

Htag - HR Fair

Arizona 2025 : les nouvelles mesures RH à connaître (points choisis)

Tatienne Flahaut, Avocate – Senior Associate

Thomas Douillet, Avocat – Senior Associate

Bruxelles, 20 novembre 2025





- Mesures déjà votées
 - RCC
 - Réduction de carrière
 - Durée du travail
 - Chômage
 - Heures supplémentaires
 - Plafonnement des cotisations sociales
 - Chèques-repas
 - Emploi international
- À l'agenda du législateur
 - Période d'essai
 - Plafonnement du délai de préavis
 - Force majeure médicale
 - Travailleurs protégés



Mesures déjà votées



Suppression du RCC

RCC

AR 5 septembre 2025

RCC	Age	Carrière	Accès possible?
Régime général	62	40	Supprimé à partir du 01/04/2025 Ancien régime reste applicable si : <ul style="list-style-type: none"> - Le licenciement a été notifié avant le 01/04/2025 ; et - La condition d'âge est atteinte à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30/06/2025 ; et - La condition de carrière est atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.
Longue carrière	60	40	Supprimé à partir du 01/07/2025 Ancien régime reste applicable si : <ul style="list-style-type: none"> - Le licenciement a été notifié avant le 01/07/2025 ; et - La condition d'âge est atteinte à la fin du contrat de travail et au plus tard le 30/06/2025 ; et - La condition de carrière est atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.
Métier lourd	60	35	
Travail de nuit/ construction / métier lourd	60	33	
Raisons médicales	58	35	Maintenu (CCT n°173)
Entreprise en difficulté ou en restructuration	60	10 (secteur) ou 20 (entreprise)	Supprimé à partir du 01/05/2025 Ancien régime reste applicable si : <ul style="list-style-type: none"> - La date de début de la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration est située avant le 01/05/2025



Marché du travail et travail faisable

Travailler mieux

Loi-programme du 18 juillet 2025

- **Nouveau régime de réduction de carrière:** congé parental pour les **parents d'accueil**
 - Le parent d'accueil bénéficie de droits similaires à ceux d'un parent au premier degré de l'enfant
 - Cela s'applique aux demandes adressées à l'employeur à partir du 1er juillet 2025.

- **Durée du travail**
 - **Prolongation des heures supplémentaires “de relance”** (120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, en plus des 100 heures supplémentaires volontaires) [pas de sursalaire, mais brut = net]
 - Auparavant jusqu'au 30 juin 2025, désormais jusqu'au 31 décembre 2025
 - Le régime fiscal favorable pour 180 heures supplémentaires est également prolongé jusqu'au 31 décembre 2025.

Chômage

(1/3) Simplification

- Réforme et simplification à partir du 1^{er} mars 2026 (mesures transitoires à partir du 1^{er} juillet 2025)
- **Stage** = exigence d'avoir un certain nombre de jours de travail (ou jours assimilés) sur une période déterminée pour ouvrir le droit aux allocations.
 - Avant la loi-programme : conditions dépendant de l'âge.
 - Loi-programme : quel que soit l'âge du demandeur d'emploi, il faut prouver un minimum de 312 jours de travail au cours des 36 mois précédant la demande d'allocations.
 - Loi-programme : adaptation des jours assimilés.
 - Ex. : les périodes d'incapacité de travail ne sont plus assimilées, sauf celles avec salaire garanti.
 - Dispense de prestations = assimilée pour autant qu'un salaire ait été perçu, au moins égal au salaire minimum (sur base de la loi / CCT / usage).

(2/3) Spécificité en cas de démission

- **Principe** : possible exclusion du travailleur démissionnaire pour une période de **4 à 52 semaines**.
- **Loi-programme** : le travailleur peut demander à convertir l'exclusion en allocation de chômage
 - Carrière d'au moins **3 120 jours de travail** (10 ans)
 - Une seule fois (1x par carrière)
 - Durée limitée de l'allocation : maximum **6 mois**
 - Prolongation si une formation dans un métier en pénurie a été entamée dans les **3 premiers mois**, pour autant que la formation ait été terminée avec succès.

Chômage

(3/3) Dégressivité des allocations

► Limitation à maximum 24 mois

- Première période d'indemnisation: 12 mois
- Seconde période d'indemnisation : 1 mois par période de passé professionnel de 104 jours de travail (ou assimilés) avec un maximum de 12 mois

► Exceptions

- RCC
- Travailleurs âgés de plus de 55 ans, avec une carrière d'au moins 31 années
 - Augmentation graduelle de la condition de carrière vers 35 années d'ici 2030
 - Une fois établi que le droit n'est pas limité dans le temps, il reste applicable sans limite temporelle (même si les conditions ne sont plus remplies par la suite).

► Montant

- Allocation de chômage plus élevée pendant les 6 premiers mois



Plafonnement des cotisations de sécurité sociale patronales

Plafonnement des cotisations de sécurité sociale

➤ Cotisations patronales (pas les cotisations personnelles)

- Sur le salaire de base, au-delà de 85.000 euros
 - 28.333 euros bruts par mois
 - Indexé chaque année
 - Devrait être ramené à 67.500 euros à partir de 2027 (pas encore de mesure)
 - Pas sur les rémunérations variables ni sur la prime de fin d'année
- Depuis le 1^{er} juillet 2025
- Qui sera visé ?
 - Principalement les sportifs
 - Pas uniquement: technologie de l'information / consultance, conseils en gestion, secteur financier
- Pourquoi ?
 - Rester compétitif, aussi pour les emplois hautement qualifiés
 - Freiner le recours à des formes de rémunération non soumises à cotisations pour ces emplois (où le salaire de base est déjà élevé)



Augmentation des chèques-repas

Augmentation des chèques-repas

➤ Augmentation possible de la contribution patronale

- A partir du 1^{er} janvier 2026: passe de 6,91 à 8,91 euros
- Déductibilité fiscale augmentée de 4 euros par titre-repas (à condition que l'employeur attribue le montant maximal)
- La part personnelle minimale de 1,09 euro reste inchangée
- Nécessite la conclusion d'accords
 - CCT ou conventions individuelles
 - Exception à la modération salariale (fixée à 0% pour 2025-2026)



Loi Programme Occupation internationale

Occupation internationale

➤ Conditions plus strictes

- Demande de nationalité
- **Plus cher**: 150 EUR → 1.000 EUR (à partir du 29 juillet 2025) et lié à l'indice des prix à la consommation

➤ Modifications concernant le regroupement familial : travailleurs migrants (période transitoire jusqu'au 18 août 2027 pour les prolongations)

- Relèvement du seuil de revenus (montant de référence) : 110 % du revenu minimum mensuel garanti (+10 % par membre de famille supplémentaire à charge) + transfert de la charge de la preuve vers le demandeur
- Adaptation de l'âge minimum pour les partenaires (21 ans), sauf pour les citoyens de l'Union (pour les Belges à partir du 18 août 2027)
- Modification de la condition de logement (en attente d'un nouvel arrêté royal, pas encore en vigueur)
- Les délais d'attente (1 à 2 ans) ne s'appliquent pas



A l'agenda du législateur



*Réinstauration de la
période d'essai*

Période d'essai

Nouveauté issue de l'accord de gouvernement

- Volonté de rétablir la période d'essai au plus tard le 31 décembre 2025
- Pendant les 6 premiers mois d'occupation : licenciement moyennant un délai de préavis d'une semaine

Ancienneté	Délai de préavis actuels	Délais de préavis futurs
De 0 à moins de 3 mois	1 semaine	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	3 semaines	1 semaine
De 4 mois à moins de 5 mois	4 semaines	1 semaine
De 5 mois à moins de 6 mois	5 semaines	1 semaine



*Plafond du délai de
préavis à 52 semaines*

Délai de préavis maximal

Nouveauté issue l'accord de gouvernement

- Volonté de plafonner le délai de préavis légal à 52 semaines
- Ne serait applicable qu'aux nouveaux entrants à partir du 1^{er} janvier 2026
 - N'aura un impact que pour les travailleurs qui ont min. 17 ans d'ancienneté (donc à partir de 2043)



*Réduction du délai
pour entamer la
procédure spéciale
force majeure
médicale*

Procédure force majeure médicale

Nouveauté issue de l'accord de gouvernement

- Volonté de réduire le délai permettant d'entamer la procédure de force majeure médicale à partir de 6 mois d'incapacité ininterrompue (au lieu de 9 mois)
- Contribution au Fonds Retour au Travail serait toujours due en cas de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale (et pas seulement lorsque la rupture intervient à l'initiative de l'employeur)



*Limitation de la
protection des
candidats non-élus
aux élections sociales*

Travailleurs protégés

Nouveauté issue de l'accord de gouvernement

➤ Principe

- Début de la protection
 - A partir du 30ème jour précédant le jour de l'affichage de la date des élections (X-30)
- Durée de la protection
 - Représentants des travailleurs effectifs et suppléants : jusqu'à l'installation des nouveaux organes (1ère réunion) désignés lors des élections sociales suivantes : 4 ans
 - Candidats non-élus
 - 1ère candidature : 4 ans (à la date d'installation des membres élus lors des élections suivantes)
 - 2 candidatures successives infructueuses : **2 ans** (à partir de l'affichage du résultat des élections)

➤ Accord de gouvernement

- **Volonté de limiter la protection des non-élus, dont c'est la 2ème candidature infructueuse, à 6 mois**

Q & A

?

Des questions ?

...



Meet _____ Our Experts.

Tatienne Flahaut

Avocate – Senior Associate

T +32 2 761 46 71

tatienne.flahaut@claeyseengels.be



Thomas Douillet

Avocat – Senior Associate

T +32 2 761 46 00

thomas.douillet@claeyseengels.be

