2019 (et suite à un arrêt de la Cour de Cassation), l'ONSS avait ainsi adapté ses Instructions en rajoutant les termes « à charge de l'employeur, soit directement soit indirectement », précisant ainsi que le fait qu'un tiers (par exemple la société-mère) supporte la charge financière d'un élément de rémunération n'a pas de conséquence sur le fait que des cotisations ONSS soient dues.

En ce qui concerne les RSU attribuées par une société-mère établie à l'étranger, leur assujettissement aux cotisations ONSS faisait encore l'objet de discussion par rapport à la 1ère condition : les RSU sont-elles octroyées en contrepartie du travail effectué ?

La Cour de Cassation vient de trancher ce 29 juin 2026 : « les avantages qui sont octroyés afin de fidéliser les travailleurs à l'entreprise, afin qu'ils continuent à s'investir ou afin qu'ils travaillent consciencieusement constituent, par définition, une contrepartie du travail et donc du salaire ».

Les RSU remplissant ces conditions sont donc assujetties aux cotisations ONSS et ce, même si le plan d'attribution est l'œuvre de la société-mère étrangère et non de l'employeur belge. Peu importe que l'employeur belge n'intervienne pas du tout dans l'octroi des RSU.

Ceci est lourd de conséquences pour l'employeur mais également pour le travailleur (13,07% de cotisations ONSS personnelles). Une régularisation pourrait être demandée par l'ONSS avec effet rétroactif.

Nous vous invitons à consulter votre plan d'attribution des RSU (ou celui de votre société-mère) afin de vérifier si les conditions émises par la Cour de Cassation y sont prévues (objectif du plan, ..).

Sources : [*Cour de Cassation, 29 juin 2026, S.24.0021 N ; Instructions administratives de l'ONSS*](#)

Avantages de toute nature : le nouveau garde-fou fiscal des 20%

La fiscalité encadre désormais plus strictement le recours aux avantages de toute nature comme composante de la rémunération.

L'objectif de la nouvelle mesure est de limiter les situations dans lesquelles une part importante de la rémunération est constituée d'avantages bénéficiant d'une évaluation fiscale forfaitaire. À partir des revenus 2026, un seuil de 20 % est introduit : au-delà de cette limite, la fraction excédentaire peut entraîner une sanction fiscale pour l'employeur ou la société.

Quel est le principe ?

La nouvelle réglementation instaure la notion de « part excessive des avantages de toute nature ».

Il est question d'une part excessive d'avantages de toute nature si des avantages de toute nature évalués sur base d'un montant forfaitaire alloués soit aux travailleurs, soit aux dirigeants d'entreprise s'élèvent, au cours de l'année, à plus de 20 % de respectivement soit les rémunérations imposables versées aux travailleurs, soit les rémunérations imposables versées aux dirigeants d'entreprise.

Le calcul doit donc être effectué séparément par catégorie :

- d'une part les avantages évalués de manière forfaitaire des travailleurs sur les rémunérations totales imposables des travailleurs, et ;
- d'autre part les avantages évalués de manière forfaitaire des dirigeants d'entreprise sur les rémunérations totales imposables des dirigeants d'entreprise.

Lorsque les avantages forfaitaires dépassent 20 % de la rémunération totale, la partie qui excède ce plafond est considérée comme excessive. Il ne s'agit donc pas d'un plafonnement individuel de chaque avantage : c'est l'équilibre global entre rémunération et avantages forfaitaires qui est examiné.

Tous les avantages ne sont pas concernés

La nouvelle règle ne vise pas indistinctement tous les avantages de toute nature.

Le législateur s'intéresse aux avantages pour lesquels la réglementation fiscale prévoit une valorisation forfaitaire.

Sont notamment concernés plusieurs avantages « classiques » tels que l'utilisation privée d'une voiture de société, certains équipements informatiques ou téléphoniques mis à disposition pour un usage privé, mise à disposition d'un logement, options sur actions attribuées sur base de la loi du 26 mars 1999, ...

À l'inverse, un avantage qui doit être évalué sur la base de sa valeur réelle n'entre pas en considération dans le calcul de cette limite de 20 %.

Une attention particulière pour les entreprises

Le dépassement du seuil n'entraîne pas une taxation supplémentaire du travailleur sur l'avantage lui-même. La mesure prend principalement la forme d'une charge fiscale supplémentaire dans le chef de l'employeur ou de la société qui octroie les avantages.

Pour les travailleurs, la fraction excédentaire fait l'objet d'une cotisation distincte de 7,5 %. Cette cotisation constitue un coût supplémentaire pour l'employeur et doit dès lors être intégrée dans l'analyse du coût global du package salarial.

La réforme prévoit par ailleurs un traitement spécifique lorsque les avantages sont accordés à des dirigeants d'entreprise. Le mécanisme n'est pas identique à celui applicable aux travailleurs et peut notamment conduire, pour certaines sociétés, à la perte du bénéfice du taux réduit de l'impôt des sociétés.

Exemple : une entreprise comptant cinq travailleurs et deux dirigeants

Au cours de l'année 2026, une société verse à ses cinq travailleurs une rémunération imposable totale de 500 000 EUR. Ces travailleurs bénéficient de différents avantages de toute nature évalués forfaitairement, pour un montant total de 110 000 EUR.

Le plafond de 20 % est donc de : $500\,000\text{ EUR} \times 20\% = 100\,000\text{ EUR}$

Les avantages forfaitaires dépassent ce plafond de : $110\,000\text{ EUR} - 100\,000\text{ EUR} = 10\,000\text{ EUR}$

La part excessive s'élève donc à 10 000 EUR.

Pour cette catégorie, une taxation distincte de 7,5 % est applicable à la part excessive. Le montant correspondant est donc de : $10\,000\text{ EUR} \times 7,5\% = 750\text{ EUR}$

La société compte également deux dirigeants d'entreprise. Leur rémunération imposable totale s'élève à 140 000 EUR, dont 22 000 EUR d'avantages forfaitaires.

Le plafond de 20 % est ici de : $140\,000\text{ EUR} \times 20\% = 28\,000\text{ EUR}$

Le ratio global des avantages de toute nature forfaitaires attribués aux dirigeants est inférieur à 20 %.

Un contrôle qui doit être anticipé

Cette nouvelle règle invite les entreprises à ne plus examiner les avantages de toute nature uniquement avantage par avantage.

Une analyse globale de la politique de rémunération devient nécessaire afin de déterminer :

- quels avantages sont évalués forfaitairement ;
- quelle est leur valeur fiscale ;
- quel est le montant total des rémunérations concernées ;
- si le rapport entre ces deux composantes reste inférieur au seuil de 20 % ;
- et, le cas échéant, quel serait le coût fiscal d'un dépassement.

Cette vérification mérite une attention particulière lorsque la rémunération repose largement sur des avantages forfaitaires.

Que faire concrètement ?

Les entreprises ont intérêt à procéder à une cartographie de leurs packages de rémunération et à identifier les situations susceptibles de franchir le seuil.

Il peut notamment être opportun de :

- réexaminer les packages comportant une proportion élevée d'avantages forfaitaires ;
- distinguer les avantages évalués forfaitairement de ceux évalués à leur valeur réelle ;
- effectuer une simulation du ratio de 20 % ;
- mesurer le coût potentiel de la cotisation supplémentaire ;
- vérifier séparément la situation des travailleurs et celle des dirigeants d'entreprise ;
- intégrer cette nouvelle contrainte dans la conception des futurs packages de rémunération.



A retenir

« 20 % » constitue désormais le seuil fiscal de référence pour les avantages de toute nature évalués forfaitairement.

Au-delà de ce seuil, la partie excédentaire n'est plus neutre pour l'entreprise : pour les avantages accordés aux travailleurs, elle est soumise à une cotisation distincte de 7,5 %. Les dirigeants d'entreprise font quant à eux l'objet d'un régime spécifique.

En pratique, le bon réflexe est donc de ne pas attendre la clôture de l'exercice pour vérifier le ratio : une simulation en cours d'année permet d'identifier suffisamment tôt les situations susceptibles de générer une charge fiscale additionnelle.

Source : Loi du 15 juillet 2026 portant réforme de l'impôt des personnes physiques, M.B., 29 juillet 2026.



Chômage avec complément d'entreprise (RCC) : Indexation des allocations de chômage au 1er septembre 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, les allocations de chômage sont indexées le 1er jour du 3ième mois qui suit ce dépassement, soit le 1er septembre 2026.

Au 1er septembre 2026, le nouveau plafond des allocations de chômage dans le cadre du RCC s'élève à 1796,34 EUR/mois (69,09 EUR/jour).

Les compléments d'entreprise ont été indexés le 1er juillet 2026, voir notre [flash de juillet 2026](#).

Source : [ONEM](#)



Septembre 2026

[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>