



Accord budgétaire

13 janvier 2026

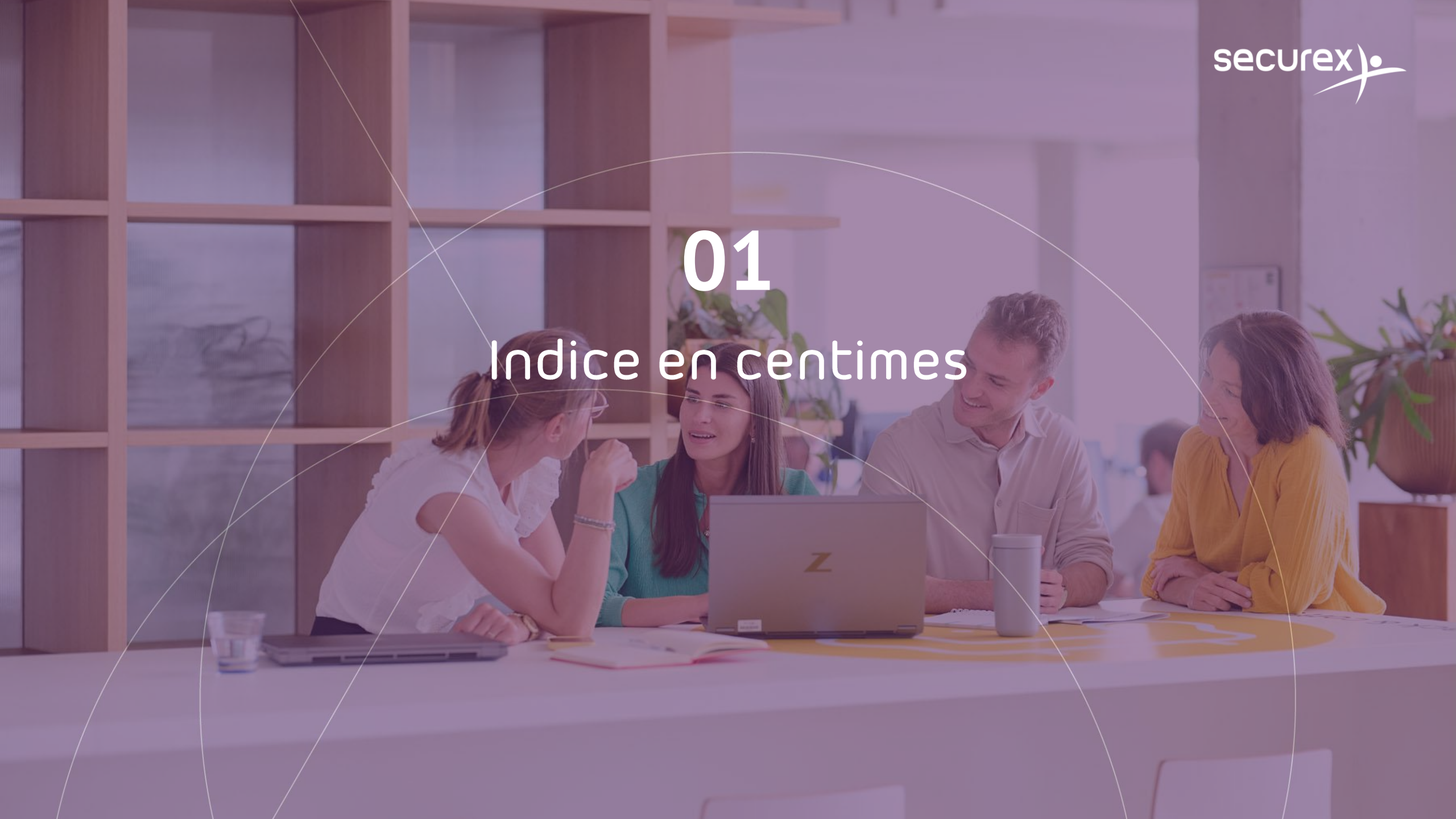
Agenda



1. Indice en centimes
2. Réformes du marché du travail / droit du travail
3. Flexi-jobs
4. Retour au travail
5. Chèques-repas
6. FLA définitivement supprimé

01

Indice en centimes



Indexation des salaires

- Saut partiel de l'indice prévu (indice en centimes)
 - Une fois en 2026 et une fois en 2028
- Jusqu'à un salaire brut de 4 000 euros, indexation complète
- À partir de 4 000 euros, augmentation forfaitaire de 80 euros
- Le montant économisé par l'employeur doit être versé à 50 % à l'ONSS
 - La manière dont cela doit se faire n'est pas encore claire
- Le 1er janvier 2026 n'était pas réaliste
 - Les secteurs et les entreprises soumis à l'indexation au 1er janvier ont dû appliquer cette mesure comme toujours



02

Réformes du marché du travail / droit du travail



Heures supplémentaires volontaires

- Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires à 360 heures
 - 240 heures brutes = nettes
 - Pas de cotisations ONSS ni de précompte professionnel
 - 120 heures avec cotisations ONSS et précompte professionnel
- Facultatif pour l'employeur et l'employé
 - Accord valable 1 an (auparavant 6 mois)
 - Renouvellement tacite d'un an à chaque fois
 - Résiliable avec préavis ou d'un commun accord
- Également pour les travailleurs à temps partiel
 - Au moins 3 ans de travail à temps partiel préalablement
 - En cas d'augmentation temporaire du travail



Heures supplémentaires volontaires dans l'Horéca

- Augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires à 450 heures
 - 360 heures brutes = nettes
 - Pas de cotisations ONSS ni de précompte professionnel
 - 90 heures avec cotisations ONSS et précompte professionnel
- Facultatif pour l'employeur et l'employé
 - Accord valable 1 an (auparavant 6 mois)
 - Renouvellement tacite d'un an à chaque fois
 - Résiliable avec préavis ou d'un commun accord
- Également pour les travailleurs à temps partiel
 - Au moins 3 ans de travail à temps partiel préalablement
 - En cas d'augmentation temporaire du travail



Durée minimale hebdomadaire du travail

- Actuellement, les travailleurs doivent effectuer au moins $\frac{1}{3}$ du temps de travail à temps plein
 - La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures ?
 - Un travailleur à temps partiel doit travailler au moins 13,33 heures
- Cela se réduira à au moins $\frac{1}{10}$ e du temps de travail à temps plein
 - La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures ?
 - Les travailleurs à temps partiel doivent travailler au moins 4 heures par semaine
 - On ne sait pas si les exceptions actuelles resteront en vigueur



Retour de la période d'essai

- La période d'essai fait son retour
 - En limitant le délai de préavis à 1 semaine
 - Pendant les 6 premiers mois du contrat
 - Valable tant en cas de licenciement par l'employeur qu'en cas de démission du travailleur
- Entrera probablement en vigueur à partir du 1er avril 2026
 - Applicable uniquement aux contrats débutant après l'entrée en vigueur de la loi



Travail de nuit

- L'interdiction du travail de nuit serait supprimée
- Il resterait toutefois d'application de 20 h à 6 h
 - Par exemple, pour les primes de travail de nuit
- Dans le commerce électronique, cela s'appliquera de 23 h à 6 h
- Peut donc être introduit dans tous les secteurs
 - Via une convention collective ou un règlement du travail
- Loi évaluée 1 an après son entrée en vigueur



Enregistrement du temps de travail

- À partir de 2027, l'enregistrement du temps de travail deviendrait obligatoire
 - Afin d'être en conformité avec la directive européenne
- Libre choix du système par l'employeur
 - Enregistrement objectif et fiable du temps de travail



Exonérations fiscales

- Limitation de l'exonération du versement du précompte professionnel à partir de 2027
 - Recherche et développement
 - Travail en équipe et travail de nuit
- Aucun détail connu pour l'instant



03

Flexi-jobs



Flexi-jobs

- Les flexi-jobs seront possibles dans tous les secteurs
 - Une opt-out est toutefois possible
 - Par arrêté royal après la conclusion d'une convention collective dans la CP
 - Au plus tard le 30 septembre pour une entrée en vigueur Au 1er janvier
 - Mesure transitoire en 2026: Opt-out par trimestre
 - En tout état de cause, pas de flexi-jobs pour les fonctions artistiques
- Entrée en vigueur prévue le 1er avril 2026



- Un travailleur flexible peut exercer un emploi flexible et un emploi fixe via la même agence d'intérim
 - Pas chez le même client-utilisateur
- Actuellement interdiction d'exercer un flexi-job dans une entreprise liée , mais ce sera autorisé
 - Si le travailleur travaille à temps plein dans l'entreprise liée
- Le travailleur doit travailler au moins 80 % en T-3
 - Sauf s'il es retraité depuis T-2
 - Ceci deviendra s'il est retraité en T
 - Assouplissement clair des règles



- Le salaire flexible ne peut dépasser 150 % du salaire barème
 - Jusqu'à présent, y compris toutes les primes sectorielles et au niveau de l'entreprise
 - À compter de l'entrée en vigueur, il ne sera plus tenu compte des primes prévues par les lois, les arrêtés royaux ou les conventions collectives
 - Tant les CCT sectorielles que celles d'entreprise
 - Ces primes ne peuvent donc plus entraîner de dépassement
 - Salaire flexible dans l'horéca : maximum 21 euros par heure
 - Montant indexé en cas de dépassement de l'indice pivot



04

Retour au travail



Retour au travail : indemnité forfaitaire

- À payer pour les travailleurs en incapacité de travail pendant plus de 30 jours
 - Uniquement pour les entreprises comptant au moins 50 travailleurs
 - Uniquement pour les travailleurs âgés de 18 à 55 ans
 - Pas pour les flexi-jobbers et autres travailleurs occasionnels
- Indemnité s'élève à 30 % de l'indemnité de maladie
 - À partir de 2026 pour les 2 premiers mois après 30 jours
 - À partir de 2027 pour les 4 premiers mois après 30 jours
 - Pas payée aux travailleurs, mais à l'ONSS
- Non applicable en cas de reprise progressive du travail
- La contribution de responsabilisation des travailleurs en invalidité disparaît



Retour au travail : contact avec les travailleurs malades

- Les règlements du travail devront prévoir une procédure pour prendre contact avec les travailleurs malades
 - Pour tous les employeurs
 - Indiquer qui prendra contact et à quelle fréquence
 - Le cadre de la procédure sera inclus dans le Codex Bien-être au travail
- Les travailleurs malades ne devront pas non plus fournir de certificat médical pour 2 au lieu de 3 jours de maladie
 - Pour les employeurs à partir de 50 travailleurs



Retour au travail : prévention de l'absentéisme

- Modification du règlement de travail pour éviter les absences de longue durée
- Mentionner :
 - Par qui le travailleur sera contacté
 - À quelle fréquence ce contact aura lieu
- Le travailleur qui risque de devenir inapte au travail peut contacter le médecin du travail
 - Adaptation du poste ou autre travail
 - Le médecin du travail peut contacter d'autres conseillers en prévention (ergonome, risques psychosociaux, ...)
 - Objectif : éviter de devenir inapte au travail

Retour au travail : réintégration

- La procédure de force majeure médicale peut être entamée après 6 mois au lieu de 9
 - S'il existe un potentiel de travail, employeur doit commencer un trajet de réintégration avant
 - Pour les employeurs avec minimum 20 travailleurs
- Si aucun trajet n'est lancé : l'employeur est sanctionné
 - Sanction de niveau 2
 - Ou amende administrative de 200 à 2 000 euros
 - Ou amende pénale de 400 à 4 000 euros



Retour au travail : rechute

- Si, dans les 14 jours suivant la reprise du travail, le travailleur se retrouve à nouveau en incapacité de travail pour la même maladie
 - Droit uniquement au solde éventuel du salaire garanti
- À compter de l'entrée en vigueur de la loi, ce délai sera porté à 8 semaines
- Plus de salaire garanti en cas de maladie pendant la reprise progressive du travail
 - Actuellement, SG après 20 semaines de reprise



05

Cheques-repas



- Pour introduire l'augmentation de la contribution patronale dans les titres-repas, 3 conditions doivent être remplies
 - L'AR de l'ONSS doit être modifié
 - AR publié lundi 17 novembre 2025
 - Le CIR 92 doit être modifié
 - Loi publiée le 30 décembre 2025
 - La loi sur la norme salariale doit être modifiée
 - Loi publiée le 15 décembre 2025
 - Titres-repas seulement hors norme salariale si augmentation octroyée en 2026
 - Augmentation de maximum 2 euros
 - Déduction fiscale est augmentée de 2 à 4 euros si l'on octroie 8,91 euros en contribution patronale

Titres-repas

- Notre astuce ?
 - Attendez les décisions de votre secteur
- Dans les premiers accords (p.ex CP 220)
 - Les partenaires sociaux indiquent que la contribution patronale sera augmentée si la législation fiscale et sociale est adaptée

06

FLA définitivement supprimé



FLA définitivement supprimé

- Décision du Conseil des ministres du 5 décembre 2025
- Le FLA sera supprimé à compter du 1er janvier 2026
 - Adopté le 11 décembre 2025 à la Chambre des Représentants
 - Mais dans la pratique, son utilisation ne sera pas contrôlée
 - Il restera utilisable jusqu'au 31 décembre 2026
- À partir du 1er janvier 2027, un ILA (Individual Learning Account) sera mis en place
 - Doit encore être concrétisé
 - Plateforme via laquelle les travailleurs peuvent enregistrer et consulter eux-mêmes leurs formations et leurs certificats
 - Pas de charge administrative pour les employeurs

FLA définitivement supprimé

- Aucune incidence sur les droits à la formation des travailleurs
 - Ceux-ci restent applicables
- Pas d'impact non plus sur l'obligation de l'employeur d'établir un plan de formation
 - Pour les employeurs comptant au moins 20 travailleurs
 - Au plus tard le 31 mars de chaque année



THANK YOU

Diane de Mûelenaere

02/729.92.20

legalbusinesssupport@securex.be

