



Webinaire – 26 mars 2026

Nouvelles règles en vigueur dans le secteur public local et les mesures à venir



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl



Nouvelles règles en vigueur dans le secteur public local et les mesures à venir

— *Points d'attention & réformes 2026*



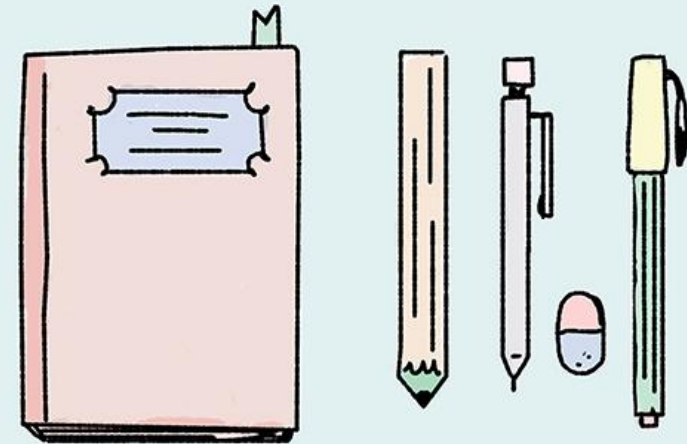
Jonathan de Wilde
Avocat-associé | Sotra
Maître de conférences à l'ULB



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl



Wallonie



Quelques consignes pour débiter...

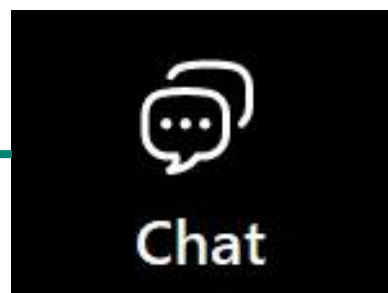
01

Converser/chat

Signaler un problème

technique

→ Modérateur

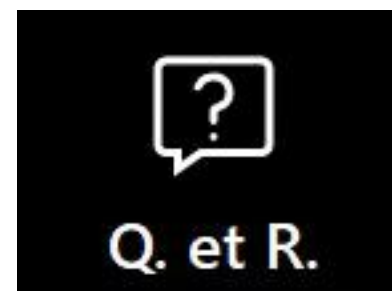


02

Q. et R.

Poser une question
liée aux contenus

→ Conférencier



00 Introduction

01 Mesures diverses en droit social

02 Mesures en matière de prévention et de réinsertion des malades de longue durée

03 Projets à venir

INTRODUCTION

Introduction

Du côté fédéral

- 31/01/2025 : Accord du Gouvernement ARIZONA
- 10/04/2025 : Loi sur le travail des étudiants
- 18/7/2025 : Loi-programme
- 19/12/2025 : Loi « Retour au travail » (+ AR du 17/12/2025)
- 14/1/2026 : loi modifiant diverses dispositions en matière sociale

Du côté régional

- 11/07/2025 : DPR du Gouvernement Dolimont
- 13/11/2025 : Décret modifiant le CDLD en vue de mettre sur pied d'égalité les membres du personnel en termes de promotion
- 19/12/2025 décret-programme

— Introduction (suite – les projets)

Du côté fédéral

- 03/2/2026 : Projet de loi portant diverses dispositions relatives au travail
- 23/2/2026 : Projet de loi concernant les délais de préavis lorsque le travailleur compte moins de 6 mois d'ancienneté
- 23/2/2026 : Projet de loi-programme
- 10/3/2026 : Projet de loi portant la réforme des pensions

Du côté régional

- Divers projets en cours d'élaboration

Introduction

- Accord du Gouvernement ARIZONA (31/1/2025)
 - Travailler plus longtemps mais de manière faisable
 - Modernisation du droit du travail
 - Simplification administrative
 - Un plan global de prévention et de réinsertion des malades de longue durée
 - Des salaires qui protègent le pouvoir d'achat et la compétitivité
 - La réforme du chômage
 - Etc.

PARTIE 1

MESURES DIVERSES EN DROIT SOCIAL

Contrat étudiant

Loi du 10 avril 2025 visant à fixer le plafond applicable au travail des étudiants à 650 heures (vig. 18/5/2025)

- Pas de cotisations sociales ordinaires (mais cot. spéc. 2,71 % - 5,42 %) :
 - Avant max 475 heures /an (porté à 600 heures en 2023 et 2024)
 - Maintenant 650 heures
- Doublement du plafond d'exonération fiscale – personnes à charge

Situation des parents	Plafond 2024	Plafond 2025
Parents imposés ensembles	4.100 €	12.000 €
Parent isolés	5.930 €	12.000 €
Parent isolé avec enfant handicapé	7.520 €	12.000 €

Contrat étudiant

Art. 122 de la loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses (vig. 9/1/2026)

Avant le 1 ^{er} janvier 2026	Après le 1 ^{er} janvier 2026
<p>Contrats étudiants accessibles aux mineurs de 15 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein*</p> <p><i>*càd qui n'ont pas encore suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice</i></p>	<p>Contrats étudiants accessibles aux mineurs de 15 ans soumis à l'obligation scolaire à temps plein</p> <p>Uniquement pour des travaux légers listés</p> <p>Respect de certaines mesures de protection (art. 7.15 L. 10 mars 1971), notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- Max 2 h par jour d'enseignement – 12 h/sem hors vacances- Pas de travail de nuit

— Réforme du chômage (P.M.)

Art. 88 à 216 de la Loi-programme du 18 juillet 2025 (vig. 1^{er} juillet 2025)

- Réduction de la durée du stage d'insertion pour les jeunes DE (156 j)
- Harmonisation du stage préalable – régime ordinaire : 312 j. / 36 mois
- Limitation de la période d'octroi à max. 24 mois sauf exceptions
 - Dispositions transitoires entraînant des exclusions par phases depuis le 1^{er} janv. 2026
- Modification de la progressivité avec majoration des allocations des 6 premiers mois (vig. 1^{er} mars 2026)
- Droit de rebond – chômage après démission (vig. 1^{er} mars 2026)

— Congé parental d'accueil

Art. 217 de la loi-programme du 18 juillet 2025 (vig. 1/7/2025)

- Applicable aux contractuels et aux statutaires (*cfr.* art. 100 et s. loi du 22 janvier 1985)
- Travailleur désigné comme parent d'accueil sur décision du Tribunal ou d'un service agréé
- Placement de longue durée : *a priori* 6 mois minimum dans la même famille
- Assimilation aux parents du premier degré (càd 4 mois d'interruption complète avant les 12 ans de l'enfant)
- À prendre à partir de l'inscription aux registres de la population et aussi longtemps que l'enfant est placé chez le travailleur

— Indexation des traitements et prestations sociales

Art. 85 à 87 de la loi-programme du 18 juillet 2025 (vig. 1/7/2025)

- Avant :
 - Prestations sociales : le 1^{er} jour du mois qui suit le mois de dépassement de l'indice pivot
 - Traitements des fonctionnaires : le 1^{er} jour du 2^{ème} mois qui suit le dépassement de l'indice pivot
- A présent : troisième mois après le dépassement de l'indice pour tous
 - Dernier dépassement décembre 2025 → index mars 2026
- Exception (maintien des règles anciennes) - Dernier dépassement décembre 2025 → index février 2026
 - Les établissements de soins soumis à la L. coord. du 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins (sauf exception), les services de soins infirmiers et les maisons médicales publics.
 - Les CCT antérieures au 1^{er} juillet 2025 sauf dérogation expresse (ex. SLSP – CCT 5 décembre 2017)
 - Extension régionale : maisons de repos et services d'aides aux familles et aux aînés subventionnés par l'AVIQ (décr.-prog. 19/12/2025)

Suppression de l'obligation de premier emploi

Art. 125 de la loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses (vig. 1/1/2026)

- La loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (Plan Rosetta) imposait :
 - Aux employeurs publics occupant au moins 50 travailleurs l'année précédente
 - Engagement de travailleurs de moins de 26 ans à concurrence de 1,5 % de leur personnel du 2^{ème} trimestre de l'année précédente
- Cette obligation est supprimée à partir de 2026
- Maintien pour le surplus du système des conventions de premier emploi (CPE)

Pensions : cotisation de responsabilisation

Art. 142 et s. de la loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses (vig. 1^{er} janvier 2025 / 2026)

- Mécanisme « bonus-malus » pérennisé et adapté pour les années 2024-2028
- Bonus fixé à 30% (au lieu de 50 %) des coûts du régime de pension complémentaire des agents contractuels à déduire de la facture de responsabilisation.
 - L'Etat fédéral compense par une dotation si les malus dépassent les bonus.
 - En pratique, les autres autorités paient 100 % de leur charge de pension (malus)
- Allègement de la facture de responsabilisation des entités locales situées sur un territoire d'au moins 100.000 habitants (sans tenir compte de l'effet du bonus/malus) à partir de 2026 (exercice budgétaire 2027)



Cfr. Article de Gaëlle DE ROECK du 18 décembre 2025 – site UVCW

Suppression du Federal Learning Account

Art. 9 et 10 de la loi du 14 janvier 2026 modifiant diverses dispositions en matière sociale - Info pour les SLSP

- La loi du 20 octobre 2023 prévoyait l'obligation, pour les employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 (soit les SLSP), d'enregistrer des formations suivies par leurs travailleurs dans le FLA pour le 1^{er} décembre 2024
- Cette obligation a été reportée à plusieurs reprises
- La loi du 14 janvier 2026 supprime cette obligation
- Les données encodées seront conservées et accessibles pour les travailleurs jusqu'au 31/12/2026. Elles seront ensuite supprimées.
- Un système alternatif permettant au travailleur de consulter l'ensemble de ses attestations et son parcours de formation (« *Individual Learning Account* ») devrait voir le jour à partir du 1^{er} janvier 2027

— Heures supplémentaires

Art. 65 et s. de la loi-programme du 18 juillet 2025 pour MRS, SLSP, Interco

Art. 53 et s. de la loi du 10 février 2026 portant des dispositions fiscales diverses

- **Prolongation de la dérogation heures supplémentaires avec sursalaire jusqu'au 31/03/2026**
 - Régime fiscal avantageux sur le sursalaire (réduction d'impôt et exonération PP)
 - Régime de base : 130 heures par période imposable (avec dérogations sectorielles)
 - Régime dérogatoire (accord interprof.) : 180 heures pour tous les secteurs, initialement jusqu'au 30 juin 2025
- **Prolongation des heures de relance jusqu'au 31/03/2026**
 - Heures supplémentaires volontaires sans sursalaire, ni repos compensatoire
 - La rémunération de 120 heures est exonérée de cotisations et de IPP (brut = net) initialement jusqu'au 30 juin 2025

Heures supplémentaires

Projet de loi du 17 décembre 2025 du portant réforme de l'IPP (*Doc. parl.*, Chambre, 56 1243/001)

Projet de loi du 10 février 2026 portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social (*Doc. parl.*, Chambre, 56 1333/001)

- 360 heures supplémentaires volontaires sans motif ni repos compensatoire (450 h pour la distribution et horeca) dont :
 - 240 heures supplémentaires nettes sans sursalaire (// heures de relance)
 - 120 heures supplémentaires avec sursalaire (réduction d'impôt et exonération de PP).
- Pour les **temps-plein + temps-partiel** (hors interruption de carrière) travaillant dans ce régime > 3 ans et condition de surcroît temporaire de travail, sauf si accord pour les heures volontaires avant le 1^{er} avril 2026
- Accord écrit du travailleur (et de l'employeur) requis – Mais à partir du 1/4/2026 :
 - Reconduction tacite de l'accord du travailleur pour un an.
 - Résiliation par employeur/travailleur moyennant préavis d'un mois.

Mesure annoncée pour le 1^{er} avril 2026 - Les heures suppl. prestées depuis janvier seront imputées sur le contingent de 2026

Promotions (mesure RW)

Décrets du 13 novembre 2025 modifiant le CDLD et la loi organique des CPAS en vue de mettre sur pied d'égalité les membres du personnel en termes de promotion (vig. 5/12/2025)

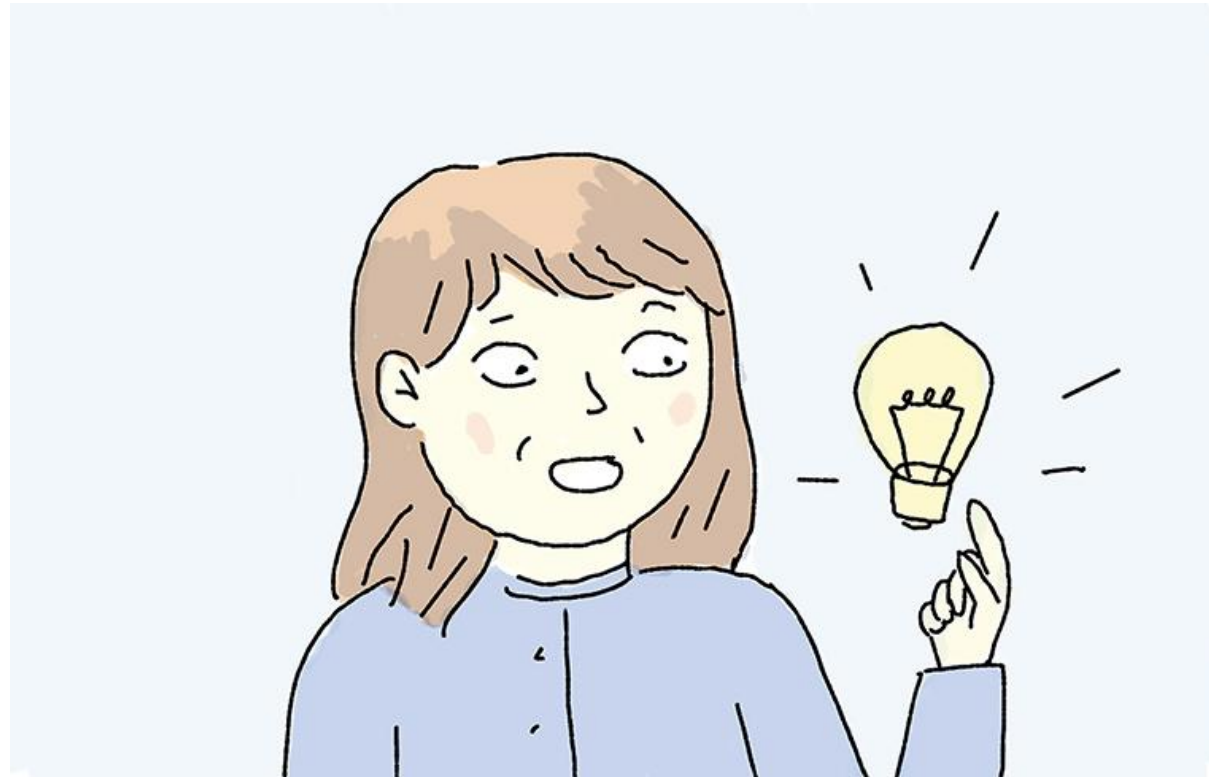
- Avant 2024 : Aucune règle fixée au niveau régional – Mais principe limitant l'accès aux promotions aux seuls agents
- Réforme de 2024 (compromis) : Appel à candidature pour les promotions, lancé au sein du personnel contractuel, à défaut de candidat ou de lauréat statutaire
 - Validé par C. Const. 15 janv. 2026, n° 8/2026
- Maintenant (égal accès) : Les emplois ouverts à promotion doivent être ouverts au personnel contractuel et statutaire
- Entrée en vigueur : 5/12/2025 sauf pour les appels à candidatures lancés avant l'entrée en vigueur

Report du statut général (mesure RW)

Décrets du 13 novembre 2025 modifiant le CDLD et la loi organique des CPAS en vue de mettre sur pied d'égalité les membres du personnel en termes de promotion (vig. 5/12/2025)

- Le même décret prévoit un article reportant le délai de mise en conformité du cadre du personnel et du statut général du personnel à la réforme de la fonction publique locale de 2024 au **31 décembre 2028** (au lieu du 31 décembre 2025)
- Les nouvelles adaptations déposées doivent cependant en principe être conformes aux modifications décrétales introduites en 2024

DES QUESTIONS ?



PARTIE 2

MESURES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE RÉINSERTION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

(loi du 19 décembre 2025 & AR du 17 décembre 2025)

— Historique

- **2016 : Trajet de réintégration 1.0**
 - Procédure organisée visant à réintégrer les malades de longue durée (hors accident du travail)
 - Lancement possible par l'employeur après 4 mois
 - CP-MT (5 décisions possibles)
 - Condition préalable à la rupture pour FM médicale (pour les contractuels)
- **2022 : Trajet de réintégration 2.0**
 - Dissociation TRI et force majeure (procédure spécifique pour la FM - art. 1.4-82 CBE)
 - TRI possible pour les travailleurs en IP lié à un accident de travail
 - Le CP-MT contacte le travailleur après 4 semaines d'absence pour l'informer
 - Lancement possible par l'employeur après 3 mois
 - CP-MT (3 décisions possibles)
 - Mesures collectives de réintégration (rapport du CP-MT + politique spécifique)

— Accord du Gouvernement ARIZONA

Objectif de la réforme : TRI 3.0

- Responsabiliser les 5 acteurs impliqués (employeurs, salariés, les médecins, les mutuelles et les SRE)
- Prévenir que les personnes rencontrant des problèmes de santé ne soient (durablement) absentes du travail
- Faciliter un retour rapide au travail
- Simplification administrative / efficacité (éviter les décisions C)

— 1) Mesures après 4 semaines d'incapacité de travail

- **Obligation d'informer** le CPMT après **4 semaines** d'incapacité de travail d'un travailleur
- Obligation consécutive du CPMT, ou son personnel infirmier, d'**informer** le travailleur en incapacité de travail et « *aussi rapidement possible* » des possibilités de demander :
 - la reprise du travail ;
 - **une conversation avec le CPMT ou son personnel infirmier (hors examen) ;**
 - une visite pré-reprise du travail ;
 - le démarrage d'un TRI

— 2) Examen du potentiel de travail

- **Obligation** de demander au CPMT d'évaluer le potentiel de travail après **8 semaines d'incapacité**
- **Potentiel de travail** = capacité *présumée* d'un travailleur à effectuer un travail adapté ou un autre travail
- **Pas d'examen médical - Evaluation** sur base :
 - des informations disponibles sur l'état de santé et les possibilités du travailleur fournies par le médecin traitant, le médecin conseil, l'employeur et le travailleur
 - un éventuel questionnaire transmis au travailleur par l'infirmier qui assiste le CPMT

2) Examen du potentiel de travail

- **Questionnaire 1**

1. Période actuelle de maladie :
 - ° Depuis :/...../.....
 - ° Le certificat d'incapacité de travail actuel est valable jusqu'au :/...../.....
2. Êtes-vous en incapacité de travail à la suite de ? (1 choix)
 - une maladie/un accident
 - un accident du travail/une maladie professionnelle
3. Raisons de votre incapacité de travail : (plusieurs options possibles)
 - affection des muscles et des articulations
 - mental (p.ex., dépression, burn-out, etc.)
 - autre
4. Quand votre médecin traitant (= médecin généraliste ou spécialiste) pense-t-il que vous pourrez reprendre le travail?
(1 choix)
 - à la date prévue:/...../.....
 - dans les 30 jours
 - dans les 30-60 jours
 - pas encore d'idée pour l'instant
 - jamais
5. Quand pensez-vous pouvoir reprendre le travail ? (1 choix)
 - à la date prévue :/...../.....
 - dans les 30 jours
 - dans les 30-60 jours
 - pas encore d'idée pour l'instant
 - jamais
6. Pensez-vous pouvoir reprendre le travail plus rapidement avec un travail adapté ou différent ?
 - oui
 - non

2) Examen du potentiel de travail

- Questionnaire 2

Si je reprenais le travail à temps plein demain, je crois que :	Tout à fait en désaccord	Moyennement en désaccord	Légèrement en désaccord	Légèrement en accord	Moyennement en accord	Tout à fait d'accord
1. Faire face efficacement aux contretemps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ne pas pouvoir accomplir correctement mes tâches à cause de mes émotions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Être capable de fixer et de respecter mes limites	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Accomplir mes tâches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Gérer des situations émotionnellement exigeantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ne plus avoir d'énergie pour autre chose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Me concentrer suffisamment sur mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Supporter à nouveau le rythme soutenu au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ne pas pouvoir résoudre d'éventuels problèmes au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Me motiver suffisamment pour faire mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Répondre aux exigences physiques de mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

— 2) Examen du potentiel de travail

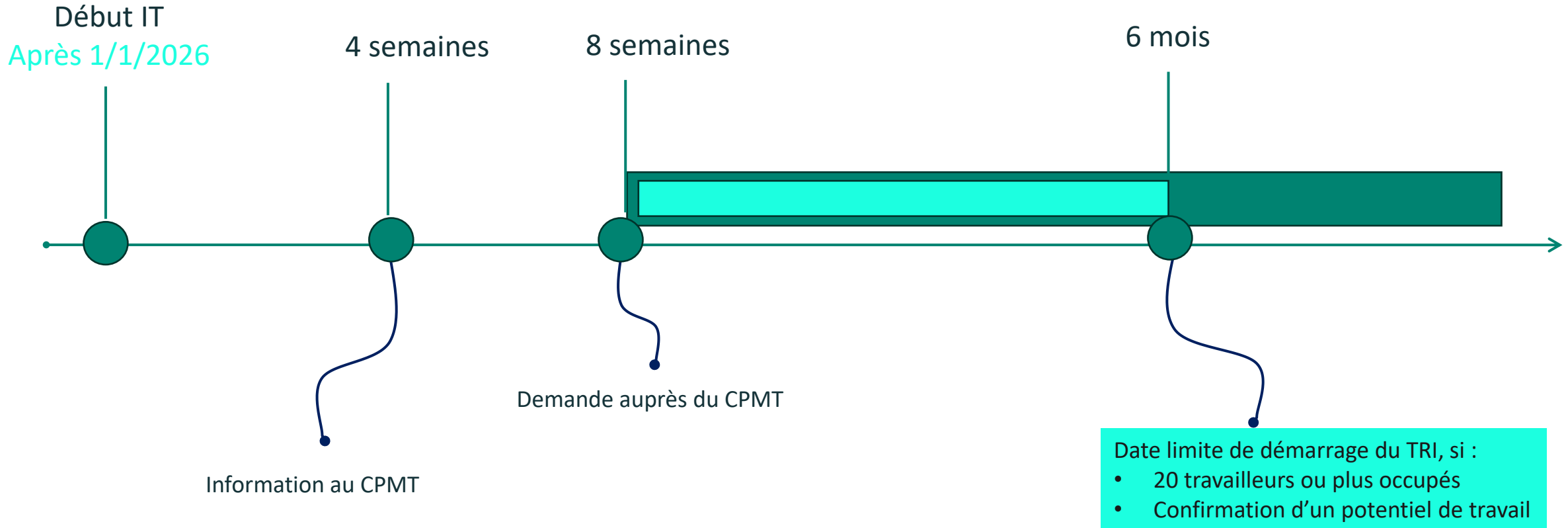
- Conséquences si Potentiel de travail reconnu par CPMT

- L'employeur **DOIT** lancer un TRI **dans les 6 MOIS du début de l'incapacité** si les conditions suivantes sont réunies :
 - Il occupe plus de 20 travailleurs
 - L'incapacité a débuté à partir du 1^{er} janvier 2026

Sous peine d'une sanction de niveau 2 (amende de 500 à 5.000 € multipliée par le nombre de trav.)

- Dans les autres cas, il **PEUT** demander au CPMT d'inviter le travailleur à une visite de pré-reprise ou lancer un TRI

2) Examen du potentiel de travail



— 3) Trajet de réintégration 3.0

N.B. : modifications applicables aux TRI démarrés après le 01/01/2026

➤ Démarrage du TRI :

- Le **travailleur** (dès le premier jour)
- Le **médecin traitant**, avec le consentement du travailleur (idem)
- **L'employeur** :
 - avec le consentement du travailleur ou,
 - à partir de la confirmation qu'il existe un potentiel de travail (soit au plus tôt après 8 semaines)

— 3) Trajet de réintégration 3.0

➤ Obligation de collaboration au TRI

- **L'employeur** fournit toutes les informations nécessaires au CPMT pour contacter le travailleur
- **Le travailleur** est convoqué à **3 reprises** avec un intervalle d'au moins 14 jours calendriers

Sanction AMI si le travailleur ne donne pas suite (sans motif valable) :

- 2^e invitation : information du médecin-conseil
- 3^e invitation : information du médecin conseil et de l'employeur + fin du TRI

Le courrier de convocation est désormais adressé par recommandé et informe expressément le travailleur des sanctions pouvant lui être infligées

— 3) Trajet de réintégration 3.0

➤ Meilleure concertation entre les médecins

- Possibilité de se concerter avec d'autres médecins, facilitée par la mise en place de la plateforme TRIO de l'INAMI (actuellement médecins généralistes, SEPPT et mutuelles)
- Information du médecin-conseil de la mutuelle et du SRE de la clôture du TRI

— 4) Force majeure médicale

Art. 34 de la loi du 3 juillet 1978

- Uniquement pour les contractuels
- Depuis le 1/1/2026 (y compris si l'incapacité a débuté avant), le trajet spécifique peut être entamé, ou réintroduit, après **6 MOIS** (au lieu de 9 mois) d'incapacité ininterrompue
- Les autres conditions demeurent formellement inchangées :
 - **Absence de TRI en cours**
 - Procédure aboutissant à une reconnaissance de l'incapacité définitive par le CPMT
 - Décision régulière et définitive (attendre la fin du délai de recours - 21 j.)
 - Absence de responsabilité des parties dans la FM



Interaction potentielle avec l'obligation de mettre en œuvre le TRI dans les 6 mois !

— 5) Demande préventive pour éviter les absences

- Nouvelle procédure informelle au sein du CBE
- Le travailleur qui risque de tomber en incapacité de travail en raison de problèmes de santé peut demander à l'employeur d'examiner si un aménagement de son poste ou un autre travail est possible
- L'employeur n'est pas tenu d'y faire droit, mais doit informer le travailleur des suites qu'il y réserve « *le plus rapidement possible* »
- L'employeur peut demande l'avis du CPMT ou des conseiller spécialisés.

— 6) Visites de « pré-reprise »

- Qualifiée par le SPF de « trajet de réintégration informel »
- Le législateur veut favoriser cette fois par :
 - Extension des possibilités d’y recourir
 - Un assouplissement des procédures
 - Une meilleure information des travailleurs
- Une visite de pré-reprise peut précéder un TRI formel.



La mise en œuvre d’une visite de pré-reprise ne suspend/remplace pas l’obligation d’introduire un TRI formel dans les 6 mois, lorsqu’elle s’applique

6) Visite de « pré-reprise »

Avant le 1 ^{er} janvier 2026	Après le 1 ^{er} janvier 2026
Information dans le RT	+ Obligation de l'employeur d' informer les travailleurs <i>régulièrement</i> de la possibilité de demander une visite de pré-reprise et de leurs droits
Introduction possible dès le premier jour d'incapacité	<ul style="list-style-type: none">• Idem
Le travailleur demande une visite de pré-reprise auprès du CPMT	<ul style="list-style-type: none">• Examen de pré-reprise possible aussi à la demande de l'employeur au CPMT• Le travailleur peut refuser l'invitation
Le CPMT propose seulement un travail adapté	<ul style="list-style-type: none">• Le CPMT peut proposer un travail adapté, ou un autre travail et/ou un aménagement du poste de travail

6) Visite de « pré-reprise »

Avant le 1 ^{er} janvier 2026	Après le 1 ^{er} janvier 2026
Visite du CPMT dans les 10 jours ouvrables.	Visite du CPMT « <i>dans les meilleurs délais</i> ».
Le CPMT examine d'office le poste de travail.	L'examen du poste est effectué si « <i>nécessaire</i> », éventuellement avec l'assistance du CPAP ou d'un ergonome Concertation possible avec le médecin traitant, le médecin-conseil de la mutuelle et le Coordinateur Retour au Travail et/ou l'accompagnateur des services ou institutions des Régions et Communautés qui participent à la réinsertion socio-professionnelle.

— 7) Politique de maintien de contact

- Obligation d'intégrer une **politique active en matière d'absence** dans le règlement de travail
 - **Objectif** : Faciliter et préparer le retour au travail, en maintenant le contact
 - En aucun cas, elle ne vise à vérifier la réalité de l'absence
 - Cette prise de contact doit avoir lieu *a minima* après 4 semaines
- Mentions minimales :
 - La personne de contact
 - La fréquence des contacts
 - Les moyens de communication utilisés

— Dispense de certificat médical

- 2022 : possibilité pour les travailleurs d'être absent pour incapacité de travail un jour (3 fois par an) sans devoir présenter un certificat médical pour justifier leur absence
- Depuis ce 1^{er} janvier 2026 : la loi prévoit qu'un travailleur ne peut plus faire usage de ce droit que **2 fois par an**
- **N.B.** :
 - Le statut ou le RT peut prévoir une mesure plus favorable (plus de jours sans certificats / pas de certificats)
 - Les employeurs qui occupent < 50 travailleurs peuvent toujours exclure ce droit via le RT

Salaire garanti

- Prolongation du délai de rechute

Avant le 1 ^{er} janvier 2026	Après le 1 ^{er} janvier 2026
14 jours	8 semaines

- Neutralisation du salaire garanti en cas de reprise à temps partiel

Avant le 1 ^{er} janvier 2026	Après le 1 ^{er} janvier 2026
Neutralisation du salaire garanti jusqu'à 20 semaines	Neutralisation du salaire garanti

Ces règles ne s'appliquent qu'aux incapacités de travail survenues à partir du 1^{er} janvier 2026

Cotisation de solidarité (« prolongation du salaire garanti »)

- Nouvelle cotisation de 30 % de l'indemnité d'incapacité primaire due pour les 2 mois à compter du 31ème jour d'incapacité (de date en date)



- Employeurs qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs contractuels pendant la période de référence sont exemptés de cette cotisation
- Applicable aux incapacités ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2026
- Perçu par l'ONSS par un avis de débit en même temps que les cotisations du 3^{ème} trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'incapacité de travail a débutée

Cotisation de solidarité

- Cotisation due pour les travailleurs :
 - Soumis au régime général de l'ONSS (exit les agents statutaires)
 - Agés de plus de 18 ans et de moins de 55 ans au début de l'incapacité de travail
 - Reconnus comme en incapacité de travail primaire pendant plus de 30 jours

- Exclusions - la cotisation n'est pas due pour :
 - les travailleurs qui tombent malades pendant les 30 premiers jours suivant le début de l'emploi
 - les travailleurs intérimaires
 - les flexi-jobbers
 - certains travailleurs occasionnels

Suppression de la cotisation de responsabilisation

- Cotisation introduite par la loi-programme du 27 décembre 2021
- Imposée uniquement aux employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 (secteur privé / SLSP)
- Si flux excessif de travailleurs entrant en invalidité (> 1 an) par rapport à la moyenne du secteur ou globale dans le secteur privé
- La cotisation s'élevait à 0,625 % de la masse salariale soumise aux cotisations de sécurité sociale.

— Pérennisation de la prime de reprise

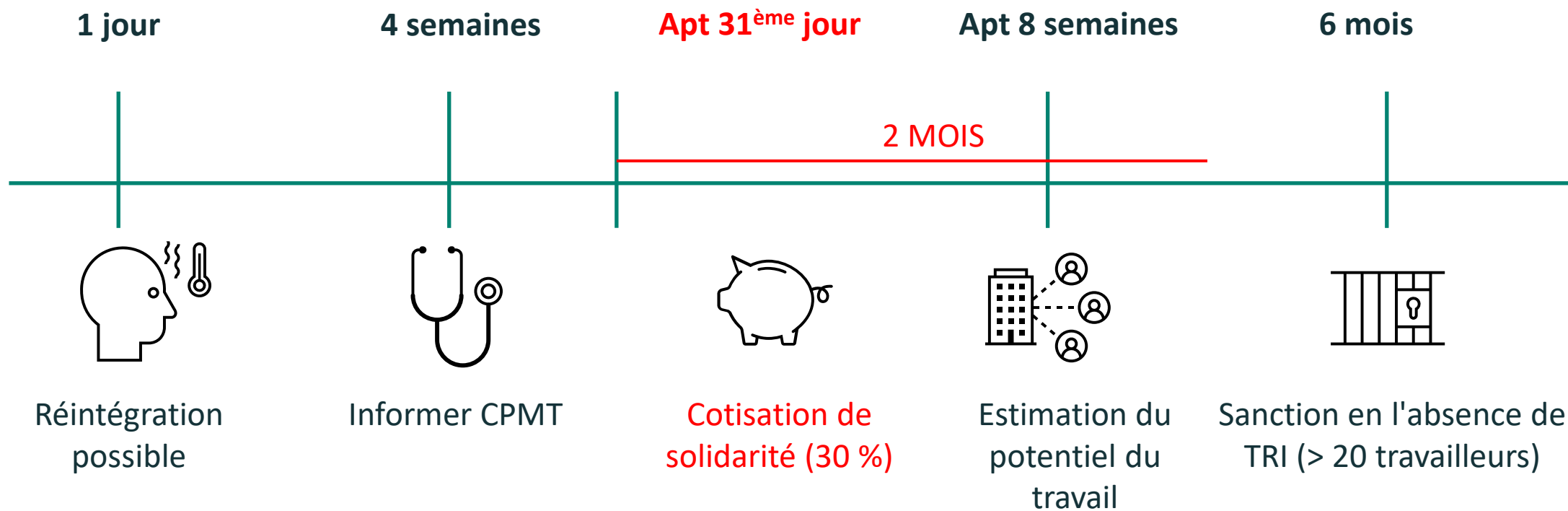
Arrêté royal du 28 septembre 2025 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 (AMI), en ce qui concerne la prime de reprise

- Prime de 1.725 EUR en cas d'engagement pour minimum 3 mois d'un travailleur en invalidité
- Pérennisation de la prime de reprise
 - Période initiale : 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025 (loi-progr. 26/12/2022)
 - Pérennisation avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2025
- Demande à introduire uniquement par voie électronique depuis le 1^{er} janv. 2026
 - Portail du Collège intermutualiste national : <https://rtwp.intermut.be/cin/rtwp/>

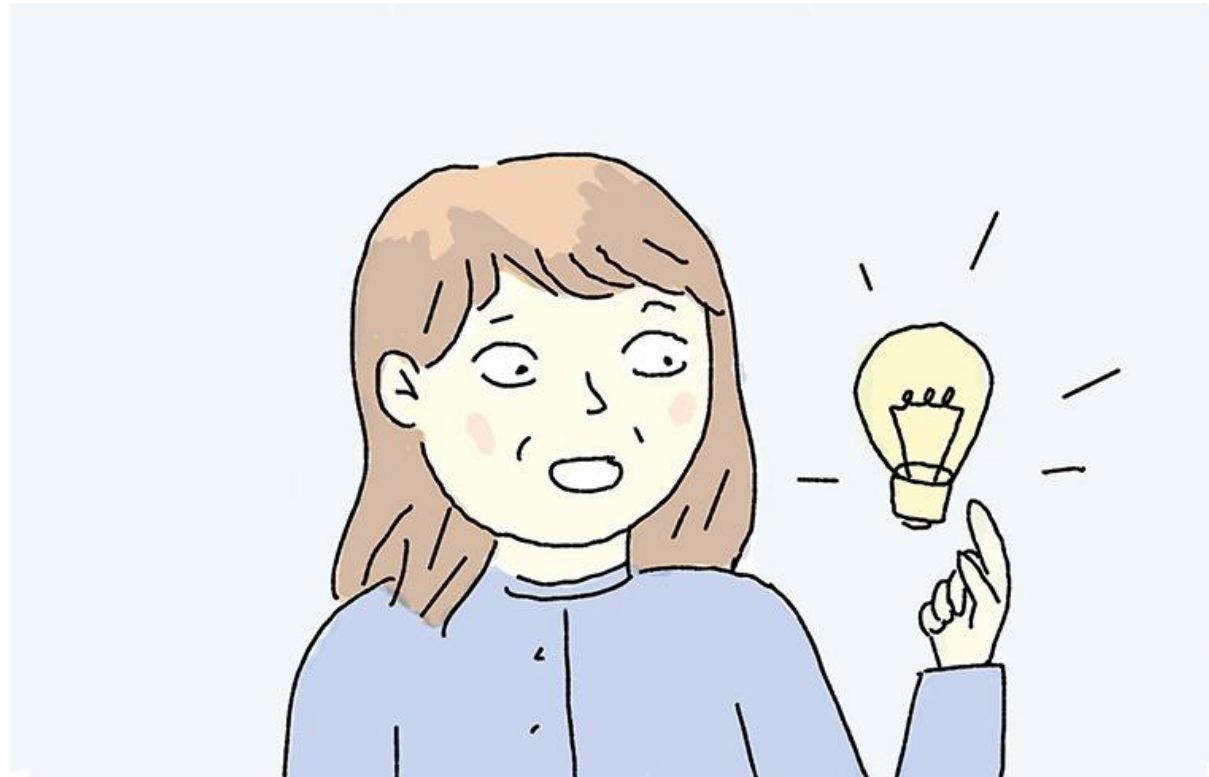
Points d'action

- **Règlement de travail** :
 - élaborer une procédure visant à maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail et l'intégrer dans le règlement du travail
 - Le cas échéant, adapter la disposition intégrant la dispense de certificat médical (3 > 2 j.)
- Mettre en place une **politique de communication** à l'égard des travailleurs afin de les informer régulièrement de leurs droits en matière de visite de pré-reprise du travail
- S'organiser pour veiller aux **actions suivantes** :
 - 4 semaines : informer le CPMT afin qu'il puisse prendre contact avec le travailleur en incapacité de travail
 - 8 semaines : demander au CPMT d'estimer le potentiel de travail
 - Avant 6 mois : démarrer le TRI si le CPMT a confirmé qu'il existe un potentiel de travail (> 20 trav.)
 - Après 6 mois : possible d'envisager un FM médicale

Ligne du temps



DES QUESTIONS ?



PARTIE 3
LES PROJETS EN COURS D'EXAMEN

Autres mesures de droit du travail à venir

- **Projet de loi portant diverses dispositions relatives au travail (*Doc. parl.*, Chambre, 56-1324/001)**
 - Déposé le 3 février 2026
 - 8 amendements déposés
 - Examiné en Commission le 11 mars 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 compte moins de six mois d'ancienneté (*Doc. parl.*, Chambre, 56-1346/001)**
 - Déposé le 23 février 2026
- **Projet de loi-programme (*Doc. parl.*, Chambre, 56-1378/001)**
 - Déposé le 23 février 2026
 - Texte adopté en commission le 24 mars 2026

01. Horaires de travail dans le règlement de travail

Actuellement : obligation de mentionner dans le règlement de travail

- Régimes temps-plein « classiques » :
 - le commencement et la fin de la journée de travail régulière
 - le moment et la durée des intervalles de repos
 - les jours d'arrêt régulier du travail
 - organisation en équipes successives : mentions pour chaque équipe + moment et manière d'alterner les équipes
- Horaires à temps partiel variables :
 - la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées
 - les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées
 - la durée du travail journalière minimale et maximale (si régime variable, la durée hebdomadaire min/max.)
 - la manière de communiquer les horaires
 - le délai de communication des horaires de travail (min. 7 jours)

01. Horaires de travail dans le règlement de travail

Actuellement : obligation de mentionner dans le règlement de travail

- Horaires flottants (loi 16/03/1971 par analogie)
 - durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence (3 mois sauf disposition contraire dans le RT - max. 1 an)
 - plages fixes et plages variables
 - nombre d'heures susceptibles d'être prestées en-deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail (max. 45 heures/semaine)
 - nombre d'heures susceptibles d'être reportées à la période de référence suivante (max. 12 heures)

01. Horaires de travail dans le règlement de travail

- **Droit futur : Introduction d'un « cadre général » de la durée du travail**
 - Possibilité d'insérer dans le RT un « **cadre général** » de la durée normale du travail qui mentionne :
 - Les jours habituels de travail
 - La plage journalière dans laquelle le travail peut être organisé
 - Les durées journalières minimales et maximales
 - Les durées hebdomadaires minimales et maximales
 - Horaires à **temps partiel variables** : le RT doit continuer à mentionner le cadre de la variabilité.
 - **Horaires flottants** : pas de modification
 - Le cadre doit refléter la **réalité de fonctionnement** de l'entreprise et couvrir l'exécution normale du travail dans l'entreprise. Un cadre excessivement large et purement théorique pourrait être assimilé à une absence de cadre – le cas échéant, **sanction pénale de niveau 1**.

02. Réduction de la durée minimale hebdomadaire de travail (Info SLSP)

- Actuellement, la durée minimale hebdomadaire de travail est fixée à **un tiers** de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein de la même catégorie (art. 11*bis* LCT)
- **Projet de loi** : ouverture aux contrats de faible amplitude horaire.
 - Le seuil sera abaissé à **un dixième** de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein de la même catégorie

Exemple : Pour un temps plein de 38 heures, la durée minimale pourra être fixée à 3,8 heures par semaine.
 - Impact limité aux SLSP vu la dérogation générale déjà prévue par l'AR du 21 décembre 1992 en faveur des « employeurs exclus de la loi du 5 décembre 1968 »

03. Délai de préavis

- **Plafond** des délais de préavis
 - Durée de préavis plafonnée à 52 semaines lorsque le travailleur atteint 17 ans d'ancienneté
 - Application aux contrats dont l'exécution débute à partir du 1er avril 2026
- **Rupture dans les 6 premiers mois** du contrat de travail – 1 semaine (“clause d’essai”)

Ancienneté	Licenciement	Projet	Démission	Projet
0 à < 3 mois	1 semaine	1 semaine	1 semaine	1 semaine
3 à < 4 mois	2 semaines	1 semaine	1 semaine	1 semaine
4 à < 5 mois	3 semaines	1 semaine	2 semaines	1 semaine
5 à < 6 mois	5 semaines	1 semaine	2 semaines	1 semaine
6 à < 9 mois	6 semaines	6 semaines	3 semaines	3 semaines

- Application aux contrats dont l'exécution débute à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi

04. Plafonnement de l'indexation

Modération de l'indexation pour certains salaires dépassant (4.000 EUR)

- Salaire de base = salaire barémique ou convenu indexé sur un temps-plein, hors sursalaires, suppléments, chèques-repas,...
- 2 périodes de modération :
 - Période 1 : A partir du 1^{er} juin 2026 jusqu'au moment où la modération atteint ses effets (+ 2%)
 - Période 2 : A partir du 1^{er} janvier 2028 (ou une autre date à fixer par le Roi) jusqu'au moment où la modération atteint ses effets
- Mécanisme :
 - Pour les personnes ayant un salaire inférieur ou égal à 4.000 EUR (indexé au deuxième cycle), rien ne change
 - Pour les personnes ayant un salaire de base supérieur à 4.000 EUR :
 - Indexation normale de la première tranche de 4.000 EUR +
 - Indexation sur base des centimes complémentaires à 2 % sur l'ensemble du revenu (si index pris en compte dépasse 2 %) au terme de la période

04. Plafonnement de l'indexation

Illustration

Entrée en vigueur 1er juin 2026 :

Pour le secteur public, si l'indice pivot est dépassé en novembre 2026 – première application en février 2027

Période 1 (févr. 2027)

Cas 1 (3500 €) : $3500 \text{ €} \times 2 \% = 70 \text{ €} \ggg 3.570 \text{ €}$

Cas 2 (4000 €) : $4000 \text{ €} \times 2 \% = 80 \text{ €} \ggg 4.080 \text{ €}$

Cas 3 (5000 €) : $4000 \text{ €} \times 2 \% = 80 \text{ €} + 5.000 \text{ €} \times 00 \% = 0 \text{ €} \ggg 5.080 \text{ €}$

Objectif de 2 % atteint – index normal après, sauf modification de la période

Période 2 (en principe àpt 2028)

Cas 1 (3500 €) : $3.570 \text{ €} \times 2 \% = 71,4 \text{ €} \ggg 3.641,40 \text{ €}$

Cas 2 (4000 €) : $4.080 \text{ €} \times 2 \% = 81,6 \text{ €} \ggg 4.161,60 \text{ €}$

Cas 3 (5000 €) : $4.080 \text{ €} \times 2 \% = 81,6 \text{ €} \ggg 5.161,60 \text{ €}$

04. Plafonnement de l'indexation

- Cotisation spéciale de modération salariale
 - Obligation de verser à l'Etat la moitié de l'économie réalisée (en rémunération + cotisation patronale).
 - Pour l'heure, cette mesure ne vise que les employeurs du secteur privé et certaines EPA. **Les pouvoirs locaux ne seraient donc pas concernés par cette cotisation.**

— 05. Suppression de certaines réductions groupe-cibles

Application limitée aux SLSP

- Suppression des réductions groupe-cibles liées :
 - « réduction du temps de travail collective »
 - « semaine de quatre jours »

Entrée en vigueur prévue le 1^{er} avril 2026.

06. Bonus à l'emploi

- Prévu par la loi du 20 décembre 1999
- Réduction de cotisations sociales et crédit d'impôt pour les bas salaires
- Avant : seuils calculés sur la base du RMMMG (S2 : 3 222,13 €)
- En 2026, le RMMMG est augmenté à partir du 1er avril 2026 ce qui a un effet sur le seuil
- Projet : plafond (S2) fixé à 3633 € à partir de 2028
- But : éviter les pièges à la promotion

Mesures à venir en matière de pension (prématurée)



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

- **Projet de loi portant la réforme des pensions (I) (Doc. parl., Chambre, 56-1405/001)**
 - Déposé le 10 mars 2026
 - Apportera des modifications importantes au droit de pension :
 - Bonus/Malus en fonction de l'âge de départ
 - Pension anticipée
 - Prolongation de la période de référence pour le calcul des pensions des fonctionnaires + suppression de la péréquation
 - Réduction des tantièmes préférentiels
 - Limitation de la prise en compte des périodes d'interruption de carrière
 - **Suppression de la pension prématurée pour maladie des agents au profit de l'intervention de l'AMI**
- RDV en principe le 9 avril prochain : Webinaire UVCW « La réforme du régime de pensions prématurées et d'inaptitude au travail des agents statutaires locaux »

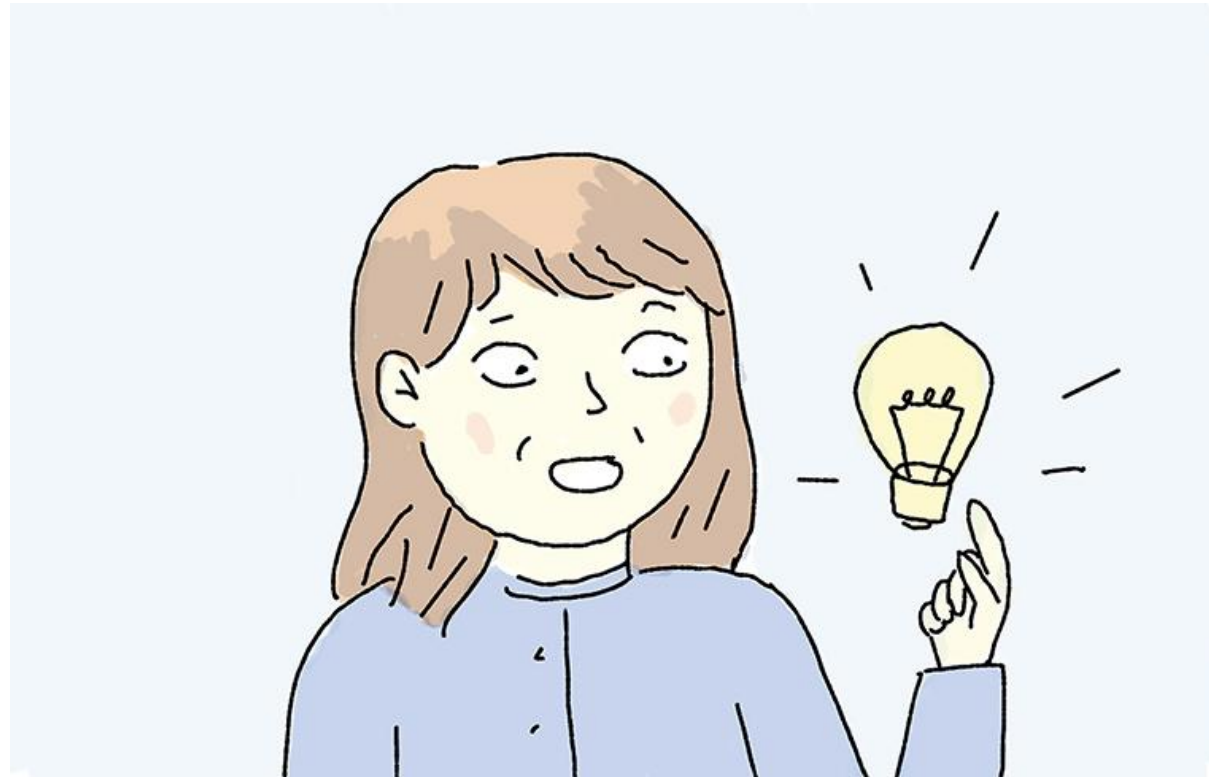
Mesures à venir...

- Projets envisagés au niveau fédéral
 - Extension des flexi-jobs à tous les secteurs, dont le secteur public local
 - Obligation d'enregistrement du temps de travail
 - Instauration d'un système de crédit familial par enfant, intégrant les congés existant liés aux soins d'un enfants (congé de maternité et de paternité, congé parental)
 - Etc.

Mesures à venir...

- Projets envisagés au niveau régional
 - Suppression des nominations au profit des contrats de travail (sauf pour les grades légaux)
 - Harmonisation des modes de rupture (licenciement des agents)
 - Limitation de l'effet de cumul du capital-congé
 - Renforcement des synergies (co-emploi,...) et la mobilité entre les pouvoirs locaux
 - Etc.

DES QUESTIONS ?



Sondage

Qu'avez-vous pensé de ce webinar ?



En conclusion et... pour aller plus loin

Vos supports PPT	plateforme eCampus
Les replays de nos webinaires « PRH »	https://www.uvcw.be/formations/webinaires
Nos articles et actualités – Cellule PRH	https://www.uvcw.be/personnel/accueil
Assistance-conseil - Cellule PRH	Nos conseillers sont au service exclusif des membres de l'UVCW. Par courriel à l'adresse prh@support.uvcw.be
Nos formations PRH	https://www.uvcw.be/formations/list/personnel
Prochain webinaire d'actualité ! A noter report de la date Prévu le jeudi 9/4 AM Reporté le lundi 18/5 AM	La réforme du régime de pensions prématurées et d'inaptitude au travail des agents statutaires locaux

Merci pour votre participation !

À bientôt !



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl