

NEWSLETTER

PAYROLL

AVRIL 2026

Printemps 2026 : ce qui change pour vous et vos collaborateurs

Dans cette édition, nous passons en revue les principales mises à jour payroll du premier trimestre.



Table des matières

1. Système de bonus	3
2. Directive européenne sur la transparence des rémunérations.....	3
3. Indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels.....	3
4. L'indexation plafonnée	3
5. Indemnité de télétravail	3
6. Pécule de vacances.....	3
7. Éco-chèques et prime annuelle dans la commission paritaire 200	4

1. Système de bonus

Les résultats définitifs de l'entreprise pour 2025 sont presque finalisés. C'est donc le moment idéal pour réfléchir à une prime pour vos collaborateurs. Mais quel type de bonus correspond à votre situation ? Des primes bénéficiaires et des bonus salariaux CCT 90 aux chèques-repas et aux warrants : les implications juridiques et fiscales varient fortement. Dans le one-pager ci-joint, nous récapitulons les principales options pour vous, avec les avantages et inconvénients de chaque formule.

2. Directive européenne sur la transparence des rémunérations

Avec la directive européenne sur la transparence des rémunérations (UE 2023/970), de nouvelles obligations entreront en vigueur pour les employeurs au plus tard le 7 juin 2026. Il s'agit notamment d'une plus grande transparence lors des recrutements, du droit des collaborateurs à l'information sur les critères de rémunération et d'un reporting salarial plus détaillé (pour les entreprises de plus de 100 travailleurs). Dans le one-pager ci-joint, vous découvrirez ce qui change exactement et comment vous pouvez dès maintenant vous y préparer.

3. Indexation de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels

Si votre collaborateur se déplace avec son propre véhicule pendant les heures de travail à des fins professionnelles, il ou elle a droit à une indemnité kilométrique.

Depuis le 1^{er} avril 2026, le montant de l'indemnité a été adapté à un maximum de 0,4327 € par kilomètre.

Une nouvelle indexation aura lieu le 1^{er} juillet 2026.

4. L'indexation plafonnée

Dans notre précédente newsletter, nous avons déjà évoqué les plans concernant l'indexation plafonnée (« Centenindex »).

La législation n'a pas encore été publiée à ce jour. Les indexations en cours se poursuivent donc selon le système existant. La date de début prévue est le 1^{er} juin 2026.

Les secteurs qui indexeront à partir de cette date devront appliquer l'indexation en centimes. Pour certains secteurs, cela aura lieu en 2026, pour d'autres seulement en 2027.

L'indexation en centimes sera d'ailleurs appliquée deux fois : à partir du 1^{er} juin 2026 et à partir du 1^{er} janvier 2028.

5. Indemnité de télétravail

Depuis le 1^{er} mars 2026, l'indemnité de télétravail exonérée d'ONSS et d'impôts en Belgique s'élève à maximum 160,99 € par mois. Il s'agit d'un montant plafond ; un montant inférieur peut donc également être octroyé. Nous recommandons toutefois d'accorder le même montant à l'ensemble des collaborateurs.

Cette indemnité forfaitaire de bureau couvre des coûts tels que l'électricité, le chauffage, le mobilier, etc. Elle n'est pas obligatoire, mais est souvent appliquée comme indemnité de frais fiscalement avantageuse pour le télétravail structurel.

Important : cette indemnité est forfaitaire et ne peut être accordée que si les travailleurs télétravaillent de manière structurelle et régulière, soit l'équivalent d'un jour de travail par semaine, tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Cela peut être organisé de différentes manières sur une base mensuelle, sans proratisation. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer que le travailleur télétravaille effectivement de manière structurelle et régulière.

Si les collaborateurs sont autorisés à télétravailler, il est obligatoire de formaliser ce télétravail dans une annexe au contrat de travail. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'accompagnement à ce sujet.

6. Pécule de vacances

La période de paiement du pécule de vacances approche à nouveau. Les ouvriers reçoivent leur pécule de vacances via l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou une caisse de vacances spéciale, généralement entre mai et juin. Pour les employés, l'employeur verse à la fois le simple et le double pécule de vacances.

Vous retrouverez ci-dessous un récapitulatif complet :

Simple pécule de vacances

Tous les travailleurs disposant d'un droit complet aux vacances (emploi à temps plein ou absence assimilée durant l'exercice de vacances précédent, à savoir 2025) ont droit à 4 semaines de vacances payées en 2026. Les employés continuent de percevoir leur salaire normal pendant leurs vacances, appelé « simple pécule de vacances ». Le simple pécule de vacances est soumis aux mêmes cotisations de sécurité sociale et aux mêmes impôts que le salaire habituel.

Il est obligatoire de prendre tous les jours de vacances légales avant la fin de l'année (31.12.2026). Le report des jours de vacances légales à l'année suivante n'est autorisé que dans des cas exceptionnels (par exemple en cas de maladie).

Veillez donc toujours communiquer correctement tous les jours de vacances et les absences. En transmettant mensuellement les absences, votre gestionnaire de dossier personnel peut les intégrer dans la déclaration ONSS/ DmfA. Cette déclaration est notamment utilisée lors d'éventuels contrôles.

Un travailleur à temps plein travaillant 6 jours par semaine a droit à 24 jours de vacances légales. Un travailleur à temps plein travaillant 5 jours par semaine a droit à 20 jours de vacances légales. Les travailleurs à temps partiel ont droit à des jours de vacances légales selon la même formule, proportionnellement à leur nombre moyen de jours de travail par semaine. Dans la pratique, les droits aux vacances des travailleurs à temps partiel sont toutefois souvent exprimés en heures de vacances.

Lorsque l'employé prend, au cours de l'année de vacances, un jour de vacances légal chez un nouvel employeur sur la base d'une attestation de vacances, 90 % du salaire brut journalier fixe du mois concerné est déduit. Le calcul ne se fait donc pas en une seule fois : l'employé perçoit par jour de vacances pris 10 % du salaire brut journalier fixe.

La déduction de 90 % s'applique uniquement aux jours de vacances légales acquises durant l'exercice de vacances chez l'ancien employeur (et repris sur l'attestation de vacances). Pour les jours de vacances légales acquises durant l'exercice de vacances chez le nouvel employeur, le salaire habituel est payé et aucune déduction n'est effectuée. En décembre (ou au mois de départ si l'employé quitte l'entreprise plus tôt), le décompte final est établi.

C'est pour cette raison que votre gestionnaire de dossier personnel réclame chaque année les attestations de vacances manquantes. N'hésitez pas à les transmettre à temps afin de garantir des calculs corrects et complets du pécule de vacances.

Double pécule de vacances

En plus du simple pécule de vacances versé pendant les jours de vacances, les employés reçoivent un « double pécule de vacances ». Cette indemnité est égale à 92 % du salaire brut mensuel fixe (et/ou du salaire variable moyen) du mois durant lequel le travailleur prend ses vacances principales. En cas d'exercice de vacances incomplet (2025), le double pécule de vacances pour 2026 est calculé au prorata. Selon le droit du travail belge, le double pécule de vacances doit être payé au cours du mois des vacances principales du travailleur. Toutefois, il est courant de le verser pour l'ensemble des travailleurs en mai ou en juin.

L'employeur ne paie pas de cotisations de sécurité sociale sur le double pécule de vacances. Le travailleur paie des cotisations de sécurité sociale uniquement sur 85 % du double pécule de vacances. Les 7 % restants sont exonérés. Toutefois, un précompte professionnel reste dû.

Pécule de vacances sur salaire variable

Le salaire variable accordé au cours des 12 derniers mois et soumis aux cotisations de sécurité sociale est inclus dans la

base de calcul du pécule de vacances sur salaire variable. Ainsi, la quasi-totalité des commissions et bonus est reprise dans la base de calcul, mais pas la prime de fin d'année (sauf pour le pécule de vacances de départ, voir ci-dessous). Le simple pécule de vacances versé sur le salaire variable de l'année précédente doit également être pris en compte dans le calcul du pécule de vacances de l'année en cours.

Les employés perçoivent à la fois le simple pécule de vacances et le double pécule de vacances sur leur salaire variable. Il n'est pas permis d'indiquer que le pécule de vacances est inclus dans ce salaire variable, car il doit être calculé en supplément. La base de calcul est comparable à celle du pécule de vacances sur le salaire fixe.

Tous les jours de congé supplémentaire accordés sont considérés comme des congés extralégaux et ne sont pas réglementés par la loi. Leurs modalités (constitution, prise et éventuel report) sont déterminées par l'employeur.

En revanche, les jours de réduction du temps de travail doivent être pris durant la période de référence.

7. Éco-chèques et prime annuelle dans la commission paritaire 200

Dans la commission paritaire 200, chaque employé à temps plein ayant une période de référence complète reçoit **250,00 €** d'éco-chèques ainsi qu'une prime brute annuelle complémentaire de **330,84 €** versée en juin.

Il convient de tenir compte des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence allant de juin de l'année précédente à mai de l'année de paiement. Par jours effectifs et assimilés, on entend les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquels un salaire est versé. Les absences non rémunérées et non assimilées (telles que les jours de maladie non rémunérés, les jours de crédit-temps, les jours d'absence autorisée ou injustifiée) ne sont pas assimilées à des périodes travaillées pour l'octroi des éco-chèques et de la prime.

Pour les employés à temps partiel, les éco-chèques et la prime sont octroyés proportionnellement à leur temps de travail.

Éco-chèques : montants fixes déterminés.

Durée de travail	Montant
à partir de 4/5 d'une occupation à temps plein	250 EUR
à partir de 3/5 d'une occupation à temps plein	200 EUR
à partir d'1/2 d'une occupation à temps plein	150 EUR
< 1/2 d'une occupation à temps plein	100 EUR

Prime annuelle : au prorata du taux d'occupation.

► Follow us    

► www.bdo.be