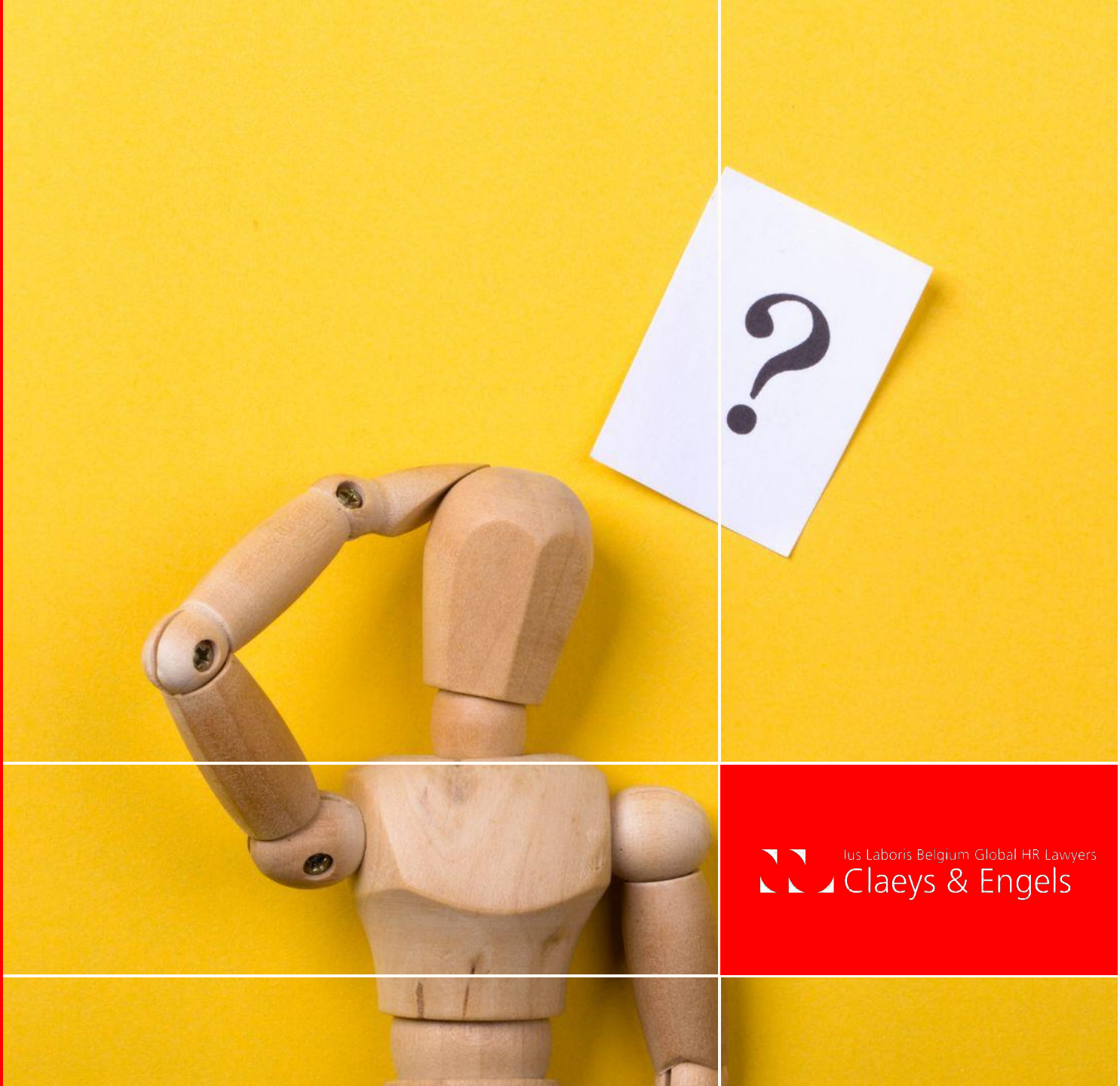




# *Nouvelles règles en matière de droit du travail*

**Manon Walckiers**  
*Avocate - Collaboratrice*

5 février 2026



# Chronologie

- 31 janvier 2025 : Accord du gouvernement
- 11 avril 2025 : approbation de l'Accord de Pâques
- 18 juillet 2025 : Loi-programme
- AR 5 septembre 2025 : suppression du RCC
- CCT n° 17/43, 103/7 et 177 à 183 du 21 octobre 2025 : réforme des régimes de fin de carrière et RCC
- 18 décembre 2025 : Loi portant des dispositions diverses
- 3 février 2026 : Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail





# ***Fin du contrat de travail***



## Fin du contrat de travail

| Mesures                                                          | Etat texte légal | Référence du texte                                         | Entrée en vigueur                                                   |
|------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>Délai de préavis limité à 52 semaines</b>                     | 0                | Loi portant des dispositions diverses relatives au travail | 1er janvier 2026 ?                                                  |
| Période d'essai                                                  | X                | Accord d'été                                               | ?<br>Date annoncée dans l'accord de gouvernement : 31 décembre 2025 |
| Limite du nombre d'indemnités spéciales en cas de licenciement   | X                | Accord de gouvernement                                     | ?                                                                   |
| Protection des représentants du personnel contre le licenciement | X                | Accord de gouvernement                                     | ?                                                                   |
| <b>Réforme et simplification du chômage</b>                      | 1                | Loi-programme du 18 juillet 2025                           | En vigueur le 1 <sup>er</sup> mars 2026                             |
| <b>Dégressivité des allocations de chômage</b>                   | 1                | Loi-programme du 18 juillet 2025                           | Début des mesures transitoires : 1 <sup>er</sup> juillet 2025       |
| <b>Allocations de chômage après démission</b>                    | 1                | Loi-programme du 18 juillet 2025                           | En vigueur le 1 <sup>er</sup> mars 2026                             |

# Délai de préavis

- Avant
  - De 4 à moins de 5 ans d'ancienneté : 15 semaines
  - A partir de 5 ans d'ancienneté → 3 semaines par année d'ancienneté entamée
- Projet de loi : pour les contrats de travail dont l'exécution a commencé à partir du 1er avril 2026 (= le 1er avril 2026 ou une date ultérieure) → ne s'applique pas aux contrats de travail dont l'exécution a commencé avant le 1er avril 2026
- Délai de préavis de max. 52 semaines (pour autant que le travailleur atteigne une ancienneté de 17 ans)

| Ancienneté              | Huidige opzegginstermijn | Wetsonterp opzeggingstermijn |
|-------------------------|--------------------------|------------------------------|
| De 16 à moins de 17 ans | 51 semaines              | 51 semaines                  |
| De 17 à moins de 18 ans | 54 semaines              | 52 semaines                  |
| De 18 à moins de 19 ans | 57 semaines              | 52 semaines                  |
| De 19 à moins de 20 ans | 60 semaines              | 52 semaines                  |
| De 20 à moins de 21 ans | 62 semaines              | 52 semaines                  |
| De 21 à moins de 22 ans | 63 semaines              | 52 semaines                  |
| De 22 à moins de 23 ans | 64 semaines              | 52 semaines                  |
| ...                     |                          | 52 semaines                  |

# Période d'essai

## Retour de la période d'essai

- Au plus tard le 31 décembre 2025
- Rupture du contrat de travail pendant les 6 premiers mois avec un préavis d'une semaine

| Ancienneté             | Délais de préavis actuels | Délais de préavis prévus |
|------------------------|---------------------------|--------------------------|
| De 0 à moins de 3 mois | 1 semaine                 | 1 semaine                |
| De 3 à moins de 4 mois | 3 semaines                | 1 semaine                |
| De 4 à moins de 5 mois | 4 semaines                | 1 semaine                |
| De 5 à moins de 6 mois | 5 semaines                | 1 semaine                |

# Protection contre le licenciement

## Protection contre le licenciement des délégués du personnel

### Principe

- Protection contre le licenciement des (candidats-)délégués du personnel dans le cadre des élections sociales
- La période de protection commence le 30<sup>e</sup> jour précédant l'annonce de la date des élections sociales
- La période de protection prend fin :
  - Pour les membres élus (effectifs ou suppléants) : à la date à laquelle les candidats élus lors des élections suivantes sont installés
  - Pour les candidats non élus lors de leur première candidature « non concluante » aux élections sociales : à la date à laquelle les candidats élus lors des élections suivantes sont installés
  - *Pour les candidats non élus lors de leur deuxième candidature « non concluante » consécutive : deux ans après la publication des résultats des élections*

### Accord de gouvernement

- Modification pour les candidats non élus : « *Actuellement, ils bénéficient d'une protection pendant une période de 2 ans, comme les élus effectifs ; cela sera modifié et réduit à 6 mois* ».

# Chômage - Particularité en cas de démission

- **Principe** : un travailleur qui démissionne est en principe exclu du droit aux allocations de chômage pour une période de 4 à 52 semaines
- **Loi-programme du 18 juillet 2025** : un travailleur qui démissionne peut prétendre aux allocations de chômage si :
  - Carrière de 10 ans minimum
  - 1x par carrière
  - Période limitée de maximum 6 mois
  - Période peut être prolongée une fois de 6 mois en cas de réussite d'une formation pour un emploi en pénurie, à condition que cette formation ait commencé au cours du premier trimestre de l'allocation de chômage
- **Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2026**



# Chômage – Simplification



- Réforme et simplification à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026 (mesures transitoires àpd 1<sup>er</sup> juillet 2025)
- Période de stage
  - = nécessité d'un certain nombre de jours de travail (ou assimilés) sur une période donnée pour ouvrir le droit aux allocations
  - Avant la loi-programme : conditions en fonction de l'âge
  - Loi-programme : peu importe l'âge, le chômeur doit démontrer 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 les périodes couvertes par le salaire garanti
    - Dispense de prestations = assimilée pour autant que le travailleur ait perçu un salaire au moins égal au salaire minimum (sur la base de la loi / CCT / usage)



# *Aménagement et fin de carrière*

## Aménagement et fin de carrière

| Mesures                                                                                            | Etat texte légal | Référence du texte                                                                    | Entrée en vigueur                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Crédit familial</b>                                                                             | 0                | Proposition de résolution du CD&V du 26 mai 2025 et accord dégagé le 24 novembre 2025 | 2026                                                                                       |
| <b>Maintien du crédit temps fin de carrière avec allocation dès 55 ans si 35 ans de carrière</b>   | 1                | CCT 175 et 176 du 30 juin 2025 + AR du 29 août 2025                                   | Prolongation jusqu'au 31 décembre 2025                                                     |
| <b>Réforme structurelle (conditions âge, accès, âge allocation) des régimes de fin de carrière</b> | 1                | CCT 103/7                                                                             | 1 <sup>er</sup> janvier 2026                                                               |
| <b>Congé parental pour les parents d'accueil</b>                                                   | 1                | Loi-programme du 18 juillet 2025                                                      | 1 <sup>er</sup> juillet 2025                                                               |
| <b>Suppression RCC sauf RCC médical</b>                                                            | 1                | Arrêté royal du 5 septembre 2025                                                      | Rétroactivement, depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2025 (ou le 1 <sup>er</sup> avril 2025) |

# Congé parental et crédit familial

## ➤ Nouveau congé parental pour les parents d'accueil

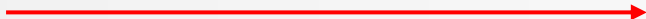
- Le parent d'accueil bénéficie de droits similaires à ceux d'un parent au premier degré de l'enfant
- S'applique aux demandes adressées à l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025

## ➤ Crédit familial – proposition

- Harmonisation et simplification des différents systèmes de droits de congé (salarié/indépendant/fonctionnaire)
- À la naissance, chaque enfant reçoit un 'sac à dos' de droits de congé
  - Modalités nouvelles ou adaptées, par exemple : la prise de congé par les grands-parents ou la stimulation de la prise de congé par les deux parents
- Impact immédiat : 1 semaine supplémentaire de congé de naissance par famille (quel que soit le statut professionnel)

# Crédit-temps de fin de carrière

## ► Conditions plus strictes

- Accessible uniquement à partir de **60 ans**
  - Des exceptions restent possibles (via une CCT sectorielle ou d'entreprise)
- La condition de carrière sera relevée progressivement 
- Horaire de travail : condition occupation sur 5 jours ou plus (pour crédit-temps d'1/5<sup>ème</sup>) n'est plus exigée, à condition que :
  - pendant les 12 mois précédant la notification, le travail ait été à temps plein
  - il existe une CCT sectorielle ou d'entreprise, ou un accord écrit

## ► Entrée en vigueur : demandes à partir du 1er janvier 2026

| Année | Passé professionnel |        |
|-------|---------------------|--------|
|       | Hommes              | Femmes |
| 2025  | 25                  | 25     |
| 2026  | 31                  | 26     |
| 2027  | 32                  | 27     |
| 2028  | 33                  | 28     |
| 2029  | 34                  | 29     |
| 2030  | 35                  | 30     |



# Régimes de fin de carrière

## › Exceptions :

- Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans : supprimé
- Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans reste possible pour :
  - Les travailleurs exerçant un métier lourd (équipes alternées, services interrompus, travail de nuit) ;
  - Les travailleurs ayant une longue carrière d'au moins 35 ans ;
  - Les travailleurs disposant d'un certificat d'invalidité à poursuivre l'activité professionnelle (CP 124) ;
  - Les travailleurs dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ;
  - Les travailleurs cibles relevant de la CP 327
- → Condition de carrière : 25 ans (ou 35 ans pour une longue carrière)
- Prolongation des CCT-cadres du CNT du 1er janvier 2026 au 30 juin 2029 afin de garantir que ces travailleurs puissent également bénéficier d'une allocation d'interruption (CCT n° 179, CCT n° 180, CCT n° 181, CCT n° 182)

# Régimes de fin de carrière (crédits : SocialWin)

|                        | Demandes à partir du 1er Janvier 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                             |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | 50%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1/5e                                                                                                                                                        |
| Condition d'âge        | 60 ans<br><br>Exception => 55 ans dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- métier lourd</li> <li>- longue carrière (35 jaar)</li> <li>- travailleurs disposant d'une attestation d'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle de la CP 124</li> <li>- entreprise en restructuration ou en difficulté</li> <li>- travailleurs du groupe cible de la CP 327</li> </ul> |                                                                                                                                                             |
| Condition d'ancienneté | 24 mois chez l'employeur                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                             |
| Condition de carrière  | Relèvement progressif de la condition de carrière – voir tableau precedent<br><br>Exception : 25 ans (pour les régimes dérogatoires accessibles à partir de 55 ans)                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                             |
| Condition d'emploi     | Au moins $\frac{3}{4}$ d'une occupation à temps plein                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Occupation à temp plein dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus (sauf CCT ou accord écrit)<br><br>Ou 4/5ème (dans le cadre d'un credit-temps) |
| Durée minimale         | 3 mois                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 6 mois                                                                                                                                                      |

# RCC

| RCC                                            | Âge    | Carrière                                   | Depuis l'A.R., maintenu ou supprimé ?                           | Régime transitoire                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régime général                                 | 62 ans | 40 ans                                     | <b>Supprimé</b><br>àpd 1 <sup>er</sup> avril 2025               | Maintien si :<br>– licenciement avant <b>1<sup>er</sup> avril 2025</b><br>– condition d'âge remplie au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat   |
| Longue carrière                                | 60 ans | 40 ans                                     | <b>Supprimé</b><br>àpd 1 <sup>er</sup> juillet 2025             | Maintien si :<br>– licenciement avant <b>1<sup>er</sup> juillet 2025</b><br>– condition d'âge remplie au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat |
| Métier lourd                                   | 60 ans | 35 ans                                     | <b>Supprimé</b><br>àpd 1 <sup>er</sup> juillet 2025             | Maintien si :<br>– licenciement avant <b>1<sup>er</sup> juillet 2025</b><br>– condition d'âge remplie au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat |
| Travail de nuit / construction / métier lourd  | 60 ans | 33 ans                                     | <b>Supprimé</b><br>àpd 1 <sup>er</sup> juillet 2025             | Maintien si :<br>– licenciement avant <b>1<sup>er</sup> juillet 2025</b><br>– condition d'âge remplie au plus tard le 30 juin 2025 et en tout cas à la fin du contrat |
| Raisons médicales                              | 58 ans | 35 ans                                     | <b>Maintenu jusqu'au 30 juin 2029</b><br>CCT n° 173, 177 et 178 |                                                                                                                                                                       |
| Entreprise en difficulté ou en restructuration | 60 ans | 10 ans (secteur)<br>ou 20 ans (entreprise) | <b>Supprimé</b><br>àpd 1 <sup>er</sup> mai 2025                 | Maintien si :<br>– Reconnaissance difficulté ou restructuration avant <b>1<sup>er</sup> mai 2025</b>                                                                  |



***Divers***

## Obligation de premier emploi

| Mesures                     | Etat texte légal | Référence du texte      | Entrée en vigueur            |
|-----------------------------|------------------|-------------------------|------------------------------|
| Suppression de l'obligation | 1                | Loi du 11 décembre 2025 | 1 <sup>er</sup> janvier 2026 |

## Federal Learning Account

| Mesures                                | Etat texte légal | Référence du texte                                                        | Entrée en vigueur            |
|----------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Federal Learning Account – suppression | 1                | Loi du 14 janvier 2026 modifiant diverses dispositions en matière sociale | 1 <sup>er</sup> janvier 2026 |

## Flexi-jobs

| Mesures                    | Etat texte légal | Référence du texte                    | Entrée en vigueur            |
|----------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| Augmentation du plafond    | 1                | Loi portant des dispositions diverses | Applicable pour l'année 2025 |
| Etendu à tous les secteurs | 0                | Accord budgétaire                     | 1 <sup>er</sup> avril 2026 ? |

# Obligation de premier emploi

- Qu'est-ce que c'est ?
  - Obligation pour l'employeur d'occuper un nombre légalement fixé de jeunes travailleurs
- Obligation supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2026



# Federal Learning Account – supprimé

## Droit à la formation et Federal Learning Account

- Maintien d'un droit individuel à la formation, avec plus de flexibilité, une collectivisation partielle et la réduction des formalités administratives
- Suppression définitive du Federal Learning Account
- Remplacement par un compte individuel de formation à partir du 1er janvier 2027 – déconnexion par rapport aux employeurs

# Flexi-jobs

- Le revenu annuel maximum d'un travailleur flexi-job non retraité augmente de 12.000 à 18.000 EUR par an indexable (déjà applicable pour 2025)
- Levée de l'interdiction d'exercer un flexi-job dans une entreprise liée à l'employeur principal (accord de gouvernement)
  - Pour les travailleurs à temps plein
- Flexi-job possible dans tous les secteurs – possibilité d'opt-out pour les secteurs (accord budgétaire)

## Travail étudiant

| Mesures                                                  | Etat texte légal | Référence du texte                                                                              | Entrée en vigueur                    |
|----------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Augmentation du contingent pour le travail des étudiants | 1                | Loi du 10 avril 2025 visant à fixer le plafond applicable au travail des étudiants à 650 heures | Effet rétroactif au 1er janvier 2025 |
| Abaissment de la limite d'âge                            | 1                | Wet houdende diverse bepalingen                                                                 | 1er janvier 2026                     |
| Conditions de travail et d'occupation                    | 1                | Wet houdende diverse bepalingen                                                                 | 1er janvier 2026                     |

## Travail intérimaire

| Mesures                                                                                            | Etat texte légal | Référence du texte                             | Entrée en vigueur |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------|-------------------|
| Suppression de l'obligation de constater l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire | 0                | Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen | ?                 |
| Travail intérimaire à durée indéterminée                                                           | X                | Accord de gouvernement                         | ?                 |
| Aanpakken misbruik opeenvolgende dagcontracten                                                     | X                | Accord de gouvernement                         | ?                 |
| Combinaison travail intérimaire et flexi-job                                                       | X                | Accord de gouvernement                         | 1er avril 2026 ?  |

# Travail étudiant

- Augmentation de la limitation : plafond à maximum 650
- Abaissement de la limite d'âge à 15 ans
  - “travail léger” → doit encore être défini dans un AR
  - Règles plus strictes en matière de durée du travail :
    - En-dehors des vacances scolaires :
      - Durée du travail limitée à 2h par jour scolaire, 8h par jour non-scolaire et 12h par semaine
    - Pendant les vacances scolaires : max. 8h par jour et 40h par semaine
    - Occupation auprès de plusieurs employeurs ? → Les jours et les heures de travail devront être additionnés

# Travail étudiant

- Règles plus strictes en matière de durée du travail :
  - Max. 4h30 de travail ininterrompu
    - Journée de travail > 4h30 : min. 30 minutes de pause
    - Journée de travail > 6h : min. 1h de pause, dont au moins 30 minutes devront être prises en une fois
  - Min. 14h consécutives de pause entre la fin et le début du travail
  - Interdictions :
    - Heures supplémentaires
    - Travail de nuit (entre 20h et 6h)
    - Travail le dimanche et les jours fériés
  - Un jour de repos supplémentaire, en plus du dimanche, directement avant ou après le dimanche
  - Sanction de niveau 2 (→ modification du Code pénal social)

# Travail intérimaire – Projet de loi

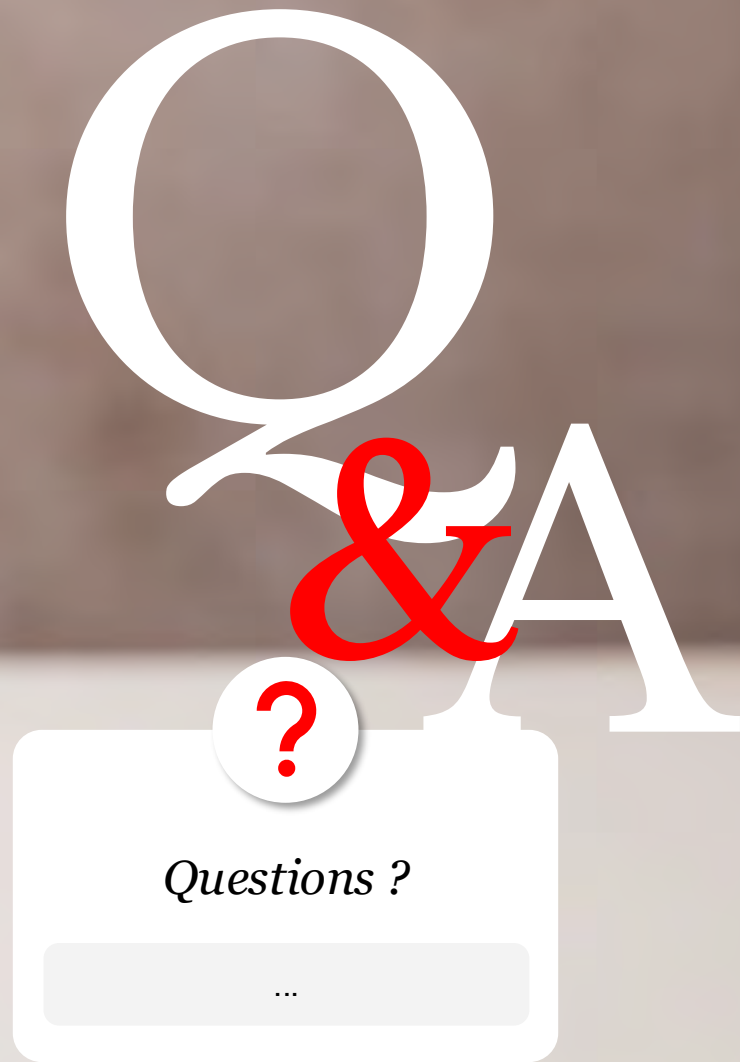
- Suppression de l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire
- Devenue superflue en raison de l'introduction, par la loi du 30 août 2016, de la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire

→ la règle dite des 48 heures, qui permettait de constater les contrats de travail intérimaire par écrit dans les deux jours ouvrables suivant l'entrée en service de l'intérimaire, a été abrogée



# Travail intérimaire – Accord de gouvernement

- Élaboration du “travail intérimaire à durée indéterminée” par les partenaires sociaux dans la pratique
- Poursuite de la lutte contre l’abus des contrats journaliers successifs
- Combinaison des flexi-jobs et du travail intérimaire

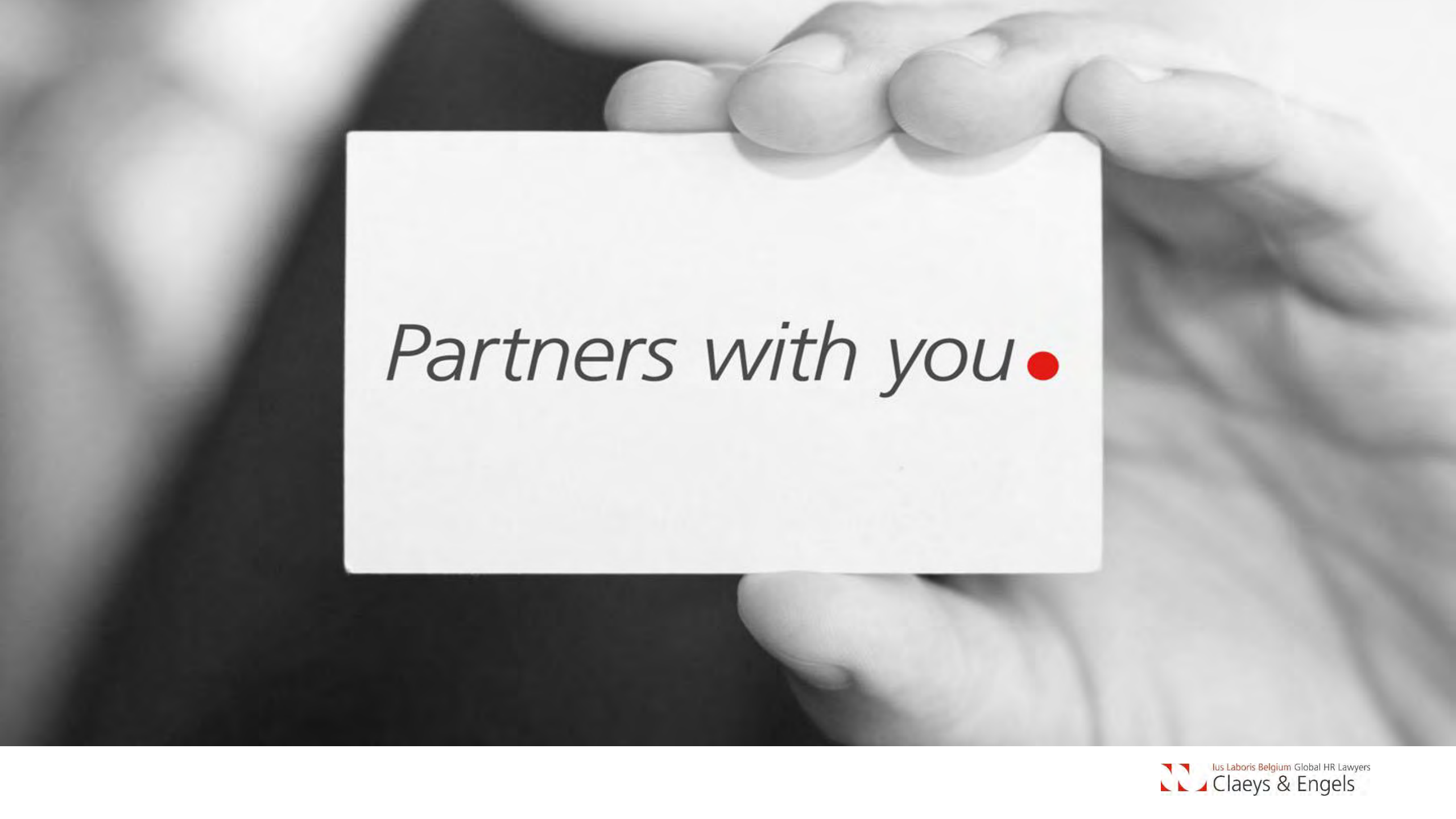


# Meet — Our Experts.



**Manon Walckiers**  
Avocate - Collaboratrice

T +32 2 761 46 09  
[manon.walckiers@claeysengels.be](mailto:manon.walckiers@claeysengels.be)  
[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the text 'Partners with you.' is printed on it in a serif font. A small red dot follows the text. The background is a blurred image of a person's arm and shoulder.

*Partners with you.*