

Pour information : synthèse des grands principes de l'Accord d'été du gouvernement fédéral (juillet 2025)

Alors que la Belgique entame sa pause estivale, le gouvernement fédéral, cette équipe dite « Arizona », emmenée par Bart De Wever, a achevé un marathon budgétaire et politique en concluant, dans la nuit du 21 juillet 2025, un *accord d'été*.

Cet accord se décline en deux volets :

- d'un côté, un **paquet politique** qui trace les grandes lignes des réformes à venir ;
- de l'autre, une **loi-programme** déjà votée par la Chambre, qui introduit des mesures prêtes à être mises en œuvre dès le 1er janvier 2026.

Notre objectif ici n'est pas de commenter la stratégie gouvernementale, mais de traduire ces textes, souvent techniques, en informations utiles pour vos associations. Que devez-vous retenir, adapter, ou anticiper pour assurer la continuité et la qualité de vos activités dans ce nouveau cadre ?

Davantage de souplesse, mais une responsabilité renforcée

Commençons par ce qui touche le **droit du travail**, au cœur de la vie quotidienne de vos équipes. Le ton est donné : plus de flexibilité, mais aussi plus d'exigences organisationnelles.

Ainsi, le gouvernement décide d'élargir la possibilité pour les travailleurs **d'effectuer des heures supplémentaires sur base volontaire** : jusqu'à 360 heures par an, dont 240 seront exonérées d'impôts et de cotisations sociales.

Autre mesure importante : la **fin de l'interdiction générale du travail de nuit**.

Concrètement, les entreprises de la distribution et du commerce en ligne pourront engager du personnel entre minuit et 5h du matin, sans procédure particulière. Si vos structures assurent une présence 24h/24 (comme certains services d'accueil ou d'hébergement), il conviendra de vérifier si cette souplesse vous concerne, et d'adapter le règlement de travail en conséquence. Nous vous invitons toutefois à ne pas vous précipiter car d'autres accords pourraient être discutés dans les commissions paritaires.

Désormais, il sera possible d'**inscrire dans le règlement un cadre horaire plutôt que des horaires détaillés**. Une avancée pour les organisations à horaires variables ! Mais attention : cet assouplissement devra s'accompagner d'un dialogue social clair avec les travailleurs.

Temps partiel, contrats courts et préavis : plus d'options, plus de vigilance

Une mesure passée plus discrètement, mais qui aura des effets structurants : la suppression du seuil minimum hebdomadaire pour les contrats à temps partiel. Cela signifie qu'il sera possible de conclure des contrats de quelques heures par semaine seulement. Pour des activités ponctuelles ou événementielles, c'est une opportunité. Mais elle vient aussi avec un risque accru d'ultra-flexibilisation, que l'inspection sociale pourrait surveiller de près.

Le système de préavis évolue également. Pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2026, un plafonnement à 52 semaines de préavis s'appliquera, dès 17 ans d'ancienneté. Une donnée importante pour vos calculs budgétaires, notamment en cas de restructuration.

Gérer le temps autrement : annualisation et retour de la période d'essai

Dans un contexte d'activités marquées par des hauts et des bas saisonniers comme les festivals, les collectes, les campagnes de sensibilisation, la possibilité d'**annualiser le temps de travail** pourrait être précieuse. Cela permettrait de respecter une moyenne annuelle d'heures, plutôt qu'une stricte régularité hebdomadaire. Mais cette évolution, encore à l'état de projet, nécessitera un accord collectif et une gestion rigoureuse du temps de travail.

Par ailleurs, le gouvernement envisage de **réintroduire une forme de période d'essai** : pendant les six premiers mois d'un contrat, le préavis serait limité à sept jours.

Pensions, chômage et fin de carrière

Sur **le plan de la fin de carrière**, plusieurs verrous sont posés. Le chômage avec complément d'entreprise (RCC) sera désormais réservé aux travailleurs lourdement handicapés ou souffrant de troubles sévères. Les autres régimes s'éteindront progressivement.

Le **crédit-temps de fin de carrière** nécessitera désormais 35 années de carrière, et les formules ouvertes dès 50 ans sans allocation disparaîtront. Seuls les régimes spécifiques à 55 ans avec conditions sectorielles sont maintenus.

Un point à surveiller : la prise en compte des périodes de chômage économique pour le calcul de la pension est garantie jusqu'en 2029, via la prolongation de la CCT 172.



Rue du Trixhay, 15 à 4020 Liège
Mail : codef@codef.be
Téléphone : 04/362 52 25
IBAN BE47 7512 0079 4080
N° BCE 0478.328.675
RPM Liège



Côté pension proprement dite, l'ancien **bonus Vivaldi** est remplacé par un **système de bonus-malus** : vous partez plus tôt, votre pension est réduite ; vous partez plus tard, elle augmente.

Le chômage devient temporaire

Une réforme de grande ampleur est engagée : désormais, **l'allocation de chômage sera limitée dans le temps**. En début de parcours, elle sera plus élevée qu'aujourd'hui, mais dégressive et plafonnée en durée. La période de référence pour l'ouverture du droit est aussi allongée.

Pour nos structures, cette réforme pourrait provoquer un afflux de demandes d'accompagnement, notamment vers les CPAS, les services d'insertion ou de formation.

Chèques-repas et norme salariale

Les **chèques-repas** évoluent peu en 2025, mais une **augmentation facultative à 10 €** est prévue à partir du 1er janvier 2026. Rien d'obligatoire, mais un signal salarial possible, alors que la norme d'augmentation des salaires pour 2025-2026 est fixée à 0,0 %.

Incapacité de travail

Le gouvernement veut accélérer les **retours au travail après maladie**. Parmi les mesures déjà actées ou en voie de l'être :

- Deux jours d'absence autorisés sans certificat médical (au lieu de trois) ;
- Le délai entre deux rechutes pour ouvrir un nouveau droit au salaire garanti passe de 14 jours à 8 semaines ;
- Une procédure de pré-reprise est instaurée ;
- Un devoir de contact entre l'employeur et le travailleur devra être inscrit dans le règlement de travail.

Ces règles auront un impact significatif sur nos secteurs, où les métiers sont souvent éprouvants. Il faudra adapter les procédures d'absentéisme, mais aussi renforcer les démarches de prévention.

Fiscalité

Le gouvernement a posé les bases d'une réforme fiscale. Les personnes physiques bénéficieront d'une quotité exemptée plus élevée, d'une réduction de la cotisation spéciale de sécurité sociale et d'un bonus à l'emploi renforcé.



Rue du Trixhay, 15 à 4020 Liège
Mail : codef@codef.be
Téléphone : 04/362 52 25
IBAN BE47 7512 0079 4080
N° BCE 0478.328.675
RPM Liège



Les **associations** devront surveiller plusieurs éléments :

- Un plafond global pour les avantages extra-légaux sera fixé à 20 % du package salarial, sous peine de taxe additionnelle ;
- Le régime des droits d'auteur est réouvert aux logiciels, ce qui peut concerner certains projets numériques portés par des associations.

Enfin, une taxe sur les plus-values mobilières est à l'étude, et pourrait concerner les ASBL disposant de portefeuilles d'actions.

Que faire maintenant ?

Profitez de vos vacances ... et dès septembre soyez vigilant car plusieurs mesures ne sont encore qu'à l'état de projet. Dès qu'un texte est promulgué ou clarifié par arrêté, nous vous informerons.

Nous sommes à vos côtés

Cette note est à jour au **30 juillet 2025**. Les mesures mentionnées peuvent être précisées ou amendées dans les semaines à venir. Nous assurerons un suivi juridique régulier et nous en informerons...

Bonnes vacances !



Rue du Trixhay, 15 à 4020 Liège
Mail : codef@codef.be
Téléphone : 04/362 52 25
IBAN BE47 7512 0079 4080
N° BCE 0478.328.675
RPM Liège

Wallonie
familles santé handicap
AViQ



Francophones
Bruxelles