

*Newsletter*

JUIN 2026

# Quelles sont les nouveautés RH introduites par la loi-programme du 30 mai 2026 ?



Cher lecteur, Chère lectrice,

Dans son accord du 31 janvier 2025, le gouvernement fédéral annonçait plusieurs réformes structurelles, notamment dans le domaine de la (para)fiscalité. Depuis lors, leur mise en œuvre se poursuit progressivement.

Dans ce cadre, la loi-programme du 18 juillet 2025 et la loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses ont déjà été adoptées (dont les mesures ont été commentées dans notre [newsletter](#) du 4 août 2025 et notre [newsletter](#) du 15 décembre 2025).

Nous avons également abordé, dans une [newsletter](#) distincte (du 14 avril 2026) la nouvelle taxe sur les plus-values sur les actifs financiers

Dans la présente contribution, nous nous focalisons sur les principales mesures (para-)fiscales introduites par la loi-programme du 30 mai 2026.

D'autres réformes sont toutefois attendues dans un avenir proche. Parmi celles-ci figurent notamment l'aménagement des tranches d'imposition progressives, la suppression de certains avantages fiscaux, l'instauration d'une taxation distincte pour les revenus professionnels de pensionnés ou encore l'élargissement du régime (para-)fiscal applicable aux revenus de droits d'auteur pour les profils IT. Nous y reviendrons lorsque les textes correspondants auront été adoptés par le Parlement.

Bonne lecture !

## TABLE DES MATIÈRES

1	Compensation & Benefits.....	2
2	Indexation en centimes .....	10
3	Pensions.....	14
4	Lutte contre la fraude sociale .....	14
5	Travailleurs indépendants .....	15

## 1 Compensation & Benefits

### 1.1 Fiscalité

#### 1.1.1 Sociétés de management

Les sociétés de management constituent un outil d'optimisation fiscale fréquemment utilisé dans la structuration des packages de rémunération des dirigeants. Lorsqu'elles répondent à la définition de petites sociétés, la société et ses actionnaires bénéficient d'avantages fiscaux.

D'une part, à l'impôt des sociétés, ces entités peuvent bénéficier d'un taux réduit de 20 % sur la première tranche de 100.000 EUR de bénéfices, au lieu du taux standard de 25 %.

D'autre part, des mécanismes tels que la réserve de liquidation et le régime VVPR bis permettent de réduire la taxation des dividendes distribués aux actionnaires, normalement soumis à un précompte mobilier de 30 %.

Toutefois, la loi-programme modifie cet avantage en augmentant la pression fiscale sur ces distributions : le taux effectif sur ces distributions passe désormais de 15 % à 18 %. L'augmentation des taux de taxation applicables aux dividendes issus des sociétés de management s'inscrit dans la volonté du gouvernement de réduire l'attractivité fiscale historiquement attachée à ces structures.

##### a) Réserve de liquidation

**Réserves constituées jusqu'au 30 décembre 2025** : Les réserves constituées jusqu'à cette date continuent de bénéficier du régime antérieur, qui engendre une taxation globale de 13,64 % en cas de distribution après un délai de 5 ans à compter de la mise en réserve. Ce taux est composé d'une cotisation distincte de 10 % lors de la mise en réserve, suivie d'un précompte mobilier de 5 % sur le solde lors de la distribution (90 %).

Dans l'intervalle, la loi-programme du 18 juillet 2025 a introduit la possibilité de réduire ce délai d'attente de 5 à 3 ans, en contrepartie d'une taxation globale effective légèrement plus élevée, à savoir 15 % (10 % + 6,5 %). Les réserves de liquidation constituées pour l'exercice comptable clôturé au 31 décembre 2025 ne peuvent cependant pas bénéficier de ce régime optionnel, étant donné que la loi-programme fixe le date pivot, pour l'application du nouveau taux de taxation, au 30 décembre 2025.

**Réserves constituées à partir 31 décembre 2025** : Pour les nouvelles réserves constituées à partir de cette date, seul le délai d'attente de 3 ans est maintenu (le délai de 5 ans est supprimé), avec un taux d'imposition global de 18 % (10 % lors de la constitution et 9,8 % lors de la distribution).

Autrement dit, les réserves constituées à partir de l'exercice comptable clôturé le 31 décembre 2025 sont soumises au taux de 9,8 % lors de toute distribution ultérieure, sans possibilité de bénéficier des anciens taux de 6,5 % ou de 5%.

Par conséquent, les sociétés dont l'exercice comptable coïncide avec l'année civile ne pourront pas bénéficier du taux de 6,5 %, dès lors que leurs réserves de l'exercice clôturé au 31 décembre 2025 tombent automatiquement sous le nouveau régime à 9,8 %.

Par ailleurs, la loi-programme instaure également une disposition anti-abus visant les sociétés qui, à partir du 24 novembre 2025 (date de l'annonce de l'accord de gouvernement), modifieraient leur date de clôture de leur exercice comptable afin de contourner l'application du nouveau régime. Ainsi, les sociétés qui décaleraient artificiellement la clôture de leur exercice comptable dans le but de faire entrer leurs réserves dans la catégorie des réserves non soumises au taux de 9,8 % ne pourront pas bénéficier des anciens taux plus favorables. Dans ce cas, un taux de précompte mobilier de 9,8 % sera applicable, comme si les réserves avaient été constituées sous le nouveau régime.

**En cas de liquidation :** Aucune retenue de précompte mobilier n'est due sur les distributions de ces réserves lors de la liquidation, seule la cotisation distincte de 10 % reste applicable.

Toutefois, une nouvelle disposition anti-abus vise à contrer les montages abusifs consistant à liquider une société suivie de la création dans les trois ans d'une structure similaire dans le seul but d'éviter le précompte mobilier, dont le taux a fortement augmenté récemment (de 5 % à 9,8 %).

### b) Régime VVPR bis

Contrairement à la réserve de liquidation, le régime VVPR bis permet de bénéficier d'un précompte mobilier réduit, si la distribution intervient à partir de la répartition bénéficiaire du 3<sup>ème</sup> exercice qui suit celui de la constitution de la société. Ce régime est applicable aux petites sociétés créées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

**Avant l'entrée en vigueur de la loi-programme :** Les dividendes distribués à partir du troisième exercice comptable suivant l'apport bénéficient d'un taux réduit de 15 %.

**Après l'entrée en vigueur de la loi-programme (c'est-à-dire à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026) :** Ce même taux est porté à 18 % pour les distributions intervenant à partir du troisième exercice comptable suivant l'apport.

### c) Comparaison

	Réserve de liquidation constituée jusqu'au 30.12.2025 Délai de 5 ans	Réserve de liquidation constituée jusqu'au 30.12.2025 Délai de 3 ans	Réserve de liquidation constituée à partir du 31.12.2025 Délai de 3 ans	VVPRbis : distribution avant l'entrée en vigueur de la loi-programme	VVPRbis : distribution à partir de l'entrée en vigueur de la loi-programme
Bénéfice	100.000,00 EUR	100.000,00 EUR	100.000,00 EUR	100.000,00 EUR	100.000,00 EUR
ISOC (20 %)	80.000,00 EUR	80.000,00 EUR	80.000,00 EUR	80.000,00 EUR	80.000 EUR
Cotisation distincte (10 %)	72.727,27 EUR	72.727,27 EUR	72.727,27 EUR		
Distribution	72.727,27 EUR	72.727,27 EUR	72.727,27 EUR	80.000,00 EUR	80.000,00 EUR
Précompte mobilier	3.636,36 EUR	4.727,27 EUR	7.127,27 EUR	12.000,00 EUR	14.400,00 EUR
<b>TOTAL NET</b>	<b>69.090,91 EUR</b>	<b>68.000,00 EUR</b>	<b>65.600,00 EUR</b>	<b>68.000,00 EUR</b>	<b>65.600,00 EUR</b>
Charge fiscale effective (%)	31 %	32 %	34 %	32 %	34 %

## 1.1.2 Dispenses de précompte professionnel

### a) Taux de correction

Les dispenses de versement de précompte professionnel constituent un levier fiscal important pour les employeurs en Belgique. Concrètement, elles permettent à l'employeur, qui a une obligation de retenir le précompte professionnel sur les rémunérations de ses travailleurs, de ne pas en reverser l'intégralité à l'Administration fiscale. Le précompte professionnel retenu constitue un acompte sur l'impôt final du

travailleur, et ce, même si l'employeur est dispensé de reverser partiellement le précompte retenu à l'Administration fiscale.

Le montant non reversé représente donc une économie directe pour l'entreprise. En revanche, la dispense est sans incidence directe dans le chef des travailleurs auxquels elle s'applique.

Plusieurs régimes coexistent, parmi lesquels les plus utilisés concernent notamment le travail en équipes ou de nuit, le travail en continu, la recherche et développement (R&D) ou encore les heures supplémentaires.

Au fil des années, ces dispenses ont pris une ampleur significative. Alors qu'elles représentaient un coût limité pour les finances publiques au début des années 2000, elles constituent aujourd'hui un coût de plusieurs milliards d'euros par an pour l'État belge, en constante augmentation.

Dans ce contexte, le gouvernement a décidé de limiter davantage l'impact budgétaire des dispenses. Cette mesure s'inscrit dans une politique plus large de maîtrise des dépenses fiscales de l'Etat.

Les taux de dispense existants restent formellement inchangés. Toutefois, un facteur de correction sera désormais appliqué au montant total des dispenses auxquelles une entreprise peut prétendre.

Les taux de correction prévus sont les suivants :

- 97 % pour les rémunérations payées ou attribuées en 2027 ;
- 93,35 % pour celles de 2028 ;
- 95,90 % à partir de 2029.

Ce dernier taux, laisse supposer que le facteur de correction de 95,90 % puisse être définitif, en l'absence de date de fin d'application de ce taux de correction.

À titre d'exemple, une entreprise, qui pouvait initialement bénéficier d'une dispense de 100.000 EUR pour des rémunérations versées en 2027 sur base des règles actuelles, ne pourra en conserver que 97.000 EUR ( $100.000 \times 97 \%$ ) après application du facteur de correction.

## **b) Dispense pour travail de nuit**

La loi-programme apporte une modification au régime de dispense de versement du précompte professionnel pour le travail de nuit. Jusqu'à présent, le Code des impôts sur les revenus définissait de manière autonome le travail de nuit comme les prestations effectuées entre 20h et 6h du matin s'agissant de la dispense de précompte professionnel pour travail de nuit. Ce créneau horaire autonome est abandonné : la loi-programme renvoie désormais à la définition du travail de nuit telle qu'elle figure à l'article 35, § 1er, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Ce renvoi n'est toutefois pas purement formel. Il vise à tenir compte des modifications récentes apportées au cadre du droit du travail : dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, la plage horaire qualifiée de travail de nuit (et donnant lieu à une prime de nuit) a en effet été réduite, pour les nouveaux travailleurs, à la période allant de 23h à 6h du matin.

En ancrant la définition fiscale du travail de nuit par référence à la loi sur le travail, le législateur entend s'assurer que le régime de dispense de précompte suivra automatiquement ces évolutions légales, sans créer de décalage entre les obligations sociales et fiscales des employeurs concernés. Cette

modification risque également de restreindre les possibilités d'appliquer la dispense de précompte professionnel pour le travail de nuit si les plages horaires qualifiées de travail de nuit sont réduites.

Ces modifications s'appliquent aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026.

### **c) Dispense pour l'emploi des travailleurs occasionnels dans le secteur de la fruiticulture et la culture maraîchère**

Une dispense de versement de précompte professionnel avait été introduite en 2023 pour les employeurs actifs dans les secteurs de la fruiticulture et de la culture maraîchère.

Toutefois, la dispense avait été annulée, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024, par la Cour constitutionnelle en 2025.

La loi-programme réintroduit une nouvelle dispense de versement de précompte professionnel pour ces employeurs. Concrètement, la dispense s'élève à 1,30 EUR par heure prestée de travail occasionnel dans la fruiticulture ou la culture maraîchère.

Cette mesure entre en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### 1.1.3 Droits d'auteur

Sous certaines conditions, les revenus issus de droits d'auteur sont qualifiés de revenus mobiliers et sont imposés à un taux de 15 % jusqu'à un certain plafond (77.220 EUR pour l'année de revenus 2026).

Outre ce taux d'imposition avantageux, les bénéficiaires de droits d'auteur pouvaient jusqu'à présent également déduire un forfait de frais favorable des droits d'auteur perçus, à savoir :

- un forfait de frais de 50 % sur la première tranche de 20.590 EUR de droits d'auteur (montant indexé pour l'année de revenus 2026) ; et
- un forfait de frais de 25 % sur la deuxième tranche de droits d'auteur comprise entre 20.590 EUR et 41.180 EUR (montants indexés pour l'année de revenus 2026).

En pratique, la base imposable sur laquelle le taux de 15 % est appliqué est calculée après déduction de ce forfait de frais.

Il en résulte une pression fiscale effective d'environ 7,5 % à 12 %.

Le législateur restreint toutefois désormais le champ d'application de la déduction forfaitaire de frais existante pour les droits d'auteur.

Désormais, seuls les artistes disposant d'une attestation du travail des arts ordinaire ou « plus » peuvent bénéficier de la déduction forfaitaire de frais. Les artistes qui ne disposent que d'une attestation d'œuvre artistique « starter » (ou qui n'en disposent pas du tout) sont exclus de la possibilité de déduire ces frais forfaitaires.

Dans les situations où un artiste « qualifié » perçoit également des revenus liés à une activité non reconnue, la déduction forfaitaire de frais ne s'appliquera qu'aux revenus « qualifiés ».

Par cette modification, le législateur entend réserver l'application de la déduction forfaitaire de frais aux artistes exerçant une activité artistique professionnelle.

Cette mesure s'applique aux revenus payés ou attribués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour les droits d'auteur attribués ou payés avant le dixième jour suivant la publication de cette loi au Moniteur belge (soit avant le 11 juin 2026), les employeurs peuvent encore tenir compte du forfait de frais lors du calcul du précompte mobilier (une régularisation pouvant intervenir lors de l'imposition définitive du travailleur). En revanche, pour les droits d'auteur attribués à partir de cette date, il ne pourra plus être tenu compte de ce forfait.

Enfin, le gouvernement souhaite également rouvrir la possibilité pour les profils IT, actuellement exclus du régime fiscal avantageux des droits d'auteur. Un projet de loi déposé à la Chambre le 17 décembre 2025 prévoit en effet de réintégrer les profils IT dans le champ d'application du régime fiscal des droits d'auteur à partir de 2026. Cette modification n'est toutefois pas encore définitive et doit encore être approuvée par le Parlement.

#### 1.1.4 Taxes sur les opérations d'assurance, sur les comptes-titres et les établissements de crédit

##### 1. Taxe annuelle sur les opérations d'assurance

Une augmentation du taux d'imposition est prévue pour les primes venant à échéance à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Le taux est porté à 9,6 %, au lieu de 9,25 %.

Le législateur introduit en outre une disposition anti-abus visant à empêcher le remplacement stratégique de contrats d'assurance. Ainsi, lorsqu'un preneur met fin prématurément à une police existante et conclut, avant l'augmentation du taux, une nouvelle police très similaire, celle-ci restera soumise au taux majoré.

Cette augmentation s'appliquera notamment aux primes d'assurances maladie ou d'hospitalisation payées par les employeurs au bénéfice de leur personnel.

##### 2. Taxe annuelle sur les comptes-titres

Le taux de la taxe annuelle sur les comptes-titres dont la valeur moyenne dépasse 1.000.000 EUR au cours d'une période de référence (généralement une période de douze mois consécutifs allant du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre de l'année suivante) est également augmenté.

Ce taux est doublé et s'élève à 0,30 % pour les périodes de référence se terminant à partir de la date de publication de la loi au Moniteur belge (soit le 1<sup>er</sup> juin 2026).

Le seuil d'application demeure toutefois inchangé.

### 3. Taxe annuelle sur les établissements de crédit (la « taxe bancaire »)

La loi-programme prévoit également plusieurs modifications à la taxe annuelle sur les établissements de crédit. Cette taxe est calculée sur la base du montant moyen des dettes qu'un établissement de crédit a envers sa clientèle.

Le taux applicable est notamment relevé et diverses adaptations techniques sont introduites en ce qui concerne le calcul de la base imposable.

Ces modifications, qui concernent principalement le secteur financier lui-même, seront applicables à partir de l'exercice d'imposition 2027.

#### 1.1.5 Crédit d'impôt temporaire dans les frais pour les déplacements domicile-lieu de travail

Dans le contexte de la hausse des prix des carburants liée au conflit au Moyen-Orient, le législateur introduit une mesure de soutien temporaire à destination des employeurs : un crédit d'impôt pour ceux qui décident d'augmenter leur intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail de leurs travailleurs.

Cette mesure est en effet contenue dans la loi du 28 mai 2026 instaurant diverses mesures en matière d'énergie.

#### **Qui est concerné ?**

La mesure s'adresse aux employeurs du secteur privé (soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT) ainsi qu'à certaines entreprises publiques autonomes (Proximus, Bpost, Skeyes, HR Rail). Elle ne concerne que les déplacements effectués avec un véhicule, voiture propre du travailleur ou voiture de société sans prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou de recharge. Les vélos (et indemnités vélo) sont expressément exclus du champ d'application.

#### **Quelle période ?**

Le crédit d'impôt couvre les déplacements domicile-lieu de travail effectués entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 juillet 2026, pour autant que l'indemnité majorée soit payée ou attribuée au plus tard le 31 octobre 2026.

#### **Comment fonctionne le mécanisme ?**

L'employeur qui augmente l'indemnité domicile-lieu de travail qu'il octroie actuellement, ou qui en instaure une pour la première fois, bénéficie d'un crédit d'impôt calculé sur la base du nombre de kilomètres concernés, multiplié par le montant de l'augmentation par kilomètre, dans la limite du montant le plus faible entre :

- 20 % de l'indemnité de référence (indemnité existante avant augmentation), ou
- 10 centimes par kilomètre.

Lorsqu'aucune indemnité n'était prévue jusqu'alors (indemnité de référence = 0 EUR), le crédit d'impôt est accordé uniquement lorsque l'augmentation de l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail atteint au minimum 10 centimes par kilomètre. Le crédit d'impôt est ensuite calculé sur 20 % de la nouvelle indemnité instaurée, toujours plafonné à 10 centimes/km.

**Exemple 1 :**

Un employeur n'octroie actuellement aucune indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués avec un véhicule propre et décide d'octroyer une indemnité de 10 centimes par kilomètre. Un crédit d'impôt de 2 centimes par kilomètre peut être octroyé (10 centimes x 20 %).

**Exemple 2 :**

Un employeur octroie actuellement 20 centimes/km et décide de porter ce montant à 25 centimes/km (augmentation de 5 centimes). Le crédit d'impôt sera de 4 centimes/km (soit 20 % x 20 centimes), puisque 4 centimes n'excèdent pas 5 centimes (l'augmentation effective) ni 10 centimes (le plafond absolu).

**Conditions à respecter**

Plusieurs conditions s'appliquent :

- l'augmentation doit être actée par écrit. Cela peut se faire via une CCT, le règlement de travail, un contrat individuel ou un avenant, mais aussi via une simple communication interne (e-mail, intranet ou mention sur la fiche de paie) ;
- l'augmentation ne peut pas être compensée par un tiers ;
- elle ne s'applique pas aux déplacements à charge d'un établissement étranger du contribuable ;
- pour les non-résidents, le crédit n'est accordé que pour les déplacements qui grèvent des revenus imposables en Belgique ;
- un document distinct devra être annexé à la déclaration fiscale de l'entreprise pour bénéficier du crédit d'impôt.

**Conséquence fiscale**

Dans le chef de l'employeur, la mesure comporte une contrepartie : dans la mesure où le crédit d'impôt est accordé, l'augmentation de l'indemnité n'est pas déductible en tant que frais professionnel.

Dans le chef du travailleur, l'augmentation d'indemnité (couverte par le crédit d'impôt) reçue pendant la période mai – juillet 2026 est exonérée d'impôt, à hauteur du montant couvert par le crédit d'impôt de l'employeur. La partie qui dépasse le crédit d'impôt entre dans l'exonération « classique » de 500 EUR/an (indexable) (qui s'applique uniquement si le travailleur opte pour la déduction forfaitaire de ses frais professionnels dans sa déclaration fiscale). Au niveau de la sécurité sociale, l'indemnité dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail est exonérée de cotisations sociales, à concurrence de 0,4571 EUR par kilomètre pour avril 2026 et de 0,4841 EUR par kilomètre pour mai 2026.

**Ce qu'il faut retenir**

Pour les employeurs souhaitant bénéficier de cette mesure, l'action est simple mais doit intervenir rapidement : formaliser par écrit l'augmentation de l'indemnité domicile-lieu de travail, en visant la période du 1er mai au 31 juillet 2026. Une communication interne suffit, une CCT ou un avenant contractuel n'est pas indispensable. L'employeur devra ensuite tenir compte de l'impact sur la déductibilité de la dépense dans son chef.

Il faut également souligner le caractère temporaire de ce crédit d'impôt et le risque qu'à l'issue de la période durant laquelle le crédit d'impôt s'applique, les travailleurs considèrent la nouvelle (l'augmentation de) indemnité kilométrique comme acquise et qu'il soit délicat pour l'employeur d'y mettre un terme.

## 1.2 Sécurité sociale

### 1.2.1 Bonus à l'emploi social

Le bonus à l'emploi social consiste en un système de réduction des cotisations sociales à charge du travailleur (les 13,07%) pour les bas salaires. Ce bonus diminue progressivement à mesure que le salaire augmente.

La loi-programme implémente un renforcement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028 du bonus en relevant le plafond salarial pour le calcul de ce bonus.

### 1.2.2 Réductions groupe-cible fédérales

#### a) Premiers engagements

La réduction groupe-cible pour les premiers engagements constitue un mécanisme clé de soutien à l'embauche, en permettant aux employeurs de bénéficier d'une diminution des cotisations patronales ONSS lors de l'engagement de leurs premiers travailleurs.

Avant la réforme, ce dispositif présentait un avantage particulièrement marqué pour le premier travailleur, avec une réduction pouvant atteindre 3.100 EUR par trimestre, et ce sans limitation dans le temps. Pour les deuxième et troisième travailleurs, l'avantage, limité dans la durée, pouvait être appliqué sur 13 trimestres, à répartir sur une période de 20 trimestres suivant l'entrée en service, pour un montant total respectif de 13.750 EUR et 11.250 EUR. Depuis 2024, ce régime avait déjà été restreint aux trois premiers travailleurs.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, la loi-programme modifie ce régime. La réduction accordée pour le premier engagement est significativement diminuée, passant de 3.100 EUR à 2.000 EUR par trimestre. Cette diminution ne concerne pas uniquement les nouveaux engagements, mais s'applique également aux réductions déjà en cours à cette date.

Parallèlement, le législateur réintroduit une réduction pour un plus grand nombre de travailleurs, puisqu'elle est désormais applicable du deuxième au cinquième travailleur. Toutefois, cet élargissement s'accompagne d'un avantage uniformisé, fixé à 1.000 EUR par trimestre, applicable sur 12 trimestres au cours d'une période de 20 trimestres suivant l'entrée en fonction. Cette modification se traduit par une économie totale de 12.000 EUR par travailleur dans le chef de l'employeur.

Un régime transitoire est prévu pour les réductions déjà en cours pour les deuxième et troisième travailleurs avant le 1<sup>er</sup> juillet 2026 : celles-ci peuvent continuer à être appliquées selon les règles antérieures.

### **b) Réduction collective du temps de travail et semaine de 4 jours**

Avant la réforme, l'employeur pouvait prétendre à une réduction de cotisations patronales ONSS de 400 EUR à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours ont été instaurées et ceci pour :

- 8 trimestres lorsque le travail est réduit à 37 heures par semaine ou moins ;
- 12 trimestres lorsque le travail est réduit à 36 heures par semaine ou moins ;
- 16 trimestres lorsque le travail est réduit à 35 heures par semaine ou moins ;
- 4 trimestres lorsque la semaine de quatre jours est instaurée.

Ce dispositif est toutefois supprimé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Une mesure transitoire permet néanmoins aux employeurs qui bénéficient déjà de cette réduction à cette date de continuer à l'appliquer pour les trimestres restants. Cette possibilité est toutefois limitée aux situations existantes et ne s'étend pas aux travailleurs repris d'un autre employeur.

### **c) Réduction groupe cible dans le secteur de l'HoReCa**

La réduction groupe cible spécifique au secteur de l'HoReCa pour cinq travailleurs fixes à temps plein est supprimée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

#### **1.2.3 Plafonnement des cotisations sociales patronales**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025, aucune cotisation patronale de sécurité sociale n'est due sur la part de la rémunération brute de base d'un travailleur salarié excédant 85.000 EUR par trimestre (étant précisé que ce plafond ne s'applique pas aux rémunérations variables). Ce plafond trimestriel est indexable.

La loi-programme exclut désormais du bénéfice de ce plafonnement, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, les sportifs rémunérés pour lesquels les employeurs peuvent déjà bénéficier d'une réduction spécifique de cotisations sociales.

#### **1.2.4 Numérisation de la sécurité sociale**

Le gouvernement entend digitaliser et moderniser les processus administratifs en matière de sécurité sociale.

Il est notamment prévu qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028, les déclarations trimestrielles DmfA soient remplacées par un système modernisé de déclaration mensuelle.

## **2 Indexation en centimes**

Avec l'introduction de l'indexation en centimes, le législateur entend intervenir temporairement dans le mécanisme de l'indexation automatique des salaires. L'objectif de ce système est double : d'une part, limiter l'impact des indexations sur les coûts salariaux et, d'autre part, faire en sorte qu'une partie des économies réalisées soit reversée à l'État par le biais d'une cotisation patronale spécifique.

## 2.1 Indexation plafonnée

La loi-programme opère une distinction entre deux catégories de travailleurs.

Pour les travailleurs dont le salaire brut mensuel est inférieur ou égal à 4.000 EUR, les mécanismes d'indexation existants restent intégralement d'application. L'indexation prévue par les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, ou par le contrat de travail individuel, est donc pleinement maintenue. Aucun plafonnement ne s'applique à ces rémunérations.

En revanche, pour les travailleurs dont le salaire brut mensuel dépasse 4.000 EUR, une indexation adaptée est introduite. Ce mécanisme serait appliqué à deux reprises : une première fois en 2026, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026, et une seconde fois en 2028.

Ce système prévoit que les premiers 2 % d'indexation soient plafonnés à un salaire de référence de 4.000 EUR (à temps plein).

- **Exemple** : un travailleur percevant un salaire brut mensuel de 5.000 EUR est occupé dans un secteur où une indexation de 2 % est appliquée. Dans l'« ancien » système, l'indexation était calculée sur l'intégralité du salaire de base, ce qui entraînait une augmentation de 100 EUR par mois. Dans le nouveau système, ces 2 % sont plafonnés à 4.000 EUR, ce qui conduit à une augmentation mensuelle de 80 EUR. L'économie de coûts salariaux pour l'employeur s'élève dans ce cas à 20 EUR par mois.

Lorsque l'indexation prévue dépasse 2 %, les premiers 2 % sont appliqués uniquement sur la partie du salaire plafonnée à 4.000 EUR. La partie de l'indexation qui excède ce pourcentage est, en revanche, appliquée à nouveau sur l'intégralité du salaire.

- **Exemple** : si l'indexation (sectorielle) s'élève à 2,2 %, les premiers 2 % restent plafonnés à 4.000 EUR ( $4.000 \times 2\% = 80$  EUR), tandis que les 0,2 % supplémentaires sont appliqués au salaire complet de 5.000 EUR ( $5.000 \times 0,2\% = 10$  EUR). L'augmentation salariale totale s'élève alors à 90 EUR, contre 110 EUR dans l'« ancien » système.

## 2.2 Salaire de référence

Pour l'appréciation du seuil de 4.000 EUR, il est tenu compte exclusivement du salaire brut de base contractuel, exprimé en équivalent temps plein, et ce indépendamment de la durée du travail effectivement prestée.

Pour les travailleurs à temps partiel, le salaire de référence de 4.000 EUR est déterminé sur la base d'une conversion en occupation à temps plein. Le salaire brut de base contractuel est ainsi recalculé à l'aide de la fraction d'occupation afin de vérifier si le seuil de 4.000 EUR est dépassé.

Pour les travailleurs dont le salaire de base est exprimé sous forme de salaire horaire, le salaire de référence est déterminé en multipliant le salaire horaire par la durée hebdomadaire de travail à temps plein applicable à la fonction concernée, puis en multipliant le résultat par 13 et en le divisant par 3.

Pour les travailleurs dont le salaire de base est exprimé sous forme de salaire journalier, le salaire mensuel est calculé, sur la base d'une semaine de cinq jours, en multipliant le salaire journalier par 65 et en divisant ce résultat par 3.

Les autres composantes salariales et avantages ne sont pas soumis à l'indexation en centimes, tels que notamment les heures supplémentaires, les titres-repas, les voitures de société, les bonus et autres avantages extralégaux.

### 2.3 Cotisation de modération salariale

La loi-programme prévoit également une cotisation patronale spécifique, dite cotisation de modération salariale. Par cette mesure, le législateur a voulu éviter que les employeurs ne bénéficient intégralement de l'économie de coûts salariaux résultant de l'application de l'indexation en centimes.

La cotisation de modération salariale s'élève à 50 % du montant économisé par l'employeur en raison de l'indexation plafonnée. Elle est due pour chaque mois au cours duquel la modération salariale est appliquée.

La perception de cette cotisation de modération salariale est assurée par l'ONSS, conjointement avec les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

### 2.4 Durée d'application

L'indexation en centimes n'est pas d'application illimitée. Le mécanisme s'applique à toutes les indexations successives à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026, mais prend fin dès que le pourcentage cumulé d'indexation atteint ou dépasse 2 %.

À partir de ce moment, les indexations ultérieures sont à nouveau intégralement appliquées au salaire brut réel, sans plafonnement à 4.000 EUR.

- **Exemple** : si, après l'entrée en vigueur de la loi, trois indexations successives de respectivement 0,8 %, 0,8 % et 0,7 % sont appliquées, la troisième indexation relève partiellement du système de plafonnement (cumul : 2,3 %). Plus précisément, les premiers 2 % sont plafonnés à 4.000 EUR, tandis que les 0,3 % restants sont appliqués à l'intégralité du salaire.

À partir de 2028, une nouvelle période d'indexation en centimes débute aux mêmes conditions. Le mécanisme s'applique à nouveau dès le début de cette année, jusqu'au moment où un nouveau pourcentage cumulé d'indexation de 2 % est atteint ou dépassé, à compter de ce nouveau point de départ.

La perception de la cotisation de modération salariale s'effectue en quatre phases :

- Phase 1 : Cotisation spéciale de modération salariale (première période)

Une cotisation spéciale de modération salariale est due à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026. Cette cotisation s'applique jusqu'au jour où l'effet de modération de la première période d'indexation en centimes est atteint, c'est-à-dire lorsque le pourcentage cumulé d'indexation atteint ou dépasse 2 %.

- Phase 2 : Cotisation spéciale de modération salariale (deuxième période)

Une cotisation spéciale de modération salariale est due à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028. Cette cotisation s'applique jusqu'au jour où l'effet de modération de la deuxième période d'indexation en centimes est atteint.

- Phase 3 : Cotisation provisoire consolidée de modération salariale

Une cotisation provisoire consolidée de modération salariale est due à partir du premier jour du trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'effet de la première période d'indexation en centimes est atteint.

- Phase 4 : Cotisation définitive consolidée de modération salariale

Une cotisation définitive consolidée de modération salariale est due à partir du premier jour du trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'effet de la deuxième période d'indexation en centimes est atteint.

## 2.5 Limitation de l'indexation des pensions et des prestations sociales

Enfin, la loi-programme prévoit également une limitation temporaire de l'indexation des pensions et des prestations sociales, telles que les allocations de chômage, de maternité et d'invalidité. Cette limitation s'applique également à certaines prestations en faveur des travailleurs indépendants, comme le droit passerelle ainsi que les allocations de maternité et d'invalidité.

Le mécanisme s'inspire, dans ses grandes lignes, de l'indexation en centimes applicable aux salaires, mais avec un plafond de référence inférieur, fixé ici à 2.000 EUR brut.

Concrètement, les pensions et prestations sociales sont elles aussi soumises à un plafonnement des premiers 2 % d'indexation. Pour les pensions et prestations allant jusqu'à 2.000 EUR brut, l'indexation reste intégralement applicable. Pour les pensions et prestations supérieures à 2.000 EUR brut, les premiers 2 % sont plafonnés à 2.000 EUR, ce qui correspond à une augmentation maximale de 40 EUR.

Pour les prestations sociales octroyées sur une base journalière, ce plafond mensuel se traduit comme suit :

- dans un régime de 26 jours : maximum 1,54 EUR par jour ;
- en cas de paiement selon un régime de cinq jours : maximum 1,85 EUR par jour.

Les mêmes plafonds s'appliquent aux prestations sociales en faveur des travailleurs indépendants. L'augmentation d'index de l'allocation de maternité ne peut toutefois pas dépasser 9,23 EUR par semaine.

À l'instar de ce qui est prévu pour les salaires, cette limitation est également temporaire et sera appliquée à deux reprises, à savoir en 2026 et en 2028.

### 3 Pensions

La loi-programme contient également un chapitre unique relatif à la fixation de la cotisation minimale de pension due pour les membres du personnel statutaires nommés après le 31 mai 2026. Les employeurs du secteur privé ne sont donc pas visés par ce chapitre.

### 4 Lutte contre la fraude sociale

Comme annoncé dans l'accord de gouvernement de janvier 2025, le gouvernement intensifie au maximum la lutte contre la fraude sociale, le travail au noir et le dumping social.

#### 4.1 Checkinetwork

L'enregistrement des présences applicable sur les chantiers temporaires ou mobiles (Checkinetwork) est complété par une obligation d'enregistrement lors de la sortie du chantier (à l'instar de ce qui est déjà prévu dans le secteur du nettoyage).

Lorsqu'il est fait usage de l'application en ligne de la sécurité sociale, toute personne qui se présente sur un chantier temporaire ou mobile doit disposer de son propre moyen d'enregistrement.

L'entrée en vigueur de ces dispositions doit encore être fixée par arrêté royal et interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

#### 4.2 Perte des réductions de cotisations ONSS

Un juge peut décider de priver l'employeur d'une réduction de cotisations ONSS lorsque celui-ci commet intentionnellement l'une des infractions suivantes :

- le fait de ne pas déclarer un travailleur dans la DIMONA (article 181 du Code pénal social) ;
- le fait de ne pas déclarer un travailleur occasionnel dans la DIMONA (article 181/1 du Code pénal social) ;
- la commission d'un faux en écriture ou l'usage de faux documents dans l'intention soit d'obtenir ou de faire obtenir indûment un avantage social, de le conserver ou de le faire conserver, soit de ne pas payer ou de faire payer moins de cotisations que celles dues par lui-même ou par un tiers (article 232 du Code pénal social) ;
- la fourniture de déclarations inexactes ou incomplètes dans le but de ne pas payer ou de payer moins de cotisations (article 234 du Code pénal social) ;
- la commission d'une escroquerie<sup>1</sup> dans l'intention soit d'obtenir ou de faire obtenir indûment un avantage social, de le conserver ou de le faire conserver, soit de ne pas payer ou de faire payer moins de cotisations que celles dues par lui-même ou par un tiers (article 235 du Code pénal social).

---

<sup>1</sup> Défini dans cet article comme : « fait usage de faux noms, de faux titres ou de fausses adresses, de constructions d'entreprises ou a utilisé tout autre acte frauduleux pour faire croire à l'existence d'une fausse personne, d'une fausse entreprise, d'un accident fictif ou de tout autre événement fictif ou pour abuser d'une autre manière de la confiance ».

### 4.3 Compétences des inspecteurs sociaux en tant qu'officiers de police judiciaire

Les compétences d'officier de police judiciaire, d'officier auxiliaire du procureur du Roi et d'auditeur du travail sont étendues aux infractions à d'autres réglementations nationales et européennes en matière de contrôle du transport routier, pour lesquelles les inspecteurs sociaux sont chargés de la surveillance du respect.

### 4.4 Nouvelle base de données des dettes sociales

Lorsque l'INASTI constate qu'un entrepreneur ou un sous-traitant présente des dettes sociales, celui-ci en est informé par lettre recommandée<sup>2</sup>.

À défaut de régularisation ou de mise en place d'un plan d'apurement dans les 15 jours calendaires suivant cette notification, le débiteur est inscrit dans une base de données publique.

## 5 Travailleurs indépendants

### 5.1 Obligation d'enregistrement associés actifs et aidants

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024, les entreprises et indépendants actifs dans les secteurs de la construction et du nettoyage doivent enregistrer leurs associés actifs et aidants à la Banque-Carrefour des Entreprises.

L'objectif est de lutter contre les abus de statut, par exemple, des personnes déclarées "associés" ou "aidants" alors qu'elles devraient être salariées.

Jusqu'ici, en cas de données incorrectes ou manquantes, l'INASTI pouvait infliger une amende administrative après un délai de 30 jours. Mais certaines entreprises persistaient dans leur non-conformité malgré la sanction.

La présente loi-programme franchit un cap : si une entreprise ne se met toujours pas en règle après une amende, l'INASTI peut désormais intervenir directement et enregistrer, corriger ou supprimer lui-même les données dans la Banque-Carrefour des Entreprises.

Cette mesure entre en vigueur à partir du 10<sup>ème</sup> jour suivant la publication de la présente loi-programme au Moniteur belge, soit le 11 juin 2026.

### 5.2 Check-in retenue : vérification des dettes INASTI

Lorsqu'une entreprise fait appel à un entrepreneur ou à un sous-traitant, elle est parfois obligée d'effectuer une retenue sur les factures si ce prestataire a des dettes sociales ou fiscales. Pour savoir si cette obligation s'applique, il existe déjà un outil de vérification en ligne pour les dettes fiscales (SPF Finances) et les dettes ONSS.

---

<sup>2</sup> ou par tout autre moyen garantissant la date et la remise sécurisée de l'envoi.

La nouvelle loi intègre les dettes INASTI dans ce mécanisme. Concrètement, le site [www.checkobligationderetenue.be](http://www.checkobligationderetenue.be) permet désormais de vérifier si un entrepreneur ou sous-traitant indépendant a des dettes envers l'INASTI, en plus des dettes fiscales et ONSS déjà vérifiables. Cette consultation a désormais une force probante officielle vis-à-vis de l'INASTI : si le site renseignant une dette, le cocontractant est légalement tenu d'opérer la retenue.

Enfin, lorsqu'un indépendant ou une société est introuvable (aucune adresse connue en Belgique), l'INASTI peut désormais adresser ses notifications d'amende au responsable solidaire, une nouveauté qui n'existait pas jusqu'ici.

Cette mesure entre en vigueur à partir du 10<sup>ème</sup> jour suivant la publication de la présente loi-programme au Moniteur belge, soit le 11 juin 2026.

### 5.3 Compensation fiscale et sociale

Si une entreprise ou un particulier a des créances à récupérer auprès de l'État, l'État peut retenir ce remboursement pour couvrir une dette fiscale ou sociale impayée, parfois même si celle-ci est contestée. Ce mécanisme de compensation s'opère sans formalités, automatiquement ou à titre conservatoire.

Ce régime existant couvre déjà les dettes gérées par le SPF Finances (dettes fiscales) et par l'ONSS (cotisations sociales des travailleurs salariés).

La loi-programme étend ce régime aux dettes et créances INASTI. Cela signifie que le mécanisme de compensation touche désormais plus largement l'ensemble des travailleurs indépendants, qu'il s'agisse d'indépendants en personne physique, de conjoints aidants, ou de dirigeants d'entreprise assujettis au statut social des indépendants.

Cette mesure entre en vigueur à partir du 10<sup>ème</sup> jour suivant la publication de la présente loi-programme au Moniteur belge, soit le 11 juin 2026.

**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**

Corde 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