

Newsletter

Loi-Programme

AOÛT 2025



Cher lecteur,
Chère lectrice,

En Belgique, il est assez rare de regrouper toutes les mesures dans une seule et même grande loi, façon « *One Big Beautiful Bill* ». Cette fois encore, le Gouvernement fédéral choisit d'avancer par étapes à travers plusieurs initiatives. C'est la loi-programme qui est à l'honneur dans cette newsletter. Nous vous y expliquons ce qu'elle change en matière de ressources humaines.

Nous reviendrons plus tard sur une autre « loi » (portant des dispositions diverses) , actuellement encore à l'état de projet ainsi que sur le fameux « accord d'été » . Ce dernier n'en est encore qu'à ses débuts.. Il pourrait donc s'écouler un peu de temps avant de savoir clairement comment cet accord sera transposé dans un ou plusieurs textes législatifs.

Nous vous souhaitons une excellente lecture !

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Marché du travail et droit du travail | 2 |
| 2 | Pensions..... | 4 |
| 3 | Compensation & Benefits..... | 6 |
| 4 | Secteur public | 7 |
| 5 | Mesures concernant l'emploi international | 8 |

1 Marché du travail et droit du travail

1.1 Travailler plus longtemps (de manière faisable)

1.1.1 Régimes de réduction de carrière

La loi-programme n'introduit pour l'instant qu'une seule mesure en matière de réduction de carrière, à savoir le congé parental pour les parents d'accueil.

Le parent d'accueil bénéficiera, en matière de congé parental, des mêmes droits que le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant. Cette mesure s'appliquera aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er juillet 2025.

1.1.2 RCC (chômage avec complément d'entreprise, ou encore l'ancienne prépension) et emplois de fin de carrière

Les projets du Gouvernement visant à supprimer le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et à modifier les conditions des emplois de fin de carrière n'ont pas encore été coulés dans des textes législatifs.

Afin d'éviter toute insécurité juridique, le CNT a adopté plusieurs conventions collectives de travail. Celles-ci prolongent le régime de chômage avec complément d'entreprise pour raisons médicales, ainsi que la possibilité de bénéficier d'un emploi de fin de carrière aux conditions actuelles à partir de l'âge de 55 ans. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [newsflash](#).

1.2 Durée du travail

Les mesures annoncées en matière de temps de travail, telles qu'exposées dans notre précédente [newsletter](#), sont encore à l'état de projet et feront partie d'un prochain ensemble de dispositions réglementaires. L'objectif serait que ces règles entrent en vigueur à partir du 1er janvier 2026, mais les textes nécessaires doivent encore être rédigés.

La loi-programme actuelle prévoit, à titre provisoire, uniquement la prolongation, jusqu'au 31 décembre 2025, du régime existant des heures supplémentaires de relance, qui devait initialement prendre fin le 30 juin 2025.

Il reste donc possible jusqu'à la fin de l'année de faire prestre 120 heures supplémentaires de relance par le travailleur. Combinées aux heures supplémentaires volontaires, cela porte le plafond à un maximum de 220 heures supplémentaires volontaires et de relance par travailleur et par année civile.

Le régime fiscal favorable qui était applicable jusqu'au 30 juin 2025 pour 180 heures supplémentaires est également prolongé jusqu'au 31 décembre 2025.

1.3 Chômage

1.3.1 Simplification

Le système des allocations de chômage sera réformé et simplifié à partir du 1^{er} mars 2026. Des mesures transitoires s'appliqueront à partir du 1^{er} juillet 2025.

À ce jour, le stage — c'est-à-dire la condition requise consistant à avoir accompli un certain nombre de jours de travail (ou assimilés) sur une période déterminée pour ouvrir le droit aux allocations de chômage — dépend de l'âge du chômeur.

Cette condition sera uniformisée pour l'ensemble des chômeurs. Indépendamment de l'âge du chômeur, il faudra justifier d'un minimum de 312 jours de travail (ou assimilés) au cours des 36 mois précédant immédiatement la demande d'allocations. Cette période de référence sera notamment prolongée des périodes d'incapacité de travail ou d'interruption de carrière pour lesquelles le travailleur a perçu une allocation.

Des modifications sont également apportées aux jours assimilés à des jours de travail. La période d'incapacité de travail pour laquelle le travailleur perçoit une allocation ne sera plus assimilée à des jours de travail. En revanche, les périodes d'incapacité de travail couvertes par un salaire garanti resteront assimilées. Les périodes durant lesquelles le travailleur est dispensé de prestations seront également assimilées à des jours de travail, pour autant qu'il ait perçu une rémunération au moins équivalente au salaire minimum et soumise aux cotisations de sécurité sociale, y compris dans le secteur du chômage.

1.3.2 Particularité en cas de démission

À l'heure actuelle, un travailleur qui quitte volontairement son emploi peut être exclu du droit aux allocations de chômage pour une période allant de 4 à 52 semaines, au motif qu'il n'est pas considéré comme étant involontairement sans emploi.

En vertu de la nouvelle loi-programme, un chômeur ayant quitté volontairement son emploi et justifiant d'une carrière d'au moins 3.120 jours de travail (ou assimilés) pourra, à titre exceptionnel, solliciter la conversion de la décision d'exclusion en une allocation de chômage limitée, pour une durée maximale de six mois. Cette période pourra être prolongée une seule fois si le chômeur entame, dans les trois premiers mois, une formation dans un métier en pénurie, à condition que cette formation soit menée à terme avec succès.

1.3.3 Limitation dans le temps du droit aux allocations de chômage

La loi-programme limite désormais le droit aux allocations de chômage dans le temps à une durée maximale de 24 mois. Deux périodes d'indemnisation sont prévues :

- Un chômeur admis au bénéfice des allocations de chômage acquiert ce droit pour une durée de 12 mois. Il s'agit de la première période d'indemnisation ;

- Cette période est prolongée d'un mois pour chaque tranche de 104 jours de carrière professionnelle (jours de travail ou assimilés) qui n'a pas encore été prise en compte. La prolongation est limitée à un maximum de 12 mois et constitue la deuxième période d'indemnisation.

La durée du droit aux allocations de chômage est prolongée des périodes durant lesquelles le chômeur a perçu des indemnités pour incapacité de travail.

Certains chômeurs sont exclus de la limitation dans le temps du droit aux allocations de chômage. Il s'agit notamment des chômeurs bénéficiant d'une allocation complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), ainsi que des chômeurs âgés de 55 ans ou plus justifiant d'une carrière professionnelle suffisante.

Par « carrière professionnelle suffisante », il convient d'entendre une carrière d'au moins 31 années. Le nombre d'années requis sera progressivement relevé comme suit :

- 32 années lorsque l'ouverture du droit aux allocations est constatée en 2027 ;
- 33 années lorsque l'ouverture du droit est constatée en 2028 ;
- 34 années lorsque l'ouverture du droit est constatée en 2029 ;
- 35 années lorsque l'ouverture du droit est constatée en 2030.

Une fois qu'il est établi que le droit du travailleur n'est pas limité dans le temps, ce droit est accordé de manière illimitée.

1.3.4 Montant de l'allocation

Les montants maximaux applicables durant les six premiers mois de chômage sont augmentés. Les chômeurs dont la rémunération dépasse les plafonds fixés percevront, pendant cette période initiale de six mois, des allocations de chômage plus élevées.

2 Pensions

Dans le cadre de l'accord de Pâques, le Gouvernement a arrêté un premier paquet de mesures relatives aux pensions. Toutefois, la loi-programme initiale a été allégée, et la loi-programme adoptée ne reprend qu'une partie des réformes des pensions prévues dans cet accord. Cette première phase de la réforme des pensions se limite principalement à un certain nombre de mesures urgentes concernant les pensions légales ayant un impact budgétaire (bien que certaines modifications aient également une incidence sur les pensions complémentaires dans le secteur public) :

1. À partir du 1er juillet 2025, l'indexation des pensions légales les plus élevées sera temporairement limitée.
 - Dès que le montant total de la pension dépasse 5.286 EUR bruts par mois, l'indexation sera limitée, jusqu'à fin 2029, à 2 % de la pension minimum pour un isolé, ce qui correspond en 2025 à une augmentation forfaitaire de 36 EUR.
 - Les pensions comprises entre 5.182 EUR et 5.250 EUR bruts par mois ne seront indexées que partiellement.

- Les pensions d'un montant inférieur ou égal à 5.182 EUR bruts par mois ne subissent aucune modification et continuent à être intégralement indexées.

À compter du 1er juillet 2025, le plafond absolu des pensions, plus connu sous le nom de plafond Wijninckx, qui limite le montant total de la pension dans le secteur public, sera temporairement gelé. À partir de cette date, le plafond Wijninckx sera fixé temporairement à 99.499,24 EUR par an. La limitation temporaire de l'indexation des pensions légales ainsi que le gel temporaire du plafond Wijninckx s'appliqueront en principe du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2029, mais prendront fin de manière anticipée en cas de cinquième dépassement de l'indice-pivot au cours de cette période.

2. Désormais, les pensions octroyées en vertu d'une législation étrangère ou par une institution de droit public international seront également prises en compte dans l'application du plafond absolu des pensions (le plafond Wijninckx), qui limite le montant total des pensions dans le secteur public.
3. Une série de mesures réforme la cotisation de responsabilisation des autorités locales et provinciales.
4. Actuellement, les indépendants qui poursuivent une activité professionnelle après l'âge légal de la pension ne constituent pas de droits à la pension lorsque leur revenu imposable est inférieur au seuil minimum applicable en 2025, soit 17.008,88 EUR, fixé pour les indépendants en activité principale. À partir du 1er octobre 2025, les indépendants qui continuent à exercer une activité professionnelle après l'âge légal de la pension seront automatiquement soumis à la cotisation minimale applicable aux indépendants en activité principale (871,70 EUR par trimestre), ce qui leur permettra de continuer à acquérir des droits à la pension, même en cas de revenus professionnels modestes. Les indépendants qui ne souhaitent pas être soumis automatiquement à ce nouveau régime pourront opter pour le maintien de l'ancien système, impliquant des cotisations plus faibles mais sans constitution de droits à la pension supplémentaires.

Les autres réformes des pensions issues de l'accord de Pâques (telles que la suppression du bonus de pension instauré par le précédent Gouvernement, l'augmentation de la cotisation de solidarité de 2 % à 4 % sur la part du capital de pension complémentaire excédant 150.000 EUR, ainsi que la hausse de la cotisation Wijninckx de 3 % à 12,5 % sur les pensions complémentaires élevées, ...) seront intégrées dans le projet de loi portant des dispositions diverses, qui devrait être soumis au vote après la pause estivale. Si le calendrier est respecté, la loi dite 'Arizona' sur les pensions est également attendue à l'automne de cette année.

Cette loi sur les pensions devrait notamment fixer les nouvelles règles relatives à la pension anticipée, telles que les nouvelles règles de calcul des années de carrière ouvrant le droit à la pension légale anticipée (remplacement de la règle des 104 jours par celle des 156 jours) ainsi que l'introduction d'un malus pension. Lors des discussions ayant conduit à l'accord d'été, les partis au Gouvernement ont brièvement réabordé la question du malus pension, sujet qui avait suscité de vives controverses politiques et protestations publiques après l'annonce de l'accord de Gouvernement, notamment parce que les périodes de maladie et autres périodes non prestées ne seraient pas comptabilisées comme périodes assimilées dans le calcul du malus. Le Gouvernement n'a toutefois pas encore tranché cette question et prévoit, après l'été, de poursuivre les concertations avec les partenaires sociaux afin d'examiner dans quelle mesure le malus pension pourrait être atténué pour les personnes ayant connu des périodes de chômage temporaire (par exemple en raison de la pandémie de COVID-19), de maladie de longue durée ou de congé pour soins. À suivre assurément à l'automne ...

3 Compensation & Benefits

3.1 Fiscalité

3.1.1 Régimes avantageux pour les heures supplémentaires

En complément de la prolongation des dispositions existantes en matière d'heures supplémentaires (voir point 1.2), le régime fiscal avantageux « classique », qui consiste en une réduction d'impôt pour le travailleur et une exonération de précompte professionnel pour l'employeur pour les 180 premières heures supplémentaires (« 130 + 50 ») sur lesquelles un sursalaire légal est dû est prolongé jusqu'au 31 décembre 2025.

La limite d'heures supplémentaires donnant droit à cette réduction d'impôt était limitée à 130 heures par an et par travailleur jusqu'en 2019. Cette limite a ensuite été augmentée temporairement à 180 heures, laquelle a été prolongée d'année en année depuis lors. Bien que cette limite de 180 heures devait prendre fin en juin 2025, celle-ci est maintenue et prolongée jusqu'au 31 décembre 2025.

3.1.2 Sociétés de *management*

L'interposition d'une société de management entre une entreprise qui commande un service et la personne physique qui fournit le service permet de bénéficier du régime de l'impôt des sociétés, avec un taux de 20% sur les 100.000 premiers EUR de bénéfice annuel (le dirigeant doit se verser un salaire annuel de minimum 45.000 EUR, soumis aux cotisations INASTI et à la fiscalité progressive), puis un taux de 25% sur la partie excédentaire.

Grâce au régime VVPRbis, ce bénéfice peut ensuite être distribué (à la personne derrière la société de management) après déduction d'un précompte mobilier réduit à 15% si la distribution intervient à partir de la répartition bénéficiaire du 3^{ème} exercice qui suit celui de la constitution de la société.

La réserve de liquidation, permettant quant à elle une distribution à un taux réduit effectif de 13,64% après une période d'attente de 5 ans à compter de la mise en réserve, est dorénavant harmonisée avec le régime le régime VVPRbis.

Ainsi, pour la réserve de liquidation, la période d'attente est réduite de 5 à 3 ans. En contrepartie, le précompte mobilier de 5% est augmenté à 6,5% pour les réserves constituées à partir du 1^{er} janvier 2026 (le taux effectif passera ainsi de 13,64% à 15%, en tenant compte de la cotisation distincte à l'impôt des sociétés de 10%). Pour les réserves constituées jusqu'au 31 décembre 2025, un choix est laissé entre une période d'attente de 3 ans (avec précompte de 6,5%) ou de 5 ans (avec précompte de 5%).

3.1.3 Fonctionnement de l'administration fiscale et relation avec le contribuable

La loi-programme introduit également un droit à l'erreur en faveur du contribuable. Dorénavant, le contribuable qui commet une première infraction dans sa déclaration sera présumé être de bonne foi (à défaut de démonstration de la mauvaise foi du contribuable par l'Administration fiscale) et aucun accroissement d'impôt ne lui serait appliqué dans ce cas (sauf en cas d'imposition d'office).

En outre, la loi-programme réintroduit un système de régularisation fiscale (le dernier système avait pris fin en 2023), moyennant le paiement d'une amende de 30%. Pour les montants fiscalement prescrits, l'amende est augmentée à 45%.

3.1.4 Autres mesures fiscales

Outre les mesures fiscales ayant un impact sur le plan RH, la loi-programme introduit également les mesures fiscales suivantes :

- Introduction d'un régime d'imposition pour les gestionnaires de fonds d'investissement : pour les personnes physiques (uniquement), introduction d'une taxe de 25% sur les intéressements aux plus-values (*carried interests*).
- Introduction d'une exit tax pour l'émigration d'une société hors de la Belgique.
- Prolongation et renforcement du régime de TVA au taux de 6% pour la démolition et la reconstruction de logements.
- Introduction de mesures pour lutter contre l'évitement de la taxe sur les comptes titres.

3.2 Sécurité sociale

3.2.1 Plafonnement des cotisations sociales patronales

A partir du 1er juillet 2025, sur la partie de la rémunération brute de base d'un travailleur salarié qui dépasse 85.000 EUR (à confirmer) par trimestre (montant qui doit être fixé par arrêté-royal), aucune cotisation patronale de sécurité sociale n'est due. Ce plafond trimestriel est indexable.

3.2.2 Régularisation permanente

La loi-programme introduit également un système de régularisation sociale pour les indépendants qui ont manqué à leurs obligations sociales (INASTI), moyennant le paiement d'une amende de 20% (outre le paiement des cotisations sociales dues).

4 Secteur public

4.1 Pérennisation d'un niveau élevé de protection sociale

Rien n'est indiqué dans la loi du 18 juillet 2025 à cet égard mais un accord a été obtenu en kern le 17 juillet 2025 au sujet du budget à accorder aux CPAS, qui devront accompagner une partie des personnes exclues des allocations de chômage. Ce budget s'élèvera à maximum 300 millions d'euros en 2026 (au lieu des 234 millions initialement prévus), à 300 millions également en 2027, à 302,3 millions en 2028 et à 342,6 millions en 2029.

4.2 Indexation des salaires du secteur public

La loi-programme adapte le mécanisme d'indexation des prestations sociales et des traitements des fonctionnaires. En effet, l'indexation des prestations sociales et des traitements des fonctionnaires interviendra dorénavant le troisième mois suivant le dépassement de l'indice pivot. Par le passé, cette indexation avait lieu dès le premier mois suivant le dépassement de l'indice pivot.

L'ancienne réglementation reste applicable aux conventions collectives de travail conclues avant le 1^{er} juillet 2025, tant que ces conventions collectives de travail ne s'en écartent pas expressément. Cette adaptation n'est pas applicable non plus aux secteurs publics fédéraux de la santé.

4.3 Réforme des pensions

Les mesures les plus importantes de la réforme des pensions des fonctionnaires sont exposées sous le point 2.

5 Mesures concernant l'emploi international

À compter du 29 juillet 2025, la demande de nationalité deviendra nettement plus coûteuse. Les droits d'enregistrement à acquitter s'élèveront désormais à 1.000 EUR. Ce montant sera adapté chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Les autres mesures annoncées en matière d'emploi international se font encore attendre.

Bruxelles

Boulevard du Souverain 25
1170 Bruxelles
T 02 761 46 00

Liège

Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Liège
T 04 229 80 11

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
T 03 285 97 80

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
T 09 261 50 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
T 056 26 08 60

Hasselt

Corda Campus
Kempische Steenweg 309/0.04
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire. Claeys & Engels SRL | boulevard du Souverain 25, 1170 Bruxelles, Belgique | RPM Bruxelles 0473.547.070