

RGF Staffing Belgium

X



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Tatienne Flahaut – Senior Associate
Justin Lennertz - Collaborateur

Webinaire : Actualités et Tendances RH 2026

Accord de gouvernement De Wever ***Qu'est-ce qui changera pour les RH ?***



Marché du travail et droit du travail

- Nouvelles règles sur l'absentéisme et la réintégration / force majeure médicale
- Nouveautés concernant le travail de nuit
- Evolution des règles concernant les délais de préavis et la période d'essai
- (Nouvelles) exigences en matière de transparence salariale
- Impact de l'indexation sur les coûts salariaux et organisation du travail

Compensation & Benefits

Chronologie



31 janvier 2025 : Accord de gouvernement : réformes 2025-2029

11 avril 2025 : approbation de l'Accord de Pâques

18 juillet 2025 : Loi-programme

AR 5 septembre 2025 : abolition du RCC

AR 17 décembre 2025 : modification du Code sur le Bien-être au Travail en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et la prévention des absences de longue durée

19 décembre 2025 : loi exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail

3 février 2026 : projet de loi contenant dispositions diverses relatives au travail

10 février 2026 : loi portant dispositions fiscales diverses

23 février 2026 : projet de loi-programme

24 février 2026 : projet de loi modifiant l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant les délais de préavis lorsque le travailleur n'a pas plus de six mois d'ancienneté (période d'essai)

Encore en préparation : transposition de la directive sur la transparence des rémunérations



Nouvelles règles en matière d'incapacité de travail

Prévention de l'absentéisme

ANCIENNES RÈGLES

- Le travailleur pouvait demander de manière informelle à l'employeur de prévoir un autre travail ou un travail adapté pour des raisons de santé

NOUVELLES RÈGLES

- Formellement prévu dans le CBE

travailleur qui risque de tomber en incapacité de travail peut demander à l'employeur d'examiner les possibilités d'aménagement du poste et/ou d'un travail adapté ou d'un autre travail

L'employeur peut consulter le conseiller en prévention compétent

L'employeur doit informer le travailleur de la suite donnée à sa demande

→ **pas** d'obligation de donner une suite positive

→ recommandé de répondre par écrit et de motiver si refus

Dispense de remise d'un certificat médical

ANCIENNES RÈGLES

- Possibilité de ne pas remettre de certificat médical pour le 1^{er} jour d'incapacité de travail jusqu'à 3 fois par an

NOUVELLES RÈGLES

- Limité à **2 fois** par an
- Si le règlement de travail précise encore explicitement une dispense de 3 fois par an
→ le règlement de travail **doit être modifié** suivant la procédure classique
- Si le règlement de travail renvoie à la législation sans mentionner le nombre de jours d'exemption → ✓

- L'exception pour les entreprises de moins de 50 travailleurs est **maintenue**

Cotisations spécifiques en cas d'incapacité de travail (1/2)

ANCIENNES RÈGLES

- L'employeur devait payer une **cotisation de responsabilisation** si flux excessif de travailleurs en invalidité (incapacité d'au moins 1 an).

NOUVELLES RÈGLES

- La cotisation de responsabilisation est **supprimée**

Cotisations spécifiques en cas d'incapacité de travail (2/2)

NOUVELLES RÈGLES

- Les employeurs (≥ 50 travailleurs) doivent verser une **cotisation de solidarité** correspondant à **30 %** de l'indemnité d'incapacité de travail durant le **2^{ème}** et **3^{ème} mois** d'incapacité
 - **Pas** pour les travailleurs **âgés de 55 ans et +** au début de l'incapacité
 - **Pas** si l'incapacité de travail débute **dans les 30 premiers jours suivant l'entrée en service**
 - **Pas** en cas de reprise de travail autorisé (« temps partiel médical »)
 - **Pas** pour les intérimaires
 - **Pas** pour les travailleurs exerçant un flexi-job
 - **Pas** pour les travailleurs occasionnels dans certains secteurs (CP 144, 145, 302, 320)
 - **Pas** pour les apprentis

Salaire garanti en cas de rechute

- › Droit à un salaire garanti pour une période de 30 jours à la charge de l'employeur après une reprise du travail de :

ANCIENNES RÈGLES

- › **14 jours calendaires**

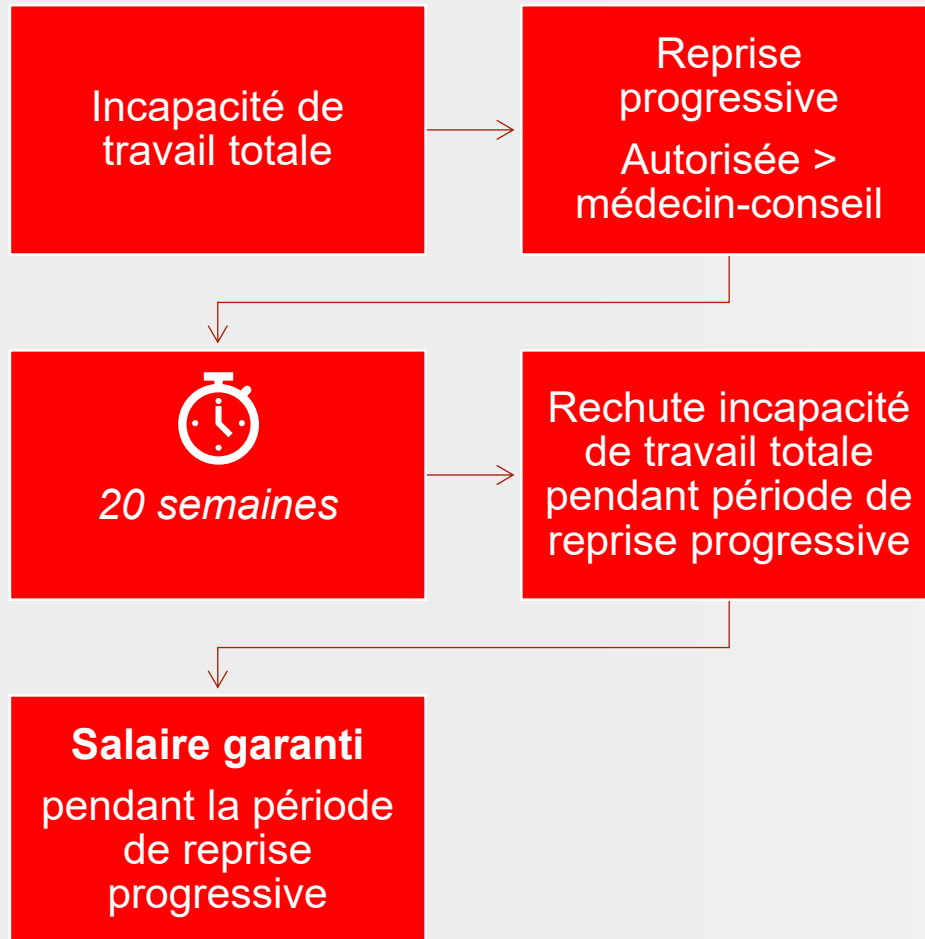
NOUVELLES RÈGLES

- › **8 semaines**

- › **Sauf** si le certificat médical précise que l'absence est due à une autre maladie

Reprise progressive du travail et salaire garanti

ANCIENNES RÈGLES



NOUVELLES RÈGLES

- En cas de rechute en incapacité de travail totale pendant une période de reprise progressive du travail autorisée > médecin-conseil

→ **plus** de salaire garanti pendant **toute la durée** de cette période

Politique active de lutte contre l'absentéisme

ANCIENNES RÈGLES

- › politique collective de réintégration – l'employeur devait consulter le CPPT
- › Pas d'obligation d'instaurer une politique en matière de lutte contre l'absentéisme

NOUVELLES RÈGLES

Politique active de lutte contre l'absentéisme : doit figurer dans le Règlement de travail (procédure légale de modification du Règlement de travail)

Procédure de maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail

Objectif : faciliter et préparer le retour au travail

- **Qui** contactera le travailleur en incapacité de travail → une personne interne à l'employeur
- La **fréquence** des contacts

Évaluation du potentiel de travail

ANCIENNES RÈGLES

- Dès que le travailleur était en incapacité de travail ininterrompue depuis 4 semaines → l'employeur avait l'obligation d'informer le CP-MT

NOUVELLES RÈGLES

L'obligation d'information du CP-MT est maintenue

Pour les travailleurs en incapacité de travail depuis au moins 8 semaines : l'employeur doit également demander au CP-MT (et à son personnel infirmier) **d'évaluer le potentiel de travail du travailleur**

- Sur base d'un questionnaire standardisé et validé, pas d'un examen médical

Employeur ≥ 20 travailleurs → dans les 6 mois à.p.d. début de l'incapacité de travail : obligation de démarrer un trajet de réintégration

- Sanction niveau 2 CPS
- Uniquement pour les travailleurs dont l'incapacité a démarré à.p.d. 1/01/2026

Employeur < 20 travailleurs → dans les 6 mois à.p.d. début de l'incapacité de travail : possibilité de démarrer un trajet de réintégration → demander au CP-MT d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise / démarrer un trajet de réintégration



Nouveautés concernant la réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée

Trajet de réintégration

ANCIENNES RÈGLES

- Le travailleur pouvait entamer un trajet de réintégration à.p.d. 1^{er} jour d'incapacité de travail
- L'employeur pouvait entamer un trajet de réintégration à.p.d. 3 mois d'incapacité de travail ininterrompue / dès que l'employeur recevait l'attestation du médecin traitant (contenu : travailleur définitivement inapte à exercer le travail convenu)

NOUVELLES RÈGLES

La possibilité pour le travailleur d'entamer un trajet de réintégration est maintenue

L'employeur peut désormais entamer un trajet de réintégration **à.p.d. 1^{er} jour** d'incapacité de travail – condition : consentement du travailleur

L'employeur peut entamer un trajet de réintégration si le travailleur possède un **potentiel de travail** (appréciation du CP-MT)

Le CP-MT invite, **par courrier recommandé**, le travailleur pour lequel une demande de trajet de réintégration a été introduite

Le travailleur qui ne répond pas 2x aux invitations du CP-MT sans raison valable

→ perte du droit aux indemnités

Visite de pré-reprise du travail

ANCIENNES RÈGLES

- › L'employeur était tenu d'informer tous les travailleurs de la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail
- › Visite de pré-reprise dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la demande

NOUVELLES RÈGLES

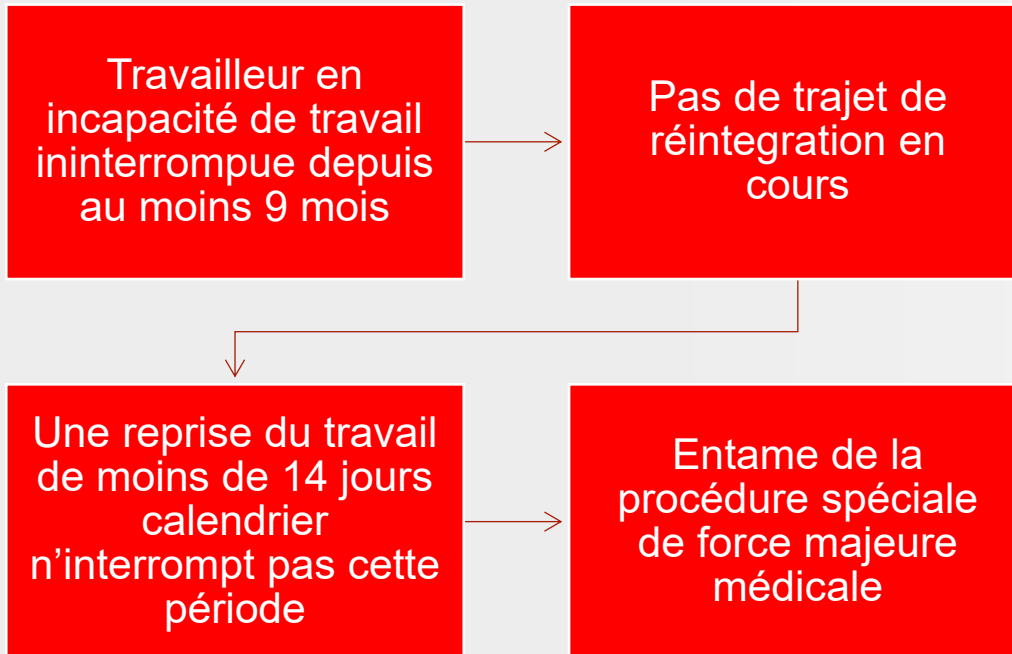
Obligation de rappeler **régulièrement** cette possibilité aux travailleurs

Pas seulement le travailleur, mais l'employeur peut aussi demander au CP-MT d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise du travail

Le travailleur est invité par le CP-MT "**dans les plus brefs délais**"

Procédure spéciale de force majeure médicale

ANCIENNES RÈGLES



NOUVELLES RÈGLES

- Délai de 9 mois réduit à **6 mois** d'incapacité de travail ininterrompue
- La période d'incapacité de travail peut avoir démarré avant le 1/01/2026



Nouveautés concernant le travail de nuit

Travail de nuit

- Jusqu'au 1^{er} avril 2026 : interdiction générale du travail de nuit (20h–6h), avec exceptions
- Régime de travail avec prestations de nuit = travail habituellement effectué entre 00h–5h, avec procédure spécifique
 - Article 38 de la loi sur le travail + règles particulières pour certains secteurs (ex. e-commerce).
- À partir du 1^{er} avril 2026 : disparition interdiction générale, mais la définition reste (travail entre 20h–6h)
 - Projet de loi portant diverses dispositions travail du 3 février 2026
- Distribution (et connexes) & e-commerce (14 secteurs) : travail de nuit = **23h–6h**
 - Régime transitoire : primes modifiées uniquement pour les travailleurs commençant à partir du 1^{er} avril 2026
 - Dérogations possibles au niveau de l'entreprise (mais seulement après le 1^{er} avril 2026)

Travail de nuit – procédures simplifiées

- L'introduction du travail de nuit reste via le règlement de travail (nouvel article 36 de la loi sur le travail)
 - Assouplissement de la procédure de conciliation (fonctionnaire compétent peut confirmer légalité et RT entrera en vigueur)
- Régime travail avec prestations nuit : règlement de travail ou CCT avec toutes les organisations syndicales (+ procédure consultation préalable sans rapport CP)
- Distribution (connexes) & e-commerce : flexibilité supplémentaire (convention collective avec 1 seule organisation syndicale possible)





Évolution des règles concernant les délais de préavis et la période d'essai

Délais de préavis

➤ Avant :

- Durant les 5 premières années d'occupation → accumulation progressive
- À partir de la 5^e année d'ancienneté → 3 semaines par année d'ancienneté entamée
- À partir de 20 ans d'ancienneté → 2 semaines par année d'ancienneté entamée (année charnière)
- À partir de 21 ans d'ancienneté → 1 semaine par année d'ancienneté entamée

➤ Projet de loi du 3 février 2026 portant dispositions diverses relatives au travail

- Pour les contrats de travail dont l'exécution a commencé à partir du 1^{er} avril 2026 (ou date ultérieure)

➤ Délais de préavis max. 52 semaines (= à partir de 17 ans d'ancienneté)

Ancienneté	Délais préavis actuels	Projet de loi
De 16 à < 17	51 semaines	51 semaines
De 17 à < 18	54 semaines	52 semaines
De 18 à < 19	57 semaines	52 semaines
De 19 à < 20	60 semaines	52 semaines
De 20 à < 21	62 semaines	52 semaines
De 21 à < 22	63 semaines	52 semaines
De 22 à < 23	64 semaines	52 semaines
...		52 semaines

Période d'essai

- Projet de loi du 23 février 2026 modifiant l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant le délai de préavis lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté
- *"s'applique uniquement aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenu entre l'employeur et le travailleur, débute à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi"*
- Résiliation du contrat de travail pendant les 6 premiers mois avec un préavis d'une semaine

Ancienneté	Délais préavis actuels	Projet de loi
De 0 à < 3 mois	1 semaine	1 semaine
De 3 à < 4 mois	3 semaines	1 semaine
De 4 à < 5 mois	4 semaines	1 semaine
De 5 à < 6 mois	5 semaines	1 semaine



(Nouvelles) exigences en
matière de transparence
salariale

Directive sur la transparence salariale

- Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

- Exigences minimales européennes
- Obligation de standstill



Transposition en droit belge d'ici le **7 juin 2026**

Décret du 16 mai 2024 Fédération W-B + avant projet de décret Gouvernement Fl.

Droit à l'information : transparence pré-embauche

➤ Information concernant :

- La rémunération initiale ou sa fourchette – sur base de critères objectifs non sexistes correspondant au poste concerné
 - Quelle marge pour déterminer la fourchette ?
 - Quels critères utiliser?
- Les dispositions de la CCT applicable en rapport avec le poste

➤ Objectif ?

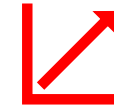
- Garantir une négociation éclairée et transparente

➤ A quel moment ?

- Avant l'entretien d'embauche (ex. : offre d'emploi) *et en toute hypothèse avant la conclusion du contrat de travail*
- Possibilité pour le législateur national de prévoir une information obligatoire dès la publication de l'offre d'emploi (ex. : Pays-Bas)

➤ Interdiction de demander l'historique de rémunération

- Mais possibilité de demander les attentes en matière de rémunération



Négociation individuelle?

Toujours possible MAIS

- 1) Doit être justifiée par des **motifs légitimes** (par ex. compétences rares ou particulièrement recherchées, contexte économique, ...)
- 2) Doit se faire dans le respect de la transparence et des **critères objectifs** fixés par l'employeur
- 3) Risque d'augmenter l'inégalité et les écarts salariaux



Décret wallon:

“dès la publication des offres d'emploi”

Droit à l'information : transparence interne

Politique de rémunération transparente

- Accès facile aux critères déterminant la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression des rémunérations, qui doivent être objectifs et non sexistes

Droit à l'information dans le chef des travailleurs

- Droit de demander des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs comparables (même travail/travail de même valeur)
 - *Ne porte pas sur des données salariales individuelles*
 - Pas de nombre maximum de demandes
- La demande peut être formulée par les représentants des travailleurs / l'organisation pour l'égalité de traitement au nom du travailleur
- Réponse par écrit dans les 2 mois de la demande
 - Droit d'ensuite demander « *des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée* »
- **Obligation d'information annuelle de l'employeur sur ce droit**



Importance
de
conscientiser
la ligne
hiérarchique
à l'existence
de ce droit

Interdiction d'empêcher les travailleurs de divulguer leur rémunération

Obligation de rapport

- Obligation qui repose sur chaque **entité légale (?)**
 - Pas au niveau groupe / UTE (?)

Décret wallon

Evaluation des congés octroyés aux travailleurs et travailleuses : relevé différencié de la rémunération des congés de maternité, de naissance, d'adoption, parental et autres congés pour responsabilités familiales

- Quelles informations ?

En plus

*BUT = comparer
les employeurs,
les secteurs et
les régions*

- Écart de rémunération F/H
- Écart de rémunération F/H dans les composantes complémentaires ou variables
- Écart de rémunération médian F/H
- Écart de rémunération médian F/H dans les composantes complémentaires ou variables
- Proportion F/H bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
- Proportion F/H dans chaque quartile
- Écart de rémunération F/H par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires

A l'organe national de
contrôle, qui **publiera les
infos**

Aux travailleurs et à
leurs représentants

- Exactitude des données à confirmer **après consultation des
représentants des travailleurs + accès à la méthodologie**



Obligation de rapport

- › Droit pour les travailleurs, leurs représentants, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement de demander des précisions
- › Obligations pour l'employeur
 - Réponse circonstanciée dans un délai raisonnable
 - Correction dans un délai raisonnable – en collaboration avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement – si la différence de rémunération entre les femmes et les hommes n'est **pas justifiée par des critères objectifs non sexistes**



Evaluation conjointe des rémunérations

- En collaboration avec les représentants des travailleurs si (conditions cumulatives) :
 - Différence de niveau de rémunération (rémunération moyenne) F/H d'au moins 5 % dans une catégorie de travailleurs
 - L'employeur n'a pas justifié cette différence sur base de critères objectifs non sexistes
 - L'employeur n'a pas remédié à cette différence dans un délai de 6 mois
- A mettre à disposition
 - des travailleurs, des représentants des travailleurs, de l'organe de contrôle, de l'inspection du travail (sur demande) et de l'organisme pour l'égalité de traitement (sur demande)



Obligation de rapport : pour qui ?

Qui?	Fréquence	Deadline	Données pertinentes
250 et + travailleurs	Chaque année	7 juin 2027	2026
150 – 249 travailleurs	Tous les 3 ans	7 juin 2027	2026
100 – 149 travailleurs	Tous les 3 ans	7 juin 2031	2030
- 100 travailleurs	Sur base du droit national ou sur base volontaire		



Impact du plafonnement de l'indexation sur les coûts salariaux

Impact du plafonnement de l'indexation sur les coûts salariaux

Plafond d'indexation

Deux cas de figure

- Salaire $\leq$ à 4.000 EUR / mois → Règles d'indexation classiques
- Salaire $>$ 4.000 EUR / mois → Système d'indexation en centimes

Indexation en centimes

- Les premiers 2% d'indexation sont plafonnés sur une rémunération de référence de 4.000 EUR (à temps plein)
- Ce plafond de 4.000 EUR pour l'indexation en centimes s'applique uniquement au premiers 2%

Quid de la partie non-indexée ?

- Cotisation patronale de modération salariale égale à la moitié du montant « économisé »



Indexation en centimes

Exemple 1

Indexation sectorielle de 2%

- Salaire de 5.000 EUR bruts
- Indexation ordinaire
 - 2% de 5.000 EUR = 100 EUR
 - Total travailleur = 5.100 EUR
- Indexation en centimes
 - 2% de 4.000 EUR = 80 EUR
 - Total travailleur = 5.080 EUR
- Cotisation patronale de 10 EUR (moitié de 5.100 EUR – 5.080 EUR)

Exemple 2

Indexation sectorielle de 2,2%

- Salaire de 5.000 EUR bruts
- Indexation ordinaire
 - 2,2% de 5.000 EUR = 110 EUR
 - Total travailleur = 5.110 EUR
- Indexation en centimes
 - 2% de 4.000 EUR = 80 EUR
 - 0,2% de 5.000 EUR = 10 EUR
 - Total travailleur = 5.090 EUR
- Cotisation patronale de 10 EUR (moitié de 5.110 EUR – 5.090 EUR)



Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Principales mesures déjà adoptées (pour mémoire)

Plafonnement des cotisations sociales patronales au-delà de 85.000 EUR / trimestre

Renforcement du régime spécial d'imposition pour contribuables impatriés

Augmentation du plafond pour les flexi-jobs

Augmentation du plafond pour les titres-repas

Suppression de certaines niches fiscales (plan PC privé, forfait majoré pour longs déplacements, etc.)

Nouveau calendrier en matière de déductibilité des frais de voiture

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Législation attendue

- Projet de loi portant réforme de l'impôt des personnes physiques
- Projet de loi introduisant un impôt sur les plus-values sur les actifs financiers
- Projet de loi-programme
- Renforcement du budget mobilité (avant-projet de loi)

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Législation attendue

Budget mobilité

Avantages de toute
nature excessifs

Réforme du régime des
droits d'auteur

Facteur de limitation en
matière de dispense de
versement de
précompte
professionnel

Taxation des plus-
values sur actifs
financiers

Autres mesures (pour
mémoire):
modification des tranches à l'IPP et de
différentes réductions d'impôt,
déduction spécifique pour
entrepreneurs indépendants,
imposition distincte pour revenus de
pensionnés, etc.

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Le budget mobilité : principes de base

Caractéristiques générales	Piliers	Traitement fiscal et de sécurité sociale
✓ Restitution de la voiture de société en échange d'un budget mobilité ✓ Montant : TCO • Frais professionnels inclus ou non • Min 3.233 EUR – max 17.244 EUR • Limite de 1/5^{ème} de la rémunération annuelle brute ✓ Droit à une voiture de société sur la base du règlement de voiture de société (fonction) • Pas de conversion de rémunération ✓ Employeur : avoir mis 1 ou plusieurs voiture(s) de société à disposition pendant au moins 36 mois (exception pour les nouveaux employeurs)	✓ 1^{er} pilier : voiture de société respectueuse de l'environnement ✓ 2^{ème} pilier : moyens de transport durables • Mobilité douce (vélos, motocyclette, tricycles et quadricycles à moteur électrique); • Transports en commun ; • Solutions de partage (carpooling, covoiturage, services de taxi et location de voitures); • Frais de logement à proximité du lieu habituel de travail; • Vélo de société et indemnité vélo; • Prime piéton ✓ 3^{ème} pilier : paiement annuel du solde en cash	✓ 1^{er} pilier : traitement connu • Fiscalité :  • Sécurité sociale :  ✓ 2^{ème} pilier : exonération pour le travailleur, déductibilité pour l'employeur • Fiscalité :  • Sécurité sociale :  ✓ 3^{ème} pilier : • Cotisation à charge du travailleur 38,07%  • Exonéré d'impôt  • Déductible pour l'employeur 

Renforcement à partir du 1er janvier 2027

- **A partir du 1er janvier 2027 :** Obligatoire pour les employeurs occupant 50 travailleurs ou plus (en moyenne)
- **A partir du 1er janvier 2028 :** Obligatoire pour les employeurs occupant entre 15 et 49 travailleurs
- Pas d'obligation pour les employeurs occupant moins de 15 travailleurs ou qui ne mettent pas à disposition 1 voiture de société depuis au moins 36 mois.

Principe du « *total cost of ownership* » (**TCO**) : coût total annuel à charge de l'employeur, lié au financement de la voiture de société, ainsi que l'ensemble des frais y afférents (carburant, assurance, entretiens, impôts, etc.)

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Avantages de toute nature excessifs

- Volonté politique de mettre un frein aux octrois excessifs d'avantages de toute nature (parafiscalités de façon avantageuse)
 - A partir du 1^{er} janvier 2026
 - Maximum 20% de la rémunération brute imposable (en ce compris les avantages de toute nature)
- Calcul du plafond
 - Valorisation des avantages de toute nature selon les règles fiscales applicables (forfaitaires)
 - Sur la base des montants repris sur l'ensemble des fiches fiscales 281.10 x 20% (pas de calcul individuel)
 - Sur la base des montants repris sur l'ensemble des fiches fiscales 281.20 x 20% (pas de calcul individuel)
- Sanctions en cas de dépassement :
 - Pour les salariés (281.10) :
 - Le dépassement est soumis à une cotisation patronale de 7,5% à charge de l'employeur (non-déductible à l'impôt des sociétés)
 - Le dépassement n'est pas déductible à l'impôt des sociétés (alors que les frais de rémunération sont normalement déductibles)
 - Pour les dirigeants d'entreprise indépendants (281.20) :
 - Le dépassement n'est pas déductible à l'impôt des sociétés
 - Perte du droit à bénéficier du taux réduit de 20% à l'ISOC (sur la première tranche de 100.000 EUR) pour les petites sociétés
 - Pour les sociétés plus grandes : sanction de la perte du taux réduit n'est *de facto* pas applicable

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Droits d'auteur

- Régime fiscal avantageux sur les revenus liés à la cession de droits d'auteur
 - Taxation à un taux avantageux de 15% (à majorer des additionnels communaux), après application d'un forfait de frais de 50% ou 25% jusqu'à certaines limites
 - Taxation effective entre 8 et 12%
- Restriction du champ d'application depuis le 1^{er} janvier 2023 :
 - Conditions : finalité d'exploitation + finalité de communication au public, d'exécution ou de représentation publique, ou de reproduction
 - Exclusion des programmes d'ordinateur (profils IT)
- Exonération ONSS sur les revenus de droits d'auteur respectant les conditions fiscales (depuis le 1^{er} janvier 2023)
- A partir du 1^{er} janvier 2026
 - Programmes ordinateur à nouveau éligibles (pour autant que les conditions d'exploitation et de communication au public / reproduction soient remplies)
 - Suppression du forfait de frais déductible → Augmentation de la taxation effective à 15% (+ additionnels communaux)
 - Changements applicables au niveau fiscal uniquement (en l'absence de changement au niveau de la réglementation ONSS)

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Facteur de limitation en matière de dispense de versement de précompte professionnel

- Précompte professionnel = acompte sur l'impôt final à retenir par les employeurs sur la rémunération des travailleurs et à reverser au Trésor.
- A certaines conditions, l'employeur peut être (partiellement) dispensé de reverser au Trésor le précompte professionnel retenu sur la rémunération des travailleurs (en cas de travail en équipes, travail de nuit, R&D, heures supplémentaires, travail immobilier).
- Forte augmentation du coût de ces dispenses pour l'Etat
 - 2005 = 197 millions EUR
 - 2025 = 4.6 milliards EUR
 - 2030 = 5 milliards EUR (estimation)
- Introduction d'un facteur de réduction de dispense :
 - 97% pour les rémunérations payées en 2027
 - 93,35% pour les rémunérations payées en 2028
 - 95,90% pour les rémunérations à partir du 1^{er} janvier 2029

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Taxation des plus-values sur actifs financiers

- Sur les **actifs financiers** : les actions, obligations, ETF, warrants, crypto-actifs, devises, assurance vie,...
- **Exclusions** : fonds d'épargne-pension, assurances-vie d'épargne-pension, assurances-vie individuelles donnant droit à une réduction d'impôt dans le cadre de l'épargne à long terme, assurances-vie qui ne prévoient une prestation qu'en cas de décès, objets de valeur autres que l'or d'investissement
- Contribuables visés : particuliers + associations et fondations
- Taxe de 10%
 - Retenue à la source de 10% (par défaut)
 - Possibilité d'opt-out : Imposition via l'avertissement-extrait de rôle
- Taux réduit progressif en cas de plus-value sur des participations substantielles
- Exonération sur la première tranche annuelle de 10.000 EUR
- Uniquement sur la plus-value réalisée sur la période courant à partir du 1^{er} janvier 2026
- Exit tax en cas de transfert de résidence

Nouveautés en matière fiscale et Comp&Ben

Taxation des plus-values sur actifs financiers

Points d'attention en matière Comp&Ben

- Octroi d'options sur actions
 - Calcul de la plus-value sur action par rapport à la valeur de l'action sous-jacente au moment de l'exercice
- Warrants
 - Calcul de la plus-value sur la différence entre le prix de vente et la valeur des warrants attribués
- Actions gratuites ou avec décotes
 - Calcul de la plus-value sur action par rapport à la valeur de l'action sous-jacente au moment de l'acquisition
- Changements de résidence



MERCI!

Contact — Our Experts.



Tatienne Flahaut
Senior Associate
02 761 46 56

Tatienne.Flahaut@claeysengels.be



Justin Lennertz
Associate
02 761 46 22

Justin.Lennertz@claeysengels.be