

Mise en œuvre de l'accord de Gouvernement : Quelles mesures sociales entreront en vigueur en 2026 ?

Fin janvier 2025, de nombreuses mesures en matière de droit social ont été annoncées dans l'accord de Gouvernement fédéral. Quelles mesures ont déjà été traduites en (projets de) loi, et lesquelles ne l'ont pas encore été ?

Vous êtes client SocialEye ? [Consultez l'état complet des lieux sur SocialEye](#) :

- La **dernière mise à jour** du tableau
- Toutes les **références légales** et **interprétation pratique** par des experts
- Les mesures sociales déjà entrées en vigueur en **2025**
- Les mesures sociales dont l'entrée en vigueur est prévue en **2027**
- Mesures sociales dont la **date d'entrée en vigueur** est encore **inconnue**

Vous n'êtes pas encore client SocialEye ? [Découvrez SocialEye dès maintenant](#) et accédez à tout moment à des connaissances spécialisées actualisées pour les collaborateurs RH.

Rémunération et coût salarial

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|---|------------------------------------|---|
| Les salaires minimums augmentent de 35 EUR à 2 reprises, sans augmentation du coût salarial pour l'employeur. | 1 ^{er} avril 2026 et 2028 | |
| Les salaires nets augmentent grâce à une réforme fiscale (notamment en augmentant l'abattement d'impôt). | 2026 – 2029 | Au Conseil des ministres du 12 décembre 2025 - Réforme du Code de l'impôt des personnes physiques (Actualités) |
| L' indexation automatique des salaires est maintenue. Le Gouvernement demande toutefois aux partenaires sociaux de préparer un avis pour fin 2026 sur la réforme de la loi sur les salaires et du système d'indexation automatique. | fin 2026 | |
| Limitation temporaire de l'indexation automatique des salaires : indexation normale jusqu'à un plafond brut déterminé (4 000 € pour les salaires, 2 000 € pour les prestations sociales). Au-delà, pas d'indexation en 2026 et 2028. | 2026 et 2028 | |
| La contribution maximale légalement autorisée pour les chèques-repas augmente deux fois de 2 EUR. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Loi portant des dispositions diverses de 2025 : l'augmentation des titres-repas à 10 EUR est désormais également fiscalement finalisée (Actualités) • Loi sur la norme salariale : exception temporaire pour |

| | | |
|---|----------------------------|--|
| | | l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans le montant des chèques-repas (Actualités) <ul style="list-style-type: none"> • Intervention de l'employeur dans les chèques-repas : montant maximum porté à 8,91 EUR par chèque à partir de 2026 (Actualités) • Intervention patronale de 8,91 € maximum (à partir du 1er janvier 2026) (Module pratique) • Titres-repas (chèques-repas) et cotisations de sécurité sociale (Module juridique) |
| La réduction groupe-cible 1^{er} engagement sera réformée: une réduction de la cotisation de 1.000 EUR par trimestre sera appliquée du deuxième au cinquième employé, et ce, pendant les trois premières années. | 1 ^{er} avril 2026 | |
| Suppression de la réduction groupe cibles 'réduction du temps de travail collective' et/ou 'semaine de quatre jours' | 1 ^{er} avril 2026 | |

Contrats de travail

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|---|---------------------------------|---|
| L' âge minimum pour le travail d'étudiant passe à 15 ans. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Loi portant des dispositions diverses de 2025 : assouplissement des conditions pour le travail étudiant (Actualités) • Le travail d'étudiant déjà possible à partir de 15 ans ! (Actualités) • Étudiants concernés (Module pratique) • Capacité juridique de l'étudiant (Module juridique) |
| Le revenu annuel maximum pour les flexi-jobs est augmenté à 18.000 euros. Ce montant sera indexé chaque année. | Année de revenus 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Plafond fiscal majoré pour les flexi-jobs : déjà le commentaire administratif (Actualités Benefits) • Flexi jobs : des changements annoncés (Actualités) • Flexi-job – Sécurité sociale et fiscalité (Module pratique) |

Durée du travail

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|--|--|--|
| Prolongation des 120 heures supplémentaires de relance et des heures supplémentaires fiscalement avantageuses jusqu'à fin 2025. | 1 ^{er} juillet 2025 au 31 mars 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Prolongation des 120 heures de relance jusqu'au 31 mars 2026 et perspectives d'avenir (Actualités) • Prolongation des 120 heures de relance jusqu'à fin 2025 ! (Actualités) • Maintien du régime d'exonération des heures de relance mais aussi des heures supplémentaires fiscalement avantageuses jusqu'au 31 décembre 2025 (Actualités) • Répercussion de l'augmentation temporaire des heures fiscalement avantageuses dans le précompte professionnel (Actualités Benefits) • Déjà un commentaire administratif pour la prolongation de l'exonération des heures de relance (Actualités Benefits) • Heures de relance (Module juridique) • Les heures supplémentaires volontaires (Module pratique) |
| En ce qui concerne les heures supplémentaires volontaires , un système de 360 heures supplémentaires volontaires sans motif est introduit dans tous les secteurs. Dans l'horeca, les 360 heures supplémentaires volontaires sont relevées à 450 heures supplémentaires. | 1 ^{er} avril 2026 | Au Conseil des ministres – Extension du régime des heures supplémentaires volontaires et modification du Code pénal social (Actualités) |

Rendre le travail plus durable

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|--|---------------------------------|--|
| Les emplois de fin de carrière (mi-temps ou 4/5e) existent encore à partir de 55 ans, à condition que le travailleur ait un passé professionnel d'au moins 30 ans avec au moins 156 jours travaillés chaque année. Ce nombre d'années de carrière augmente graduellement pour atteindre 35 ans en 2030. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans : prolongation des CCT et harmonisation des conditions d'accès et d'octroi des allocations (Actualités) • Le CNT prolonge jusque fin 2025 le crédit-temps fin de carrière (Actualités) • Crédit-temps fin de carrière : relèvement progressif des conditions de carrière dès 2026 (Actualités) |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Réforme du régime de fin de carrière : le CNT conclut une série de CCT (Actualités) • Crédit-temps “fin de carrière” (Module pratique) • Emplois de fin de carrière (Allocations) (Module juridique) • Droit des travailleurs âgés aux emplois de fin de carrière (C.C.T. n° 103) (Module juridique) |
|--|--|---|

Incapacité de travail et réintégration des malades de longue durée

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|--|---------------------------------|--|
| La possibilité de prendre un jour de maladie jusqu'à trois fois par an sans certificat médical passe à deux fois par an. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Changements en matière de salaire garanti à compter du 1er janvier 2026 (Actualités) • Politique renforcée de retour au travail: nouvelles mesures en cas d'incapacité de travail (Actualités) • Dispense de l'obligation de présenter un certificat médical (Module pratique) |
| Ce n'est qu' après huit semaines de reprise du travail qu'une rechute donne à nouveau droit à 30 jours de salaire garanti. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Changements en matière de salaire garanti à compter du 1er janvier 2026 (Actualités) • Politique renforcée de retour au travail: nouvelles mesures en cas d'incapacité de travail (Actualités) • Incapacité de travail: la rechute (Module pratique) |
| Reprise partielle de travail: plus de salaire garanti en cas de rechute | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Changements en matière de salaire garanti à compter du 1er janvier 2026 (Actualités) • Incapacité totale survenant pendant une reprise partielle (Module pratique) |
| Les parcours de réintégration par le biais de l'employeur sont réformés afin de prendre également en compte des possibilités d'emploi auprès d'autres employeurs. Sanction (renforcée) pour les employés qui ne collaborent pas ou pas suffisamment à un parcours de réintégration. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Politique renforcée de retour au travail: nouvelles mesures en cas d'incapacité de travail (Actualités) • Au Conseil des ministres du 12 décembre 2025 – Réintégration des travailleurs en incapacité de travail – Deuxième lecture (Actualités) • Réintégration 3.0 (Module pratique) |

| | | |
|---|------------------------------|---|
| Politique active en matière d'absences: le règlement de travail devra dorénavant mentionner la procédure en vue de maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Changements en matière de salaire garanti à compter du 1^{er} janvier 2026 (Actualités) • Maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail (Module pratique) |
| Une contribution de 30 % sur l'indemnité AMI sera introduite pour les employeurs (hors PME) pendant le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} mois de maladie. Cette contribution remplace les sanctions actuelles en cas de nombreux travailleurs en incapacité de longue durée . | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Politique renforcée de retour au travail: nouvelles mesures en cas d'incapacité de travail (Actualités) • Cotisation de solidarité concernant l'incapacité de travail primaire (Module pratique) |

Pensions

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|--|--|--|
| Le bonus pension actuel est remplacé par un nouveau bonus de 2 % dans un premier temps par année qui suit l'âge légal de la retraite si le retraité comptabilise 35 années de carrière avec des prestations effectives suffisantes. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Loi portant des dispositions diverses de 2025 : suppression du bonus pension actuel (Actualités) • Au Conseil des ministres du 12 décembre 2025 - Mesures dans le cadre de la réforme des pensions (Actualités) • Le bonus de pension (Module pratique) |
| Limitation temporairement de l'indexation de la pension légale qui dépasse une certaine limite. | 1 ^{er} juillet 2025 au 31 décembre 2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Limitation temporaire de l'indexation des pensions : la répartition proportionnelle remplace l'ordre de priorité (Actualités) • Indexation et réévaluation des pensions de retraite (Module juridique) |
| Report temporaire des augmentations automatiques des pensions atteignant 5 ou 15 ans. | 1 ^{er} septembre 2025 au 31 décembre 2029 | Pensions : pas d'adaptations structurelles au bien-être au cours des cinq prochaines années (Actualités) |
| La contribution Wijninckx sur les pensions complémentaires est portée à 12,5%. | Année de cotisation 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Loi portant des dispositions diverses de 2025 : augmentation de la cotisation Wijninckx et cotisation de solidarité sur les pensions complémentaires (Benefits) • Cotisation spéciale de sécurité sociale sur les pensions complémentaires (cotisation Wijninckx) (Module pratique) |

Chômage

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|---|--|--|
| Une fois par carrière, un travailleur peut démisionner en pouvant prétendre à des allocations de chômage pendant une période limitée. | 1 ^{er} mars 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Démission : comment et quelles conséquences ? (Actualités) • Loi-programme de l'été 2025 : droit aux allocations de chômage en cas de démission du travailleur (Actualités) • Cas de chômage volontaire (Module juridique) • Allocations de chômage – Privation d'emploi et de rémunération (Module pratique) |
| Le droit aux allocations de chômage complet serait désormais limité à un maximum de 24 mois. | 1 ^{er} mars 2026 (mesures transitoires dès le 1 ^{er} juillet 2025) | <ul style="list-style-type: none"> • Périodes de chômage (Module juridique) • Réforme du chômage au 1er mars 2026 (Module pratique) |
| Le droit aux allocations d'insertion est désormais limité à une durée d'1 an maximum. | 1 ^{er} mars 2026 (mesures transitoires dès le 1 ^{er} juillet 2025) | <ul style="list-style-type: none"> • Allocations d'insertion (Module juridique) • Réforme du chômage au 1er mars 2026 (Module pratique) |
| Un employé qui est en chômage temporaire depuis plus de trois mois devra s'inscrire comme demandeur d'emploi, quelle que soit la raison du chômage temporaire. | 1 ^{er} mars 2026 | Inscription en tant que demandeur d'emploi (Module juridique) |

Divers

| Mesure | Date prévue d'entrée en vigueur | Explication approfondie |
|--|---------------------------------|---|
| L' obligation liée à la convention de premier emploi est supprimée. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • Loi portant des dispositions diverses de 2025 : obligation de premier emploi supprimée à partir de 2026 (Actualités) • La convention de premier emploi (Module pratique) |
| Le Federal Learning Account (FLA) est supprimé et la possibilité d'un système moins contraignant sur le plan administratif sera examinée. | 1 ^{er} janvier 2026 | <ul style="list-style-type: none"> • La loi fourre-tout en matière sociale de 2026 : fin du FLA (Actualités) • Simplification administrative : suppression du Federal Learning Account (Actualités) • L'enregistrement dans le Federal Learning Account est à nouveau reporté (Actualités) |

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Federal Learning Account (Module pratique) • Federal Learning Account (Module juridique) |
| <p>«L'employeur doit garantir à son employé un accès à la formation professionnelle continue, en fonction de ses besoins et de son parcours professionnel»</p> <p>«L'employeur doit garantir à son employé un accès à la formation professionnelle continue, en fonction de ses besoins et de son parcours professionnel»</p> | <p>La loi du 20 mars 2014</p> | <p>La loi du 20 mars 2014</p> <p>La loi du 20 mars 2014</p> |
| <p>«L'employeur doit garantir à son employé un accès à la formation professionnelle continue, en fonction de ses besoins et de son parcours professionnel»</p> | <p>La loi du 20 mars 2014</p> | <p>La loi du 20 mars 2014</p> <p>La loi du 20 mars 2014</p> |
| <p>«L'employeur doit garantir à son employé un accès à la formation professionnelle continue, en fonction de ses besoins et de son parcours professionnel»</p> <p>«L'employeur doit garantir à son employé un accès à la formation professionnelle continue, en fonction de ses besoins et de son parcours professionnel»</p> | <p>La loi du 20 mars 2014</p> | <p>La loi du 20 mars 2014</p> <p>La loi du 20 mars 2014</p> |

Vous souhaitez en savoir plus ?

Découvrez SocialEye dès maintenant et consultez également les mesures déjà en vigueur ou qui entreront en vigueur ultérieurement.

 [Plus d'informations](#)

SocialEye, CO301173173, Dernière mise à jour le 29/01/2026
(Référence recommandée)

© 2026 Wolters Kluwer Belgium S.A. - www.socialeye.be

Date: 04-02-26

Tous les droits (d'auteur) de ce document appartiennent à Wolters Kluwer Belgium S.A. ou à ses concédants de licence et sont expressément réservés. La fouille de textes et de données n'est pas autorisée.