Persolis
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT
part of expertum

LEGAL WATCH

09-2026

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

Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique d'octobre 2026 ! 4

Indexation trimestrielle 4

Indexation annuelle 4

Obligation d'octroyer une indemnité kilométrique 5

Jours fériés en 2027 : fixez les dates des jours de remplacement avant le 15 décembre 2026 6

Quelles sont les dates des jours fériés en 2027 ? 6

Qu'en est-il si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ? 6

Remplacement 6

Procédure 7

Publication 7

Congé-éducation payé : plafond de rémunération 2026-2027 8

Enregistrement du temps de travail à partir du 1er janvier 2027– FAQ 9

1. Pourquoi une obligation d'enregistrement du temps de travail ? 9

2. La jurisprudence européenne a-t-elle déjà des conséquences pour les employeurs belges ? 9

3. Cette obligation s'applique-t-elle à tous les employeurs et travailleurs ? 10

4. Tous les employeurs doivent-ils utiliser le même système d'enregistrement ? 11

5. Que faut-il enregistrer exactement ? 11

6. Faudra-t-il déjà disposer d'un système d'enregistrement au 1er janvier 2027 ? 11

7. Je dispose déjà d'un système d'enregistrement. Suis-je en ordre ? 12

8. Combien de temps ces données doivent-elles être conservées ? 12

9. Pourquoi s'y préparer dès maintenant ? 12

Élections sociales 2028 : calculez votre effectif à partir du 1er octobre 2026 14

Votre entreprise est-elle concernée ? 14

Comment calculer l'effectif requis ? 14

Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er septembre 2026 16

Principe : indemnité non imposable 16

Aperçu des montants à partir du 1er septembre 2026 16

Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas 16

Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux 16

Indemnité forfaitaire mensuelle 17
Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour 17
Financement du pécule de vacances des ouvriers : augmentation temporaire des cotisations ONSS au 1er octobre 2026 18
Financement des vacances annuelles des ouvriers 18
Augmentation temporaire des cotisations ONSS pour les ouvriers 18
Cotisations patronales 18
Cotisations personnelles 19
Que devez-vous retenir ? 19
Exonération de précompte professionnel pour jeunes travailleurs (2026) 20
Octobre 2026 21

Nouveau montant pour l'indemnité kilométrique d'octobre 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 octobre 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. A partir du 1er juillet, le montant est à nouveau indexé sur une base trimestrielle.

Le nouveau montant à respecter à partir du 1er octobre 2026 s'élève à 0,4452 EUR/km (sous réserve). 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
1er octobre 2026 – 31 décembre 2026	0,4452 EUR/km (sous réserve)

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 inclusCirculaire 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 2026/C/76 relative à l'indemnité kilométrique pour des déplacements de service*

Jours fériés en 2027 : fixez les dates des jours de remplacement avant le 15 décembre 2026

Lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité.

Les jours fériés légaux sont au nombre de 10 et leurs dates ainsi que celles des jours de remplacement doivent figurer dans le règlement de travail.

Attention ! En tant qu'employeur, n'oubliez pas de communiquer à votre secrétariat social, sur les états de prestations, les dates précises des 10 jours fériés (ou des jours de remplacement des jours fériés) octroyés à vos travailleurs.

Bref rappel des règles à appliquer pour les jours fériés de 2027.

Quelles sont les dates des jours fériés en 2027 ?

Pour l'année 2027, les jours fériés légaux sont fixés aux dates suivantes :

- Nouvel An : vendredi 1er janvier
- Lundi de Pâques : lundi 29 mars
- Fête du Travail : samedi 1er mai
- Ascension : jeudi 6 mai
- Lundi de Pentecôte : lundi 17 mai
- Fête nationale : mercredi 21 juillet
- Assomption : dimanche 15 août
- Toussaint : lundi 1er novembre
- Armistice : jeudi 11 novembre
- Noël : samedi 25 décembre

Les travailleurs du secteur privé ne peuvent pas, en principe, être occupés durant les jours fériés légaux. Vous êtes, en tant qu'employeur, tenu de rémunérer ces jours fériés.

Qu'en est-il si un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité ?

Remplacement

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité. Ce jour de remplacement pourra se situer, soit avant, soit après mais nécessairement dans le courant de la même année civile et ce, afin de garantir dix jours de repos par an.

Remarques

1. *Le jour habituel d'inactivité peut être n'importe quel jour de la semaine autre que le dimanche et peut varier d'un travailleur à l'autre dans une même entreprise.*
2. *Le jour de remplacement prend le caractère de jour férié pour les travailleurs occupés dans l'entreprise.*

Procédure

Le jour de remplacement peut être fixé par :

- une décision de l'organe paritaire (commission paritaire ou sous-commission paritaire) rendue obligatoire par arrêté royal ;
- une décision du conseil d'entreprise (à défaut de décision prise par l'organe paritaire) ;
- un accord entre vous (employeur) et la délégation syndicale (à défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par celui-ci) ;
- un accord collectif entre vous (employeur) et l'ensemble des travailleurs (à défaut de délégation syndicale) ;
- un accord individuel entre vous (employeur) et chaque travailleur (à défaut d'accord collectif).

En l'absence d'un accord à ces différents niveaux, le jour férié sera remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Publication

Vous devez, en tant qu'employeur, afficher dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année un avis daté et signé mentionnant :

- le(s) jour(s) de remplacement du (des) jour(s) férié(s) de l'année suivante qui a(ont) été fixé(s) selon la procédure décrite ci-dessus ;
- les modalités d'application du repos compensatoire en cas d'occupation un jour férié.

Une copie de cet avis doit être annexée au règlement de travail.

Vous devez également communiquer cet avis à la direction régionale du contrôle des lois sociales où se situe votre entreprise.

Il est conseillé de faire cette communication en ligne via www.reglementdetravail.belgique.be (FR), www.arbeidsreglement.belgie.be (NL), www.arbeitsordnung.belgien.be (DE).

Congé-éducation payé : plafond de rémunération 2026-2027

Pour les absences dans le cadre du congé-éducation, le travailleur a droit au paiement de sa rémunération normale aux échéances habituelles. Celle-ci est toutefois plafonnée à un certain montant (sauf accord de l'employeur de ne pas appliquer ce montant).

A partir de l'année scolaire 2023- 2024, ce montant est automatiquement indexé au 1er septembre de chaque année, sans qu'un nouveau texte légal annuel ne soit nécessaire. Le montant auquel la rémunération normale était plafonnée l'année scolaire précédente doit être augmenté de 2% autant de fois que l'index santé lissé a dépassé l'index pivot dans la période du 1er septembre jusqu'au 31 août de l'année scolaire précédente.

Ainsi, pour l'année scolaire 2026-2027 (du 1er septembre 2026 au 31 août 2027), le montant de ce plafond est fixé à 3.864 EUR.

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Enregistrement du temps de travail à partir du 1er janvier 2027– FAQ

Le Gouvernement fédéral souhaite instaurer, au 1er janvier 2027, une obligation générale d'enregistrer le temps de travail des travailleurs. Les employeurs devraient pouvoir choisir eux-mêmes le système d'enregistrement qu'ils souhaitent utiliser dans ce cadre. Le système doit permettre de déterminer de manière objective et fiable le temps de travail effectué.

Le ministre de l'Emploi, David Clarinval, a confirmé le 29 avril 2026 à la Chambre que le gouvernement préparait une obligation générale d'enregistrement du temps de travail. Les employeurs des secteurs privé et public qui ne disposent pas encore d'un système adapté auraient jusqu'au 1er avril 2027 au plus tard pour mettre en place un système d'enregistrement objectif et fiable. Le ministre a précisé qu'aucune méthode d'enregistrement spécifique ne serait imposée et que les entreprises ne seraient donc pas tenues d'utiliser une véritable pointeuse.

1. Pourquoi une obligation d'enregistrement du temps de travail ?

La directive européenne sur le temps de travail contient des dispositions concernant, entre autres, la durée maximale du travail, les temps de repos journaliers et hebdomadaires minimums, ainsi que les pauses. Pour assurer un contrôle efficace de ces règles, il est nécessaire de pouvoir déterminer le nombre d'heures prestées par un travailleur.

La pression liée à l'adaptation de la législation belge à la directive européenne sur le temps de travail s'est accrue ces dernières années, sous l'influence de l'Europe et de l'évolution de la situation en Belgique.

Dans l'arrêt CCOO du 14 mai 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que les États membres doivent contraindre les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible pour mesurer le temps de travail journalier de chaque travailleur. Dans l'arrêt Loredas du 19 décembre 2024, la Cour a confirmé ce point de vue.

L'enregistrement du temps de travail joue un rôle essentiel en matière de preuve. Il permet de déterminer le nombre d'heures prestées par un travailleur, les moments auxquels ce travail est effectué et le nombre d'heures supplémentaires éventuellement prestées.

2. La jurisprudence européenne a-t-elle déjà des conséquences pour les employeurs belges ?

Bien sûr. Les cours et tribunaux du travail belges se sont déjà prononcés à plusieurs reprises sur cette question.

Dans les débats sur les heures supplémentaires, certains tribunaux font peser une plus grande responsabilité sur les employeurs qui ne disposent pas d'un tel système d'enregistrement du temps de travail. Étant donné que, dans ces cas, les employeurs n'étaient pas en mesure de prouver les heures effectivement prestées ou non prestées, le juge les a plus rapidement condamnés au paiement des arriérés de rémunération et du sursalaire.

Ainsi, en 2020 déjà, la Cour du travail de Bruxelles a estimé qu'un employeur devait mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant d'enregistrer le temps de travail journalier. L'employeur ne disposait pas d'un tel système et, selon la cour, n'a donc pas suffisamment collaboré à l'administration de la preuve. La cour a déclaré fondée la demande du travailleur visant à obtenir le paiement de 34 heures supplémentaires.

La Cour du travail de Liège a également suivi ce raisonnement en 2021. Selon elle, la jurisprudence européenne allège la charge de la preuve qui incombe au travailleur. L'employeur a été condamné à payer les heures supplémentaires que le travailleur avait justifiées à l'aide de feuilles de route et pour lesquelles l'employeur n'avait pas pu prouver qu'elles avaient été compensées.

D'autres tribunaux considèrent en revanche qu'il incombe à l'État belge de mettre en place un système général d'enregistrement du temps de travail et qu'un employeur n'a pas à être pénalisé dans le cadre d'un litige l'opposant à un travailleur concernant, par exemple, des arriérés de rémunération ou le paiement d'heures supplémentaires.

Dans ces décisions, le travailleur qui estime avoir droit à un sursalaire en l'absence de système d'enregistrement du temps de travail doit prouver lui-même les heures qu'il a prestées, ce qui s'avère souvent difficile.

La jurisprudence belge n'est donc pas unanime quant à l'interprétation de l'application des arrêts européens dans le contexte belge.

À l'heure actuelle, un employeur n'est pas automatiquement sanctionné s'il ne dispose pas d'un système général d'enregistrement du temps de travail. L'absence de données fiables peut toutefois avoir des conséquences sur l'administration de la preuve et donner lieu à une condamnation au paiement d'un sursalaire.

3. Cette obligation s'applique-t-elle à tous les employeurs et travailleurs ?

L'obligation annoncée vaut pour tous les employeurs des secteurs public et privé. Il semble peu probable que la législation établisse une distinction sur la base du secteur ou de la taille de l'employeur. Le ministre de l'Emploi n'a pas non plus fait de déclaration en ce sens.

Nous prévoyons que des exclusions seront prévues pour certains travailleurs, notamment ceux dont le temps de travail, en raison des « caractéristiques spécifiques » de leur activité, ne peut être mesuré ni déterminé à l'avance, ou ceux qui peuvent fixer eux-mêmes leur temps de travail.

Il serait en effet logique que les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'heure actuelle aux dispositions légales relatives à la durée du travail soient également exclus du champ d'application de l'enregistrement du temps de travail. Pensez par exemple aux travailleurs suivants :

- Travailleurs qui exercent une fonction dirigeante ou un poste de confiance ;
- Représentants de commerce ;
- Travailleurs à domicile, y compris les télétravailleurs structurels et occasionnels ;
- Travailleurs exerçant une fonction mobile.

4. Tous les employeurs doivent-ils utiliser le même système d'enregistrement ?

Le ministre de l'Emploi, David Clarinval, a indiqué que la législation n'imposerait aucune forme ni technologie spécifique. L'employeur pourra adapter le système à l'organisation de l'entreprise. Ainsi, l'enregistrement du temps pourra par exemple s'effectuer à l'aide d'un logiciel, d'un badge, d'une application mobile ou de tout autre système adapté.
La méthode sélectionnée doit permettre de déterminer de manière objective et fiable le temps de travail de chaque travailleur. Une pointeuse classique n'est donc pas une obligation légale.

Un système qui se contente de recenser les dérogations par rapport à l'horaire fixe ou variable applicable peut également suffire. Dans ce cas, l'horaire communiqué et les dérogations enregistrées doivent restituer fidèlement le temps de travail effectivement presté.

5. Que faut-il enregistrer exactement ?

Selon le ministre de l'Emploi, le système doit permettre de déterminer de manière objective et fiable le temps de travail journalier et hebdomadaire effectivement presté par chaque travailleur.

Il n'y aurait donc pas d'obligation générale d'enregistrer séparément chaque heure de début et de fin, ainsi que chaque pause. L'employeur peut se baser sur l'horaire fixe ou variable applicable et n'enregistrer que les dérogations par rapport à cet horaire. Ces deux données doivent permettre de déterminer le temps de travail effectif.

Un horaire peut donc servir de point de départ pour l'enregistrement. Toutes les dérogations pertinentes doivent alors être correctement enregistrées. Un horaire qui mentionne uniquement les prestations prévues et ne tient pas compte des heures effectivement prestées ne remplit pas cette condition.

Dans certains secteurs (ex. Horeca, transport, construction, nettoyage, etc.) ou pour des régimes de travail spécifiques (horaires flottants, dérogations travail à temps partiel, etc.), des obligations d'enregistrement plus détaillées peuvent déjà s'appliquer. Les obligations existantes sont maintenues.

6. Faudra-t-il déjà disposer d'un système d'enregistrement au 1er janvier 2027 ?

Selon un avant-projet de loi du ministre de l'Emploi, David Clarinval, l'obligation d'enregistrement du temps de travail devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2027.

Selon le régime transitoire, les employeurs qui ne disposeraient pas encore d'un système d'enregistrement adapté au 1er janvier 2027 auraient jusqu'à fin mars 2027 pour se conformer aux nouvelles dispositions. Ils devraient donc disposer d'un système adapté au plus tard le 1er avril 2027.

7. Je dispose déjà d'un système d'enregistrement. Suis-je en ordre ?

Le système existant peut être conservé pour autant qu'il soit en mesure de déterminer de manière objective et fiable le temps de travail journalier et hebdomadaire effectivement presté par chaque travailleur.

En Belgique, des obligations d'enregistrement existent déjà pour certains régimes de travail et secteurs, notamment les suivants :

- Suivi du temps dans le cadre d'horaires flottants ;
- Document de dérogation pour les travailleurs à temps partiel ;
- Feuilles de prestations sectorielles et tachygraphe dans le secteur du transport ;
- Système de caisse enregistreuse dans l'Horeca ;
- *Check In and Out at Work* construction, *Check In and Out at Work* dans le secteur du nettoyage… ;
- Système spécifique de Dimona dans l'agriculture, l'horticulture et l'Horeca.

Cette nouvelle obligation ne s'appliquera donc pas lorsque les systèmes existants permettent déjà de déterminer le temps de travail de manière objective et fiable. Il en va de même pour les autres systèmes d'enregistrement déjà utilisés au sein d'une entreprise et répondant à ces conditions.

L'employeur doit vérifier quelles données sont enregistrées dans le système existant, comment les dérogations sont traitées et s'il est possible de déterminer a posteriori le temps de travail effectivement presté.

8. Combien de temps ces données doivent-elles être conservées ?

Il semble probable que les données enregistrées devront être conservées pendant cinq ans. C'est la durée de conservation en vigueur actuellement pour les principaux documents sociaux.
Ce délai commence à courir à partir de l'enregistrement des données dans le système d'enregistrement du temps.

L'enregistrement du temps contient des données à caractère personnel. L'employeur doit donc déterminer qui a accès à ces données, à quelles fins elles sont utilisées et comment elles sont sécurisées. Il convient également d'examiner l'intégration de ce système avec les processus existants en matière de RH et de *payroll*.

9. Pourquoi s'y préparer dès maintenant ?

La législation définitive n'est pas encore disponible. L'introduction d'un système de pointage peut toutefois avoir des conséquences sur l'organisation du travail, les horaires, le traitement des salaires et les conventions existantes en matière de flexibilité.

Les employeurs peuvent donc d'ores et déjà inventorier les types de travailleurs et de régimes de travail présents au sein de leur entreprise, afin de déterminer quelles données sont actuellement enregistrées, dans quels cas les heures effectivement prestées s'écartent des horaires officiels et quels systèmes existants peuvent être utilisés.

Sur la base de cet état des lieux, l'employeur pourra évaluer les adaptations nécessaires. Le choix définitif et l'adaptation du règlement de travail pourront ensuite être alignés sur la législation définitive.

L'instauration d'un système d'enregistrement du temps présente certains avantages pour un employeur :

- Transparence : l'enregistrement du temps permet d'éviter les discussions concernant les prestations et les heures supplémentaires. Une vue claire des heures prestées est essentielle pour un calcul correct des salaires et permet de réduire le nombre d'erreurs dans l'administration des salaires ;
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : l'enregistrement du temps peut contribuer au suivi du bien-être des travailleurs et à la prévention de la surcharge de travail ;
- Suivi des absences : l'enregistrement du temps ne se limite pas aux pointages des entrées et des sorties. Il fournit une base objective pour le suivi des demandes de congés, des maladies et des autres absences, afin de détecter notamment les absences injustifiées.

Source(s) : Divers médias.

Élections sociales 2028 : calculez votre effectif à partir du 1er octobre 2026

Les prochaines élections sociales auront lieu, en principe et sous réserve de confirmation officielle, en mai 2028.

L'objectif est d'élire les représentants des travailleurs au sein respectivement d'un comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.) et d'un conseil d'entreprise (C.E.).

Elles se dérouleront dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 ou 100 travailleurs pendant une période de référence.

Attention ! Le présent Infoflash est rédigé sur la base des dispositions légales actuellement en vigueur. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous aurons plus de précisions concernant notamment la date des élections.

Votre entreprise est-elle concernée ?

Dans le cadre des élections sociales, l'entreprise doit être entendue au sens « d'unité technique d'exploitation » (U.T.E.), laquelle se caractérise par une certaine autonomie économique et sociale.

En cas de « doute », les critères sociaux l'emportent sur les critères économiques.

En d'autres termes, l'entreprise ne coïncide pas nécessairement avec l'entreprise au sens « d'entité juridique ».

Les élections sociales peuvent également avoir lieu à un autre niveau. Il en est ainsi, par exemple, dans l'hypothèse où plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une U.T.E. s'il peut être apporté la preuve :

- que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou leurs activités sont liées entre elles ;
- qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques comme, notamment, une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou dans des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Comment calculer l'effectif requis ?

Un C.P.P.T. et un C.E. doivent être institués respectivement dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 ou 100 travailleurs au cours d'une période de référence.

Pour déterminer l'effectif occupé, il y a lieu de prendre en compte :

- d'une part, les travailleurs occupés dans l'entreprise (personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail, personnes engagées dans les liens d'un contrat d'apprentissage, personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés

chargés de la formation professionnelle, etc.) et cela, même s'ils sont absents pour cause (notamment) de maladie ou d'accident ;
- et, d'autre part, les travailleurs intérimaires mis à la disposition de l'entreprise (utilisatrice) à la condition toutefois qu'ils ne remplacent pas des travailleurs permanents dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Attention ! Ne sont pas considérés comme des travailleurs « de leur employeur » :
- les travailleurs liés par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les travailleurs intérimaires.

Sous réserve de confirmation officielle, le calcul s'effectue sur la période de référence suivante :
- du 1er octobre 2026 au 30 septembre 2027 s'agissant du calcul du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise ; concrètement, on divise par 365 le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée pour chaque travailleur dans le système DIMONA au cours de cette période de référence (si l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils sera divisé par 2) ;
- du 1er avril 2027 au 30 juin 2027 s'agissant du calcul du nombre moyen de travailleurs intérimaires mis à la disposition de l'entreprise (utilisatrice) ; concrètement, on divise par 92 le total des jours civils pendant lesquels chaque intérimaire (qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue) a été inscrit dans le « registre du personnel intérimaire » (que doit tenir l'entreprise utilisatrice) au cours de cette période de référence (si l'horaire de travail effectif d'un intérimaire n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils sera divisé par 2).

Frais de séjour en Belgique : nouveaux montants à partir du 1er septembre 2026

En tant qu'employeur du secteur privé, vous pouvez rembourser les frais de séjour de vos travailleurs qui effectuent des voyages d'affaires en Belgique. Pour déterminer l'indemnité, vous pouvez vous baser sur les indemnités de séjour des fonctionnaires fédéraux. Les montants de ces indemnités ont été adaptés au 1er septembre 2026.

Principe : indemnité non imposable

Les indemnités forfaitaires que vous octroyez à vos travailleurs à titre de remboursement des frais de séjour engagés dans le cadre de déplacements professionnels en Belgique ne sont pas imposables, pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant des indemnités similaires que les autorités publiques octroient à leurs fonctionnaires. Ces indemnités sont considérées comme une « norme sérieuse ».

Aperçu des montants à partir du 1er septembre 2026

Suite à l'application des mécanismes d'indexation, les montants suivants sont applicables depuis le 1er septembre 2026 :

	Indemnité forfaitaire journalière (frais de repas)	Indemnité forfaitaire mensuelle	Indemnité journalière complémentaire pour frais de logement
Montant indexé	22,08 EUR/jour	Max. 16 x 22,08 EUR/mois (en cas d'occupation à temps plein)	165,6 EUR/nuit

Indemnité forfaitaire journalière pour frais de repas

Vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire journalière pour les frais de séjour (repas) si :

- le déplacement du voyage de service dure au moins 6 heures ;
- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage servant à couvrir les frais de repas.

Si vous octroyez des titres-repas à titre de remboursement des frais de repas engagés lors de voyages de service nationaux, l'intervention patronale dans le titre-repas doit être déduite de l'indemnité forfaitaire.

Abrogation de l'indemnité forfaitaire journalière pour les fonctionnaires fédéraux

L'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour en Belgique pour les fonctionnaires fédéraux est abrogée depuis le 1er janvier 2024. L'administration accepte toutefois que cette indemnité puisse continuer à être considérée comme une norme sérieuse, pour autant que les conditions susmentionnées soient remplies.

Indemnité forfaitaire mensuelle

Si la fonction du travailleur implique des prestations régulières à l'extérieur de l'entreprise (il s'agit généralement de travailleurs qui exercent une fonction itinérante), vous pouvez octroyer une indemnité forfaitaire mensuelle.

Le montant équivaut alors à un certain nombre de fois l'indemnité journalière. Le nombre est identique pour les travailleurs qui exercent la même fonction et est fixé sur la base de la moyenne des prestations à temps plein fournies par ces travailleurs au cours de l'année précédente. L'indemnité forfaitaire mensuelle ne peut toutefois jamais dépasser 16 fois l'indemnité forfaitaire journalière pour une occupation à temps plein.

L'octroi de cette indemnité forfaitaire mensuelle n'est pas soumis à la condition relative à la durée (6 heures au minimum). Le déplacement ne peut donner lieu ni à la prise en charge du repas par l'employeur ou par un tiers, ni à un autre avantage visant à couvrir les frais de repas.

Indemnité forfaitaire journalière complémentaire pour frais de séjour

En ce qui concerne les frais de séjour, il y a également une indemnité forfaitaire journalière complémentaire qui sert à couvrir les frais de logement. Vous pouvez octroyer cette indemnité aux travailleurs qui doivent loger en Belgique hors de leur résidence dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Voici les conditions à respecter pour l'octroi de cette indemnité :

- le déplacement ne donne pas lieu à la prise en charge du logement par l'employeur ou par un tiers ;
- le déplacement ne donne lieu à aucun autre avantage de même nature.

Source : Circulaire 2026/C/83 relative aux indemnités pour frais de séjour en Belgique

Financement du pécule de vacances des ouvriers : augmentation temporaire des cotisations ONSS au 1er octobre 2026

Les cotisations de sécurité sociale des ouvriers seront temporairement augmentées au 1er octobre 2026 pour renforcer le financement du régime des vacances annuelles des ouvriers. Un projet d'A.R. prévoit notamment une augmentation temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale pour les ouvriers pour la période du 1er octobre 2026 au 31 décembre 2033 inclus.

Financement des vacances annuelles des ouvriers

Contrairement à la situation des employés, le (simple et double) pécule de vacances légales des ouvriers n'est pas financé directement par l'employeur. En effet, pour les ouvriers, le financement est indirect, et a lieu principalement par le biais de cotisations patronales de sécurité sociale de 5,57 %, perçues trimestriellement par l'ONSS, ainsi que par une cotisation patronale annuelle de 10,27 % qui doit être payée fin avril.

Le pécule de vacances légal des ouvriers, qui s'élève au total à 15,38 % des salaires réels majorés à 108 %, ainsi que des salaires fictifs éventuels de l'exercice de vacances, est ensuite versé chaque année par la caisse de vacances ou par l'Office national des vacances annuelles (ONVA). C'est ce que l'on appelle le chèque de vacances annuelles. Sur ce montant, une cotisation personnelle de 1 % du pécule de vacances payé est retenue (= cotisation de solidarité), et sert elle-même à financer le régime des vacances annuelles des ouvriers.

Les réserves pour ce pécule de vacances légal pour les ouvriers ont toutefois fortement diminué en raison de l'augmentation du nombre de jours assimilés pour les vacances annuelles, notamment pendant la crise du coronavirus. L'assimilation du chômage temporaire pour cause de force majeure liée au coronavirus, puis en raison de la crise énergétique, ont en effet considérablement entamé les fonds disponibles pour le financement des vacances annuelles des ouvriers.

Afin de renforcer la solidité financière du système, les cotisations de sécurité sociale dues pour les ouvriers augmenteront temporairement.

Augmentation temporaire des cotisations ONSS pour les ouvriers

Cotisations patronales

La cotisation patronale trimestrielle de sécurité sociale de 5,57 % sur les salaires des ouvriers et destinée à financer les vacances annuelles, augmentera temporairement :

- à 5,69 % au 1er octobre 2026 ;
- puis à 5,84 % au 1er janvier 2027, et ce jusqu'au 31 décembre 2033 inclus.

À partir du 1er janvier 2034, cette cotisation patronale s'élèvera à nouveau à 5,57 %. La cotisation patronale annuelle de 10,27 % reste inchangée.

Cotisations personnelles

À partir de l'année de vacances 2027, la cotisation de solidarité retenue sur le pécule de vacances des ouvriers passera temporairement de 1 % à 1,16 %, et ce, jusqu'à l'année de vacances 2033 incluse. À partir du 1er janvier 2034, cette cotisation de solidarité s'élèvera à nouveau à 1 %.

Que devez-vous retenir ?

Les cotisations de sécurité sociale dues pour vos ouvriers seront temporairement plus élevées du quatrième trimestre 2026 jusqu'au quatrième trimestre 2033 inclus et ce, afin de garantir le financement du régime des vacances annuelles des ouvriers. Les dispositions relatives aux vacances annuelles des ouvriers restent quant à elles inchangées.

Attention : les modifications susmentionnées n'ont pas encore été publiées au Moniteur belge et ne sont dès lors pas encore définitives.

Sources : Communiqué du Conseil des ministres du 4 septembre 2026 ; avis n° 2.494 du CNT du 14 juillet 2026.

Exonération de précompte professionnel pour jeunes travailleurs (2026)

Une exonération de précompte professionnel peut être appliquée durant le quatrième trimestre de 2026 sur les rémunérations de certains jeunes travailleurs.

Pour bénéficier de cette exonération, trois conditions doivent être remplies :

1. Il doit s'agir d'un jeune travailleur qui satisfait aux conditions visées à l'article 36, § 1er, al.1, 1° à 3° de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, c'est-à-dire :
   - ne plus être soumis à l'obligation scolaire ;
   - avoir terminé certains types d'études, notamment des études de plein exercice du cycle secondaire supérieur ou du cycle secondaire inférieur de formation technique, artistique ou professionnelle, ou une formation en alternance, ou avoir obtenu un certificat dans l'enseignement secondaire à horaire réduit ;
   - avoir mis fin à toutes les activités imposées par le programme d'études, d'apprentissage ou de formation à horaire réduit et par tout programme d'études de plein exercice.

2. Le jeune travailleur doit être engagé dans le cadre d'un contrat de travail entamé au cours des mois d'octobre, novembre ou décembre 2026. Par conséquent, un engagement réalisé en septembre ne donne pas lieu à l'application de la mesure.

3. Le montant imposable mensuel ne peut pas excéder 5.000 EUR.

L'exonération vaut à partir du mois d'engagement (octobre, novembre ou décembre) et jusqu'à la fin de l'année civile 2026. À partir du 1er janvier 2027, un précompte professionnel sera retenu sur les rémunérations de ce jeune travailleur.

Source : Arrêté royal du 11 décembre 2025 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. du 29 décembre 2025.

Octobre 2026

Dans la nuit du 24 au 25 octobre

Passage à l'heure d'hiver : à 3h du matin, il sera 2h.

31 octobre

DmfA: envoi de la déclaration 2026/3 et paiement du solde des cotisations 2026/3.

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